PROJUSTISIA
PROSIDING SEMINAR NASIONAL HUKUM
https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/ICon

Penerapan Asas Konsensualisme dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Aliya Sandra Dewi, Dian Fitriana
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia.
Email: dosen00217@unpam.ac.id

ABSTRAK

Perkembangan bisnis yang sangat pesat membuat perusahaan menginginkan segala sesuatunya dibuat secara praktis, salah satunya dengan membuat perjanjian kerja dalam bentuk standar yang dianggap relatif mudah. untuk perusahaan. Secara teoritis berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam membuat suatu perjanjian salah satunya didasarkan pada prinsip asas konsensualisme. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, artinya hasil penelitian ini berusaha memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam tentang suatu kondisi atau fenomena yang diteliti. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia seharusnya memenuhi tiga kebebasan, yaitu; kebebasan untuk membuat perjanjian, memilih dengan siapa akan mengadakan perjanjian dan menentukan bentuk perjanjian. Sedangkan kebebasan untuk menentukan isi perjanjian dan cara membuat perjanjian tidak terpenuhi. Hal ini dikarenakan perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara sepihak dan tepat waktu bentuk standar sehingga pekerja hanya dihadapkan pada dua pilihan yaitu menerima atau tidak menerima perjanjian. Apapun yang telah diputuskan oleh karyawan merupakan bagian dari asas konsensualisme. Selanjutnya, ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu tidak diatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja dan apakah ada ketentuan masa percobaan bagi pekerja untuk jangka waktu tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Asas Konsensualisme, Hukum Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Perjanjian ini dimaksudkan sebagai perjanjian antara "buruh" dan "majikan", yang perjanjian itu ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut: adanya upah atau gaji tertentu yang disepakati dan adanya "hubungan di atas" atau "*dienstverhouding*" yaitu suatu hubungan yang berdasarkan satu pihak (majikan) berhak memberikan perintah yang harus dipatuhi oleh pihak lain. Sementara itu dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Cipta kerja adalah upaya menciptakan lapangan kerja melalui upaya memfasilitasi, melindungi, dan memberdayakan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, meningkatkan ekosistem investasi dan

kemudahan berusaha, serta berinvestasi di pemerintah pusat dan mempercepat proyek strategis nasional. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik pekerja maupun pengusaha dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan pekerja, yang bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Inilah inti dari penyusunan undang-undang ketenagakerjaan, yaitu mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh yang akan berdampak pada kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Adapun yang dimaksud dengan asas konsensualisme yaitu para pihak yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju, atau seiya sekata mengenai hal-hal yang pokok dalam perjanjian yang diadakan itu. Asas ini tercantum dalam salah satu syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 KUH Perdata. Asas konsensualisme dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia berarti perjanjian PKWT lahir dan sah karena adanya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, seperti diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Namun, khusus untuk PKWT, kesepakatan ini tidak cukup, karena undang-undang mensyaratkan pembuatan perjanjian secara tertulis dan harus dicatatkan untuk memenuhi formalitas formal. Meskipun demikian, asas konsensualisme tetap menjadi dasar, karena kesepakatan menjadi titik awal terbentuknya hubungan kerja dan kewajiban yang mengikat para pihak.[1]

Asas konsensualisme terkandung di dalam ketentuan Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdata, yang menyatakan bahwa suatu perjanjian sah jika terdapat kesepakatan diantara para pihak yang nantinya akan mengikat para pihak. Berdasarkan asas konsesnualisme itu, dianut paham bahwa sumber kewajiban kontraktual adalah bertemunya kehendak (*convergence of wills*) atau konsensus para pihak yang membuat kontrak. Namun dalam keadaan tertentu dimana didalam perjanjian ada suatu hal yang mencerminkan tidak terwujudnya kesepakatan. Hal ini disebabkan adanya cacat kehendak (wilsgebreke) yang mempengaruhi timbulnya perjanjian.6 Dalam BW cacat kehendak meliputi 3 (tiga) hal, yaitu:

a. Kesesatan atau dwaling (Pasal 1322 KUHPerdata),
b. Penipuan atau bedrog (Pasal 1323 KUHPerdata),

[1] Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak* (Jakarta, Raja Grafindo, 2013). hlm. 112.

c. Paksaan atau dwang (Pasal 1328 KUHPerdata).

Asas Konsesualisme juga dapat menentukan perlindungan terhadap pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), hal ini guna memberi kepastian terhadap pekerjapekerja yang melaksanakan pekerjaan yang bersifat terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pemberi kerja yang menggunakan peraturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberi kesempatan menerapkan dalam hal pekerjaan yang bersifat terbatasnya waktu pengerjaan, sehingga pemberi kerja tersebut bisa terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya. Pada Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *"membagi perjanjian kerja kedalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)."* Sebuah perjanjian dibuat dalam jangka waktu yang tertentu (PKWT) biasanya disebut perjanjian kerja kontrak atau pekerjaannya tidak tetap. Dalam hal PKWT, status pekerjaannya yakni sebagai pekerja kontrak atau pekerja yang sifatnya tidak tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dalam membuat suatu hubungan kerja dalam waktu yang tertentu atau untuk pekerjaan yang tertentu pula, biasa disebut dengan istilah PKWT. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah diatur pada Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, "tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap". Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat dalam bentuk secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia dan harus memenuhi syarat-syarat, antara lain:

a. Harus memiliki jangka waktunya tertentu
b. Dalam waktu tertentu ada suatu pekerjaan yang selesai
c. Tidak memiliki syarat masa percobaan Apabila perjanjian kerja waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan yang ada di atas, maka perjanjian tersebut dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu ini memiliki jangka waktu tertentu yang bisa diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pemberi kerja yang akan perpanjang perjanjian kerja tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja tersebut harus memberitahu maksudnya dengan cara tertulis kepada pekerjanya. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu

hanya bisa dilakukan sesudah lebih dari masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Pembaruan perjanjian kerja ini hanya boleh diadakan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

METODE PENELITIAN

Metode yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif atau penelitian perpustakaan merupakan penelitian yang mengkaji studi dokumen menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana. Penelitian hukum normatif menggunakan analisis kualitatif dengan menjelaskan data-data yang ada dengan pernyataan bukan dengan angka. Hal yang dikaji di dalam penelitian hukum normatif meliputi asas hukum, sistematika hukum, inventarisasi hukum, hukum klinis, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Asas Konsensualisme Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

1.1. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme dipercaya dengan menghormati kesepakatan bersama secara tidak langsung juga menghormati martabat manusia. Subekti menyatakan bahwa hal ini merupakan puncak peningkatan martabat manusia yang tersimpul dari pepatah Belanda “een man een man, een word een word”, yang maksudnya dengan ditetapkannya perkataan seseorang, maka orang itu ditingkatkan martabatnya sebagai manusia.[2]

1.2. Manfaat Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme memberikan sejumlah dampak positif dan manfaat jika digunakan dalam suatu kontrak/perjanjian. Manfaat tersebut adalah:

a. Fleksibilitas dan Efisiensi

Pembuatan kontrak dapat dilakukan dengan cepat tanpa prosedur yang berbelit-belit, sehingga

[2] Ridwan Khirandy, Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan, Bagian Pertama, FH UII Press, Yogyakarta, 2013, hlm. 90.

mendukung kelancaran transaksi bisnis secara efisien.

b. Perlindungan Hukum

Kesepakatan yang sah memberikan jaminan hukum bagi semua pihak, memastikan bahwa kontrak yang dibuat diakui dan dapat ditegakkan.

1.3. Kebebasan Berkontrak

Para pihak memiliki kebebasan untuk menentukan isi dan format perjanjian sesuai dengan kebutuhan mereka, asalkan tidak melanggar ketentuan hukum yang berlaku. Kebebasan berkontrak memungkinkan individu menentukan isi dan syarat kontrak, tetapi dibatasi oleh hukum, seperti Pasal 1321 KUHPerdata, yang membatalkan persetujuan karena kekhilafan, paksaan, atau penipuan. Selain itu, muncul cacat kehendak baru, yaitu penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*), di mana seseorang memanfaatkan kelemahan pihak lain untuk keuntungan. Dalam KUHPerdata Belanda (NBW), penyalahgunaan keadaan diakui sebagai alasan pembatalan kontrak jika ada keadaan istimewa, penyalahgunaan, pengetahuan akan situasi tersebut, dan hubungan kausal yang jelas. Penyalahgunaan keadaan terjadi ketika pihak yang lebih kuat memanfaatkan ketergantungan atau kebutuhan mendesak pihak lain untuk menyetujui kontrak yang merugikan. Hal ini menjadi batasan terhadap kebebasan berkontrak, karena kontrak yang lahir dari ketidakseimbangan posisi tawar dapat dibatalkan. Penyalahgunaan ini bisa berbentuk keunggulan ekonomi, seperti monopoli, atau keunggulan psikologis, seperti ketergantungan emosional dalam relasi khusus.

Meski awalnya tidak diatur dalam KUHPerdata, konsep ini telah diakui dalam hukum Belanda (NBW), Common Law (*undue influence*), dan yurisprudensi di Indonesia.[3] Ajaran penyalahgunaan keadaan belum diatur dalam KUHPerdata, namun diakui melalui yurisprudensi di Indonesia. Hakim sering membatalkan kontrak yang cacat kehendak akibat penyalahgunaan keadaan, sesuai Pasal 10 Ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009, yang mewajibkan hakim melakukan penemuan hukum. Penyalahgunaan keadaan terjadi bila ada ketidakseimbangan posisi, misalnya keadaan darurat, ketergantungan, atau klausul kontrak tidak adil yang menguntungkan salah satu pihak. Putusan penting seperti MA No. 3431 K/Pdt/1985 dan MA No. 3641 K/Pdt/2001 menunjukkan parameter penyalahgunaan keadaan,

[3] Hermansyah, N. (2022). Penyalahgunaan Keadaan/Undue Influence Menurut Civil Law System (Kuhperdata Indonesia) Dan Common Law System (Inggris) Dalam Perjanjian. *Februari 2022*, *10*(01), hlm. 33–48.

termasuk latar belakang istimewa, pengetahuan pihak lebih kuat, klausul tidak seimbang, dan hubungan kausalitas antara penyalahgunaan dan kontrak. Contoh lain, Putusan MA No. 3406 K/Pdt/2019, menguatkan praktik ini, meski ada pengecualian seperti MA No. 3550 K/Pdt/2021. Dalam perkara PHI Bandung No. 59/G/2014/PHI.PN.BDG, Para Penggugat menuntut PT. FCC Indonesia terkait PHK yang didasarkan pada tuduhan penggelapan yang tidak terbukti. Mereka mengaku tertekan untuk menandatangani surat pengunduran diri yang disiapkan oleh perusahaan. Hakim memutus bahwa tindakan tersebut tidak adil dan melanggar Pasal 1321 dan 1449 KUHPerdata tentang cacat kehendak. Karena KUHPerdata belum mengatur penyalahgunaan keadaan, hakim menggunakan penemuan hukum untuk menegakkan keadilan. Namun, integrasi ajaran ini ke dalam peraturan tetap diperlukan untuk konsistensi hukum.[4]

2. Perlindungan Hukum Bagi Penerapan Asas Konsensualisme Yang Bertentangan Dengan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Dalam Beberapa Contoh Kasus:

2.1. Beberapa contoh kasus:

Kasus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bertentangan dengan asas konsensualisme umumnya terjadi ketika kata sepakat tidak tercapai secara murni, melainkan karena adanya tekanan, penipuan, atau penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) oleh pengusaha terhadap pekerja. Asas konsensualisme (pasal 1320 KUHPerdata) menekankan bahwa perjanjian sah jika ada kata sepakat tanpa paksaan.

Berikut adalah contoh-contoh kasus dan modus operandi PKWT yang bertentangan dengan asas konsensualisme:

2.2. Pekerja Dipaksa Menandatangani Kontrak (Paksaan/Dwang)

Kasus: Putusan MA Nomor 113 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Mahkamah Agung mengabulkan permohonan pekerja terkait pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berujung pada PHK sepihak. Hakim mempertimbangkan bahwa tindakan memaksa pekerja menandatangani kontrak baru yang merugikan atau melakukan PHK di tengah masa kontrak tanpa dasar sah adalah tindakan wanprestasi. [5]

---

[4] Geby Aviqa, Sunarmi, Jelly Leviza, Dedi Harianto, Penyalahgunaan Keadaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Alih Daya, Jurnal Al Sulthaniyah, Vol.14 No.1 Tahun 2025, Universitas Sumatera Utara, hlm. 75.

[5] JDIH Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan MA Nomor 113 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Tahun 2023.

Pelanggaran: Konsensualisme mewajibkan kesepakatan sukarela. Jika tanda tangan dilakukan dalam tekanan, kesepakatan tersebut batal demi hukum. Jika "pengancaman" berupa ancaman fisik atau pemerasan, kasus tersebut biasanya ditarik ke ranah pidana (Pasal 335 KUHP), dan putusan perdatanya (PHI) akan mempertimbangkan bukti pidana tersebut untuk membatalkan perjanjian kerja.[6]

2.3. Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden).

Penyalahgunaan Keadaan sebagai Cacat Kehendak: Hakim menganggap penyalahgunaan keadaan menghilangkan unsur sepakat dalam perjanjian, yang menyebabkan perjanjian tersebut dapat dibatalkan (voidable).

Kasus: PT Palangkaraya No. 75/PDT/2023/PT PLK, mengindikasikan penerapan penyalahgunaan keadaan pada perjanjian yang melanggar asas hukum. Dalam konteks hubungan kerja, hakim mempertimbangkan itikad baik dan keseimbangan posisi para pihak.[7]

Pelanggaran: Kasus ini melanggar itikad baik dan asas kepatutan dalam membuat perjanjian.

2.4. Kontrak Tidak Sesuai dengan Kesepakatan Lisan (Penipuan/Bedrog)

Kasus: Putusan No 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal (2024): Kasus di mana pekerja diberhentikan secara lisan dengan alasan efisiensi, menyoroti pentingnya prosedur PHK yang benar meskipun kontrak awalnya diragukan.[8] **Pentingnya Bukti Tertulis:** Meskipun perjanjian lisan sah, jika pemberi kerja tidak pernah memberikan bukti tertulis (kontrak), posisi pekerja sering kali lemah saat terjadi sengketa (kasus pada PRT atau mandor).

2.5. PKWT pada Pekerjaan Tetap (Penyalahgunaan Jenis Pekerjaan)

Kasus: Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Pekerja dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap/terus menerus, namun dipaksa menggunakan kontrak PKWT (kontrak pendek) berulang kali tanpa kepastian status.[9] **Pelanggaran:** Hal ini melanggar aturan jenis pekerjaan PKWT dan bertentangan dengan substansi perlindungan hukum, meskipun ada tanda tangan pekerja, karena pekerja tidak memiliki posisi tawar untuk

---

[6] Misno, Bahaya Pasal 335 KUHP: Melindungi Bisnis Anda dari Ancaman dan Pemaksaan, https://yaplegal.id/blog/bahaya-pasal-335-kuhp-melindungi-bisnis-anda-dari-ancaman-dan-pemaksaan#:, diakses pada tanggal 20 April 2026, pukul 09.30 WIB.

[7] JDIH Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan No. 75/PDT/2023/PT PLK, Tahun 2023

[8] JDIH Mahkamah Agung Republik Indonesia. Putusan No.1/Pdt Sus-PHI/2024/PN.Pal. Tahun 2024

[9] JDIH Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Tahun 2023.

menolak jenis kontrak tersebut.

2.6. PKWT Tidak Tertulis/Tidak Ditandatangani

Kasus: Pekerja sudah bekerja, namun perusahaan tidak memberikan salinan kontrak atau memaksakan pekerjaan tanpa ada dokumen yang ditandatangani, sehingga hak-hak pekerja tidak jelas. [10] Putusan PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk: Pertimbangan hakim dalam putusan-putusan PHI seringkali mengubah status PKWT menjadi PKWTT jika terbukti PKWT tersebut cacat administratif (tidak ditandatangani, tidak tertulis) atau pekerja melakukan pekerjaan tetap.[11]

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1313 diterangkan bahwa "Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih." Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa suatu perjanjian merupakan perbuatan dari para pihak dengan mengikatkan diri disertai janji-janji yang akan dipatuhi atau dilaksanakan. Dalam Pasal tersebut tidak menjelaskan secara rinci apakah perjanjian hanya boleh dilakukan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, yang berarti esensi dari perjanjian adalah terdapat dua pihak atau lebih sepakat untuk mengikatkan diri.[12]

Perjanjian tidak tertulis disebut juga dengan perjanjian lisan, perjanjian dengan bentuk ini di dihasilkan oleh para pihak yang bersepakat hanya melalui lisan saja, sedangkan perjanjian secara tertulis diciptakan oleh mereka yang bersepakat dituangkan melalui tulisan (kontrak) dapat berwujud akta otentik atau akta di bawah tangan. Kekuatan hukum mengenai perjanjian sebenarnya tidak dilihat dari wujudnya, baik tertulis maupun tidak tertulis apabila para pihak telah sepakat maka tetap disebut perjanjian.

Dalam Perjanjian terdapat asas-asas yang harus diperhatikan ketika membuat perjanjian, hal ini agar perjanjian yang dihasilkan menciptakan rasa adil dan menguntungkan bagi para pihak, adapun asas-asas tersebut, yaitu: asas konsensualisme, asas kekuatan mengikat, asas kebebasan berkontrak, dan asas keseimbangan. Asas konsensualisme berarti perjanjian tersebut ada karena adanya kehendak dari para pihak untuk bersepakat, atau bertemunya kehendak

[10] Detya Anggraeni, Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Dalam Perselisihan Hubungan Industrial, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Maret 2025, 11 (3.B), Universitas Singaperbangsa Karawang, hlm. 91.
[11] JDIH Mahkamah Agung Republik Indonesia, PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, Tahun 2023.
[12] Ibid., hlm.93.

masing-masing untuk saling berjanji. Menurut asas ini mengenai bentuk perjanjian tersebut dibuat secara bebas tidak harus dituangkan secara formil, cukup adanya konsensus dari para pihak saja. Asas kekuatan mengikat berarti perjanjian yang disepakati mengikat para pihak, sehingga para pihak harus melaksanakan hal-hal yang terdapat dalam perjanjian. Asas ini merupakan asas yang mendasari bahwa suatu perjanjian akan melahirkan kewajiban hukum bagi para pihak, sehingga para pihak harus melaksanakan apa yang telah diperjanjikannya tersebut.

Asas konsensualisme berkaitan dengan asas "*pacta sunt servanda"* yang berdasarkan asas tersebut bahwa perjanjian yang dibuat secara sah, mengikat kekuatan hukum yang ada di dalamnya, sehingga para pihak yang bersepakat wajib memaksakan ketaatannya. Asas kebebasan berkontrak berarti para pihak dapat secara bebas menentukan kehendaknya masing-masing dalam perjanjian. Para pihak bebas menentukan apa saja yang terdapat dalam perjanjian selama tidak bertentangan dengan Undang-Undang, mengganggu ketertiban umum, dan kesusilaan. Asas keseimbangan berarti dalam perjanjian kedudukan para pihak setara di mata hukum dengan tetap berdasarkan pada hukum yang hidup di Indonesia, baik menurut hukum adat maupun hukum-hukum yang hidup di masa modern.[13] Berdasarkan asas-asas tersebut diketahui bahwa perjanjian bebas dibuat dalam bentuk apapun selama masih terdapat kesepakatan para pihak, dan tidak bertentangan hukum yang berlaku.

3. Perlindungan Hukum Dalam Penerapan Asas Konsensualisme Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Dalam hukum perdata, syarat-syarat sah dalam perjanjian terdapat dalam Pasal 1320 KUHPer, perjanjian yang dibuat harus memenuhi syarat-syarat, yaitu:

1) Sepakat bagi mereka yang mengikatkan diri;
2) Kecakapan untuk melakukan tindakan hukum;
3) Suatu hal tertentu;
4) Suatu sebab yang halal.

Syarat sepakat dan kecakapan merupakan syarat subjektif dari perjanjian, syarat ini berarti menyangkut subjek dari perjanjian itu sendiri, akibat hukum dari tidak terpenuhinya

[13] Joesoef, I. E. (2022). Hukum Perjanjian: Asas, Teori, & Praktik. Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 47.

syarat subjek tersebut adalah perjanjian dapat dibatalkan. Sedangkan syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal merupakan syarat objektif dari perjanjian, syarat ini berarti berkaitan dengan objek perjanjian, akibat hukum dari tidak terpenuhinya syarat objektif perjanjian adalah perjanjian tersebut batal demi hukum. Berdasarkan syarat-syarat sah tersebut maka perjanjian kerja dinyatakan sah oleh hukum apabila syarat-syarat dalam perjanjian tersebut dapat terpenuhi. Syarat sah perjanjian tidak menerangkan bahwa perjanjian yang sah harus dibuat secara tertulis, sehingga perjanjian baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis selama masih memenuhi syarat perjanjian tersebut tetap sah. Sebagaimana perjanjian menurut KUHPer yang memiliki unsur dan syarat-syarat sah yang harus dipenuhi, perjanjian kerja juga memiliki unsur-unsurnya tersendiri. Adapun yang menjadi unsur-unsur dalam perjanjian kerja meliputi:

a. Keberadaan unsur *work* atau pekerjaan

Sesuai dengan penamaan perjanjian yaitu perjanjian kerja, maka dalam perjanjian tersebut harus memuat pekerjaan yang diperjanjikan yang dalam hal ini merupakan objek dari perjanjian. Pekerjaan dalam hal ini harus dikerjakan langsung oleh pekerja kecuali pemberi kerja mengizinkan langsung untuk memerintahkannya kepada orang lain. Berdasarkan KUH Perdata Pasal 1603 a diterangkan bahwa “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikanya dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

3.1. Keberadaan unsur *service* atau pelayanan

Pekerja sebagai pihak pelaksana pekerjaan diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pemberi kerja. Dalam hal ini pekerja harus tunduk pada pada perintah pemberi kerja untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang telah dijanjikan. Hal ini lah yang membedakan perjanjian kerja dengan bentuk perjanjian lainnya.

3.2. Keberadaan unsur *time* atau waktu

Perjanjian kerja sebagai kesepakatan dalam hubungan kerja harus memuat ketentuan jangka waktu perjanjian tersebut dilaksanakan. Jangka waktu tersebut akan mengatur berapa lama pekerja harus menyelesaikan pekerjaannya sehingga baik para pekerja maupun pemberi kerja tidak semena-mena atas waktu yang telah ditentukan.

3.3. Keberadaan unsur pembayaran atau upah

Pekerja atas pekerjaan yang akan atau telah dilaksanakan sebagaimana yang dijanjikannya akan menerima upah. Dalam hubungan kerja, upah menjadi aspek yang

terpenting sebab hal ini merupakan tujuan utama dari pekerjaan yang dilakukan pekerja. Apabila dalam perjanjian kerja tidak terdapat upah yang dijanjikan oleh pemberi kerja, maka hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Berdasarkan unsur-unsur tersebut sebuah perjanjian kerja harus memuat mengenai apa saja yang harus dikerjakan, pekerja harus melakukan pekerjaan, sampai kapan pekerja akan melakukan pekerjaannya, serta berapa atau bagaimana sistem pengupahan yang akan diterima oleh pekerja. Sedangkan mengenai syarat-syaratnya, perjanjian kerja juga memiliki syarat sah tersendiri yang harus dipenuhi apabila melakukan perjanjian kerja. Syarat-syarat sah tersebut merupakan dasar yang harus diperhatikan ketika para pihak hendak melakukan hubungan kerja. Syarat atau dasar perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, syarat tersebut meliputi:

1) Para pihak yang bersepakat

Dalam perjanjian kerja sesuai dengan Asas Konsensualisme, kesepakatan harus terjadi antara pihak pekerja dengan pemberi kerja, sebagaimana syarat sah perjanjian yang mengharuskan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Perjanjian dibuat apabila pihak pemberi kerja dan pekerja setuju dengan hak dan kewajiban yang harus dipenuhinya dalam menjalani hubungan kerja.

2) Para pihak mampu dan cakap dalam dalam melakukan perbuatan hukum

Dalam hukum perdata yang dimaksud dengan cakap adalah seseorang yang umurnya telah cukup serta tidak sedang dalam masa pengampuan. Sedangkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 diterangkan bahwa seseorang yang telah cakap merupakan orang yang telah berusia 18 tahun ketika melakukan perjanjian kerja.

3) Terdapat unsur pekerjaan yang dijanjikan

Hal ini sebagaimana perjanjian ini dinamakan perjanjian kerja, maka antara pekerja dan pemberi kerja dalam perjanjian kerja harus memuat pekerjaan apa yang harus diberikan oleh pemberi kerja dan harus dilaksanakan oleh pekerja. Dari pekerjaan tersebut juga antara pekerja dan pemberi kerja harus telah menyepakati upah yang akan didapat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

4) Perjanjian kerja tidak memuat pekerjaan yang dilarang oleh norma, hukum, dan mengganggu ketertiban umum

Pekerja dalam hal ini harus mengetahui dengan pasti apa yang harus dikerjakannya dan memastikan bahwa pekerjaan tersebut tidak melanggar norma-norma yang hidup di masyarakat, hukum yang berlaku, serta tidak mengganggu ketertiban umum. Begitu pun dengan pemberi kerja yang dilarang memberikan pekerjaan yang bertentangan dengan hal-hal tersebut.

Dasar dari perjanjian tersebut juga merupakan syarat subjektif dan objektif yang harus dipenuhi oleh para pihak. Pada syarat 1 (satu) dan (2) merupakan syarat subjektif yang harus dipenuhi oleh para pihak sendiri sebagai subjek dari perjanjian tersebut. Sedangkan syarat 3 (tiga) dan 4 (empat) merupakan syarat objektif yang harus dipenuhi oleh para pihak bersangkutan dengan objek dari perjanjian tersebut yaitu mengenai pekerjaan. Apabila syarat subjektif perjanjian kerja tidak terpenuhi maka memiliki akibat hukum perjanjian tersebut dapat dibatalkan, apabila yang tidak terpenuhinya merupakan syarat objektif, maka akibat hukum yang didapat apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat objektif adalah perjanjian kerja batal demi hukum.

Berdasarkan syarat dan unsur perjanjian kerja yang diatur oleh hukum perdata maupun UU No. 13 Tahun 2003, unsur dan syarat tersebut tidak memuat mengenai perjanjian dalam bentuk apa yang harus dibuat oleh para pihak. Sehingga perjanjian kerja dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis seharusnya selama masih memenuhi syarat dan unsur perjanjian kerja sebagaimana hukum perdata dan ketentuan ketenagakerjaan bebas dibuat dalam bentuk apa pun. Konsekuensi dari perjanjian tidak tertulis sebagaimana diterangkan tadi bahwa ketika terdapat perselisihan di kemudian hari, untuk membuktikan bahwa benar para pihak memiliki hubungan kerja harus ditambahkan bukti yang meyakinkan adanya perjanjian kerja di antara kedua belah pihak.

Perjanjian kerja baiknya dibuat secara tertulis agar para pihak benar-benar mengetahui apa saja yang mengenai hak dan kewajibannya. Para pihak harus memahami betul batasan-batasan yang harus diperbuat dan tidak boleh dilakukan apabila perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis. Hal ini karena terkadang kedudukan pemberi kerja sebagai pemberi upah seperti lebih tinggi dan perjanjian kerja hanya dibuat berdasarkan satu pihak satu pihak saja. Kecenderungan pemberi kerja untuk bersikap sewenang-wenang dalam memberi pekerjaan tentunya akan merugikan pekerja karena pekerja berada pada posisi membutuhkan pekerjaan tersebut dan mau tidak mau perjanjian yang hanya menguntungkan satu pihak tersebut disetujui oleh pekerja.Jika ditinjau dari berapa lama waktu yang harus pekerja lakukan untuk

mengerjakan perintah dari pemberi kerja, telah diterangkan sebelumnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Kedua pekerjaan tersebut dibedakan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tentu.

Asas Konsensualisme di Indonesia membutuhkan kesepakatan yang dicapai dengan suatu alat bukti yang tertulis. Dalam hal ini suatu perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat dalam bentuk perjanjian tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia serta huruf latin. Dalam Pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 diterangkan mengenai perjanjian yang dibuat secara tertulis pada perjanjian kerja waktu tertentu, bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu." Oleh karena itu apabila terdapat memberi kerja yang mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis maka secara otomatis perjanjian tersebut merupakan perjanjian kerja waktu tertentu, dan diletakkan pula hak-hak kepada pekerjanya sebagaimana pekerja waktu tidak tertentu seperti:[14]

1) Hak atas upah setelah pekerjaan yang dijanjikan selesai dengan perjanjian (tidak dibawah upah minimum provinsi/UMP), upah lembur, jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek);
2) Hak atas fasilitas lain seperti dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
3) Hak tidak diperlakukan diskriminatif oleh pemberi kerja;
4) Hak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan;
5) Hak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak*, Jakarta, Raja Grafindo, 2013.

Detya Anggraeni, Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Dalam Perselisihan Hubungan Industrial, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Maret 2025, 11 (3.B), Universitas Singaperbangsa Karawang.

Geby Aviqa, Sunarmi, Jelly Leviza, Dedi Harianto, Penyalahgunaan Keadaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Alih Daya, Jurnal Al Sulthaniyah, Vol.14 No.1 Tahun 2025, Universitas Sumatera Utara.

Hermansyah, N. (2022). Penyalahgunaan Keadaan/Undue Influence Menurut Civil Law System (Kuhperdata Indonesia) Dan Common Law System (Inggris) Dalam Perjanjian. *Februari 2022*, *10*(01).

[14] Sumardi, F., & Mubarak, R. (2018). Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan. Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum. 5(1), 8-13.

Ridwan Khirandy, Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan, Bagian Pertama, FH UII Press, Yogyakarta, 2013.

Joesoef, I. E. (2022). Hukum Perjanjian: Asas, Teori, & Praktik. Bandung: Citra Aditya Bakti.

JDIH Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan MA Nomor 113 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Tahun 2023.

JDIH Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan No. 75/PDT/2023/PT PLK, Tahun 2023

JDIH Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Tahun 2023.

JDIH Mahkamah Agung Republik Indonesia, **PHI Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, Tahun 2023.**

JDIH Mahkamah Agung Republik Indonesia. Putusan No.1/Pdt Sus-PHI/2024/PN.Pal. Tahun 2024

Misno, Bahaya Pasal 335 KUHP: Melindungi Bisnis Anda dari Ancaman dan Pemaksaan, https://yaplegal.id/blog/bahaya-pasal-335-kuhp-melindungi-bisnis-anda-dari-ancaman-dan-pemaksaan#:, diakses pada tanggal 20 April 2026, pukul 09.30 WIB.

Sumardi, F., & Mubarak, R. (2018). Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan. Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum. 5(1), 8-13.