

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Mengandung Klausula Baku Studi Kasus Pada Perusahaan Wedding & Event Organizer

Istianah

Istianah-2019@fh.unair.ac.id

Universitas Airlangga

How to cite:

Istianah 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Mengandung Klausula Baku Studi Kasus Pada Perusahaan Wedding & Event Organizer' (2024) Vol. 7 No. 4 Jurist-Diction

Histori artikel:

Submit 10 Juni 2024;
Diterima 16 September 2024;
Diterbitkan 30 Oktober 2024.

DOI:

10.20473/jd.v7i4.64463

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



Abstract

This article discusses the validity and legal consequences of work agreements for a set period of time (PKWT) that include standard clauses, using case studies from Wedding & Event Organizer companies. PKWT that include standart clauses is valid as long as it meets the legal requirements of the agreement in Article 1320 BW (1) and there is no abuse of circumstances in making an agreement by the parties, so it is important for the government to issue decisions that can be used as a legal basis for the use of standard clauses in making PKWT. The consequence of being violated of Article 1320 BW (1) is the agreement can be cancelled. So, it is important to formed a special institution to oversee the actions of employers in make terms of doing work relations as not to harm the workers/labourers more.

Keywords: PKWT; Standard Clause; Wedding and Event Planner.

Abstrak

Artikel ini membahas tentang keabsahan serta akibat hukum terhadap PKWT yang mengandung klausula baku dengan studi kasus pada perusahaan Wedding & Event Organizer. PKWT dikatakan sah selama memenuhi Pasal 1320 BW serta tidak ada penyalahgunaan keadaan dalam melakukan kesepakatan, sehingga penting bagi para pihak untuk memahami aturan tersebut serta penting bagi pemerintah mengeluarkan keputusan yang dapat dijadikan dasar hukum dalam penggunaan klausula baku pada PKWT antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Akibat hukum dari dilanggarnya pasal 1320 BW angka (1) dan adanya penyalahgunaan keadaan adalah perjanjian dapat dibatalkan, sehingga untuk menghindari terjadinya kesewenang-wenangan tersebut maka perlu dibentuk lembaga khusus untuk melakukan pengawasan terhadap tindakan pengusaha dari berbagai sektor, terlebih dalam .hal dilakukannya hubungan kerja.

Kata Kunci: PKWT; Klausula Baku; Wedding & Event Organizer

Copyright © 2024 Istianah

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 3 UUD Tahun 1945 yang berarti bahwa rakyat wajib mematuhi hukum dalam penyelenggaraan negara. Selain itu, juga diamankan tertang tujuan Negara Indonesia yaitu menciptakan kehidupan bangsa yang adil dan sejahtera hingga mewujudkan keadilan sosial. Keadilan sosial ditujukan untuk menyejahterakan warga negara. Salah satu bentuknya adalah dengan mendapatkan haknya secara merata dan tidak diskriminasi.¹ Contoh pengimplementasiannya adalah dengan pemenuhan hak berkaitan dengan pekerjaan serta penghidupan yang layak. Penghidupan yang layak ini bisa didapatkan dengan memenuhi kebutuhan ekonomi yaitu dengan bekerja. Makna bekerja sangat beragam, yaitu bekerja yang diperuntukkan kepada diri sendiri saja atau bekerja yang memiliki hubungan kerja. Pengaturan terhadap pekerjaan yang diperuntukkan untuk diri sendiri bukan didasarkan pada hukum perburuhan karena tidak terdapat pemberian upah serta tidak ada hubungan kerja. Sedangkan bekerja yang diatur dalam hukum perburuhan adalah pekerjaan yang memiliki hubungan kerja serta mendapatkan upah dari hasil pekerjaan tersebut dikarenakan menggunakan tenaga, kemampuan ataupun keahliannya untuk mengerjakan kepentingan majikan atau pihak pemberi kerja.²

Permasalahan yang terjadi semakin kompleks yaitu berkaitan dengan kesempatan kerja. Penyebabnya adalah adanya ketidakseimbangan antara kesempatan kerja dengan angkatan kerja yang semakin meningkat.³ Namun dengan kesadaran tersebut dapat menekan generasi muda memunculkan ide-ide menarik yaitu dengan membuka perusahaan sendiri yang kemudian dapat mempekerjakan lebih banyak orang. Sehingga mulai muncul berbagai macam jenis pekerjaan

¹ Akhmad Baskailakhin, "Arti Keadilan Sosial di Mata Kaum Millenial" (2022) <<https://umg.ac.id/index.php/opini/31>> accessed 22 September 2022.

² Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008) 1.

³ "Masalah Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja di Indonesia" (*Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Buleleng*, 2022) <<https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/masalah-tenaga-kerja-dan-angkatan-kerja-di-indonesia-56>> accessed 1 Oktober 2022

sebagai upaya membuka kesempatan pekerjaan.

Hubungan kerja merupakan bentuk dari hubungan hukum, yaitu terjadinya ikatan antar satu orang dengan lainnya sesama subyek hukum, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dengan pemberi kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan.⁴ Adanya ikatan ini maka akan tumbuh hak dan kewajiban bagi para pihak. Kewajiban adalah hal-hal yang harus untuk dilakukan, sedangkan hak adalah perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap suatu kepentingan seseorang. Antara kewajiban dan hak saling berkaitan, dimana kewajiban merupakan syarat agar dapat memperoleh hak. Dengan kata lain, timbulnya hak dan kewajiban setelah adanya peristiwa hukum. Sedangkan peristiwa hukum merupakan peristiwa yang memungkinkan dapat menghapus atau menimbulkan hukum sebagaimana pendapat dari Van Apeldorn.⁵

Peraturan perundang-undangan tersebut mengatur terkait hak-hak yang seharusnya diberikan pada pekerja/buruh, namun ternyata dalam penerapannya masih terdapat permasalahan. Kendala terhadap pelaksanaan aturan ini adalah adanya ketimpangan posisi antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja. Sehingga pekerja hanya memanfaatkan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan perusahaan pemberi kerja hanya menganggap mereka sebagai obyek dalam hubungan kerja. Dengan adanya kedudukan yang tidak sederajat ini maka penting hadirnya pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum dengan tujuan agar tercapai keadilan dan tetap memperhatikan hak asasi manusia. Ketentuan yang berlaku bagi para pekerja dengan perusahaan pemberi kerja ini adalah aturan hukum perburuhan, yang keberlakuannya adalah terhadap hubungan hukum didasarkan pada perjanjian. Perjanjian ini dilakukan oleh pemberi kerja dan pihak yang bekerja, yakni berupa perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*).

Perjanjian kerja tidak hanya dilakukan oleh perusahaan besar atau perusahaan negeri saja, namun juga penting dilakukan oleh perusahaan swasta. Penting adanya

⁴ Ismaya Samun, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Pertama, Suluh Media 2019) 12.

⁵ *ibid.*13.

perjanjian kerja untuk mengetahui status pekerjaan, serta mengetahui hak dan kewajiban para pihak. Terlebih di zaman yang semakin modern, seluruh aspek kehidupan semakin berkembang. Salah satunya berkaitan dengan jenis pekerjaan yang semakin meluas. Bidang usaha tidak hanya dalam hal memproduksi suatu barang tetapi juga berkaitan dengan jasa. Salah satunya yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa wedding & event organizer. Wedding & event organizer adalah pelayanan jasa kepada klien untuk mengorganisir acara yang akan diadakan, mulai dari acara perkawinan, lamaran, hingga event-event lainnya. Dalam pelaksanaan pekerjaan ini juga membutuhkan pihak lain yang memiliki kemampuan tertentu di bidangnya untuk dapat merangkai sebuah acara secara utuh. Misalkan, sebagai leader, manajemen operasional, promosi, publikasi, dan lain sebagainya. Sehingga dalam pelaksanaannya juga terdapat hubungan kerja antara para pekerja/buruh dengan pengusaha wedding & event organizer. Sehingga disepakatilah PKWT yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35 Tahun 2021).

Penyimpangan terhadap aturan PKWT dalam bidang pekerjaan tersebut masih sering terjadi. Banyak klausula-klausula baku yang ternyata merugikan pihak pekerja/buruh. Misalnya, klausula yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pihak pertama tidak disebutkan, masih dikenalnya masa percobaan, hingga alasan PHK yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Di lain sisi, pada proses dibuatnya perjanjian kerja posisi para pekerja/buruh tersebut tidak memahami dengan jelas apa yang diatur didalamnya. Selain itu, para pekerja/buruh juga tidak mengetahui akibat hukumnya apabila perjanjian kerja tersebut telah ditandatangani dengan klausula yang sebenarnya merugikan mereka. Sehingga dalam skripsi ini penulis bermaksud untuk menganalisis terhadap adanya ketimpangan kedudukan yang membuat pemberi kerja melakukan kesewenang-wenangan dengan membuat perjanjian kerja yang didasarkan pada klausula baku hingga berpengaruh pada kerugian pada pekerja/buruh Wedding & Event Organizer.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu dengan obyek penelitian didasarkan pada peraturan perundang-undangan serta literatur berkaitan dengan bab yang dibahas dalam penulisan ini. ⁶Serta dilakukan dengan penafsiran dan konstruksi hukum melalui penelitian pustaka (library research) ⁷ sebagai data utama untuk menemukan dan menggali konsep klausula baku yang digunakan dalam PKWT menurut hukum positif. Sehingga diharapkan penulisan ini dapat memberikan pemahaman terhadap pembuatan PKWT dengan klausula baku agar tidak merugikan pihak siapapun.

PKWT di Bidang Wedding & Event Organizer

Perjanjian kerja terdiri dari 2 jenis yaitu diperuntukkan untuk PKWT dan PKWTT sebagaimana diatur dalam Pasal 56 UU Ketenagakerjaan. PKWT merupakan jenis perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Sehingga unsur-unsur atau sifat dari PKWT adalah : (1) Sifatnya sementara atau sekali selesai; (2) Diselesaikan maksimal 3 (tiga) tahun; (3) Sifatnya musiman; (4) Memiliki hubungan dengan produk, kegiatan baru yang masih masa percobaan

Bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dengan tertulis atau lisan sebagaimana diaatur dalam Pasal 51 UU Ketenagakerjaan. Namun terhadap bentuk PKWT wajib dibuat secara tertulis yang tertuang dalam Pasal 57. Dalam hal keabsahan dalam pembuatan perjanjian harus memperhatikan aturan dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 1320 BW, antara lain : (1) Kesepakatan

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Kencana Prenada Media Group 2011) 55–56.

⁷ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Raja Grafindo Persada 2005) 112.

4) Pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Syarat diatas terdiri dari bagian inti yang disebut sebagai syarat esensialia, dan bukan merupakan bagian inti yaitu naturalia dan aksidentalialia. Syarat esensialia harus ada dalam suatu perjanjian dan menentukan terciptanya suatu perjanjian. Syarat esensialia adalah adanya persetujuan dan obyek dalam perjanjian. Sedangkan syarat naturalia adalah sifat bawaan yang melekat pada perjanjian serta syarat aksidentalialia adalah hal yang dengan tegas diperjanjikan. Syarat yang disebutkan diatas harus terpenuhi karena merupakan syarat kumulatif terhadap keabsahan perjanjian.⁸ Sedangkan syarat yang harus dipenuhi dalam membuat PKWT adalah sebagai berikut :

1. Dibuat secara tertulis. Hal ini diatur dalam Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Selain itu juga wajib menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Akibat hukum apabila dilanggar adalah batal demi hukum.⁹
2. Tidak dikenal masa percobaan. Hal ini diatur dalam pasal 58 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa dalam PKWT tidak dapat dilakukan masa percobaan sebagaimana dikenal dalam PKWTT. Jika hal ini tetap diatur dalam perjanjian kerja maka berakibat hukum batal demi hukum.¹⁰

Pasal 61 UU Ketenagakerjaan juga mengatur tentang sebab berakhirnya perjanjian kerja. Berikut ini adalah beberapa alasan, yaitu : (1) Meninggal dunianya pekerja; (2) Jangka waktu perjanjian kerja berakhir; (3) Putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap; (4) Keadaan atau kejadian yang dicantumkan dalam perjanjian.

⁸ Ria Setyawati Yohanes Sogar Simamora, Agung Sudjatmiko, "Material Transfer Agreement Sebagai Sarana Perlindungan Hukum Para Pihak Dalam Perjanjian Pengalihan Materi Biologi" (2016) 31 Yuridika 322–323.

⁹ Sunarno, "Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusinya" (2022) VIII *Wacana Hukum* 19–32.

¹⁰ *ibid* 21.

PKWT merupakan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh dalam hal akan melakukan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan atau terhadap pekerjaan tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 PP No. 35 Tahun 2021. Hubungan kerja yang dimaksud merupakan hubungan hukum yang diperuntukkan untuk menjalankan pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dengan didasarkan pada PKWT tersebut. Sedangkan pekerja/buruh merupakan setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan sesuai kemampuan untuk kemudian mendapatkan upah atau imbalan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (3) UU Ketenagakerjaan. Dalam proses melakukan pekerjaan, para pekerja/buruh memiliki hak-hak yang harus dilindungi dan memiliki kepastian hukum sebagaimana diamankan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945.

PKWT sering dikenal sebagai perjanjian kontrak, yang pekerjaannya memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan status sebagai pekerja kontrak. Diaturinya PKWT ditujukan agar dapat dituntaskannya pengangguran sebagai masalah yang kompleks di Negara Indonesia. Pada awalnya hubungan kerja tidak tetap belum diatur dalam UU No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dan UU No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga, demi perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh, maka dibuatlah UU No. 13 Tahun 2003 sebagai landasan yuridis terkait PKWT, dan dikeluarkan Keputusan Menteri No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT sebagai peraturan pelaksanaannya. Serta diperbarui dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Perjanjian kerja terdiri dari 2 jenis yaitu PKWT dan PKWTT. Terhadap kedua jenis perjanjian kerja tersebut memiliki perbedaan yang dapat dilihat dari ciri-cirinya. Ciri dari PKWT dapat dilihat dalam pengaturan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu waktu atau yang bersifat sementara saja,
2. Pekerjaan yang penyelesaiannya dapat diperkirakan maksimal 3 (tiga) tahun,

3. Pekerjaan yang dilakukan hanya musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk atau kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.

Syarat-syarat yang dimaksud dalam pasal tersebut tidak dijelaskan lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan, namun hanya dijelaskan dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1) berkaitan dengan kewajiban mencatatkan perjanjian kerja tersebut pada instansi yang bertanggung jawab terhadap bidang ketenagakerjaan. Selain perbedaan yang telah disebutkan dalam poin diatas, juga terdapat perbedaan antara PKWT yang dibuat oleh perusahaan Wedding & Event Organizer dengan PKWT yang dibuat oleh perusahaan-perusahaan pada umumnya.¹¹

Perbedaan	PKWT di Perusahaan Wedding & Event Organizer	PKWT di Perusahaan Lain
Serikat Pekerja	Tidak ada	Ada
PP dan PKB	Tidak ada	Ada
Sistem perekrutan pekerja/buruh	Dilakukan dalam lingkup kecil/ perseorangan	Secara massal/ serentak

Perbedaan diatas diperkuat lagi dengan syarat-syarat yang seharusnya dipenuhi oleh sebuah perjanjian kerja agar dapat diklasifikasikan sebagai PKWT. Yang mana diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 terkait syarat-syarat lebih lanjut dari pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Yang pada pokoknya mengatur sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan (kalimat pertama), dijelaskan beberapa ciri dari pekerjaan yang bersifat tetap yang didasarkan pada PKWTT yaitu : (1) Memiliki sifat terus menerus; (2) Tidak terputus-putus; (3) Tidak dibatasi waktu; (4) Bagian dari proses produksi perusahaan; atau (5) Bukan musiman

Pasal 59 ayat (2) yang dimaknai secara a-contratio, maka pekerja/buruh yang memenuhi ciri-ciri tersebut tidak dapat diperjanjikan melalui PKWT. Pemaknaan

¹¹ *Wawancara*, Afrig Jaya Lubis, pernah bekerja di Caldera Party Planner Wedding & Event Organizer, Sidoarjo, 19 Desember 2022.

kedua terhadap pekerjaan yang memenuhi unsur pertama hingga ketiga (terus menerus, tidak terputus, tidak ada pembatasan waktu) namun tidak memenuhi unsur keempat (bukan menjadi bagian dari proses produksi), maka pekerja/buruh diklasifikasikan sebagai pekerja yang bersifat tidak tetap (PKWT).

b. Pekerjaan yang sifatnya sementara

Pekerjaan yang sifatnya sementara adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan perkiraan waktu tidak terlalu lama dengan maksimal 3 (tiga) tahun. Jenis pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan *multy years contract* yang pekerja/buruhnya diperjanjikan untuk melakukan paket pekerjaan tertentu melalui PKWT hingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sebagaimana diatur pada Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Misalkan proyek MRT, pekerjaan jalur transportasi, proyek kemanusiaan berkaitan dengan bantuan, dan lain sebagainya.

c. Pekerjaan

Pekerjaan yang dimaksud membutuhkan peran cuaca atau dilakukan dalam kondisi/keadaan tertentu. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Dengan melakukan pemaknaan *a contrario*, maka yang dimaksud pekerjaan bukan musiman dalam unsur ke-5 (lima) adalah pekerjaan yang tidak memiliki ketergantungan pada cuaca atau kondisi. Sehingga, apabila suatu pekerjaan memenuhi unsur pertama hingga keempat (terus menerus, tidak terputus, tidak ada pembatasan waktu, dan pekerjaan dalam proses produksi), namun dilakukan dalam cuaca atau kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut diklasifikasikan sebagai pekerjaan musiman dan merupakan obyek dari PKWT.

Jenis pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang saat-saat tertentu terjadi peningkatan atau tingginya permintaan barang atau jasa (*overloading-order*). Misalkan, saat liburan akhir tahun yang terjadi peningkatan sumber daya untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pariwisata, akomodasi, dan transportasi. Pekerja tetap yang telah ada tidak cukup dalam memberikan layanan yang *overloading*, sehingga dilakukan perekrutan tenaga kerja tambahan melalui.

PKWT.selama.musim liburan berlangsung.

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan atau produk baru, atau produk tambahan yang.masih.dalam.mas

Obyek pekerjaan dalam yang dimaksud dalam pasal ini yaitu terhadap produk/kegiatan yang bersifat baru atau tambahan. Produk baru yaitu hasil barang/jasa yang belum dapat diketahui pangsa pasar dan harus melihat dari segi prospek dan respon konsumen untuk dapat dilakukan produksi lebih lanjut. Kegiatan baru yaitu kegiatan layanan yang masih dalam proses percobaan dan belum diketahui pangsa pasar dan prospek marketnya. Namun seharusnya dapat ditegaskan terkait jangka waktu kegiatan agar karyawan yang diperjanjikan melalui PKWT memiliki kejelasan waktu kerjanya dalam melaksanakan kegiatan baru yang dimaksud. Sedangkan produk tambahan yaitu produk yang masih dalam masa percobaan atau penajakan. Maksud dari jenis pekerjaan ini tidak berbeda dengan pekerjaan yang bersifat baru. Hanya saja, arti dari produk tambahan adalah munculnya permintaan produk/jasa yang melampaui kapasitas maupun kemampuan yang telah dimiliki oleh perusahaan.

Penjelasan diatas berkaitan dengan beberapa jenis atau unsur dalam hal pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan beserta penjelasannya, maka dapat dilakukan analisis terhadap bidang pekerjaan Wedding & Event Organizer yang dapat dilakukan dengan menggunakan PKWT. Dalam praktiknya, jenis pekerjaan didalam perusahaan Wedding & Event Organizer sangat beragam, mulai dari leader atau ketua pelaksana, hingga freelance yang masing-masing pekerjaan tersebut memiliki perbedaan jangka waktu dalam penyelesaian tugasnya. Misalkan, seorang leader akan diberikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan untuk mendampingi dari awal penerimaan klient hingga selesai pelaksanaan acara. Sedangkan pekerja freelance melaksanakan tugasnya hanya pada hari pelaksanaan acaranya.

Pada praktiknya, sebagian besar dari pekerja di perusahaan Wedding & Event Organizer melakukan hubungan hukum berdasarkan PKWT dengan jangka waktu

penyelesaian kewajiban yang berbeda-beda. Disamping itu, kebutuhan terhadap perusahaan Wedding & Event Organizer dalam rangka pengadaan acara perkawinan ataupun acaranya lainnya tidak dapat diprediksi. Hal ini disebabkan oleh banyaknya kemungkinan waktu dan tema acara yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan konsumen. Sehingga dapat dianalisis bahwa terhadap keberlakuan syarat dapat diberlakukannya PKWT dalam penjelasan diatas, maka jenis pekerjaan dalam bidang Wedding & Event Organizer tidak dapat diklasifikasikan secara pasti ke dalam salah satu syarat tersebut.

Kemungkinan yang terjadi di perusahaan Wedding & Event Organizer hingga dapat dikatakan boleh melakukan hubungan kerja dengan pekerja/buruh melalui sistem PKWT. Kemungkinan pertama, terhadap perusahaan Wedding & Event Organizer yang baru didirikan dengan melibatkan berbagai macam bidang pekerjaan yang masih perlu melalui proses pengenalan terhadap masyarakat. Sehingga terhadap perusahaan baru tersebut dapat melakukan hubungan kerja pada pekerja/buruhnya melalui PKWT dengan masuk pada syarat pada poin d yaitu pekerjaan yang berhubungan dengan produk/jasa baru yang masih dalam proses menganalisis pangsa pasar, belum dapat dipastikan prospek kedepannya, dan masih harus melakukan penilaian respon konsumen. Kemungkinan kedua dapat diklasifikasikan terhadap syarat pekerjaan pada poin a, dan poin b yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara. Syarat ini dapat digunakan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan jasa dan keahlian pada 1 bidang tertentu saja, misalkan videographer dan editor, pembawa acara, dan lain sebagainya. Yang mana terhadap pekerja/buruh dalam bidang tersebut dikontrak atau diperjanjikan untuk melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan beberapa agenda acara yang berbeda-beda.

3.2 Kesepakatan Pada PKWT di Bidang Wedding & Event Organizer Untuk Mencapai Keadilan

Kesepakatan merupakan hal yang dilakkan untuk dapat menjadi keadilan antar kedua belah pihak. Dengan adanya kesepakatan maka dianggap keduanya saling mengikatkan diri tanpa ada tekanan dari pihak ketiga atau pihak diluar yang

berkepentingan, yaitu hanya boleh dilakukan antara pengusaha sebagai pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Jika kesepakatan tidak dilakukan maka suatu perjanjian kerja dianggap tidak sah. Dalam proses mencapai suatu kesepakatan terhadap klausula-klausula dalam perjanjian maka perlu diperhatikan beberapa hal:

A. Posisi

Proses penandatanganan PKWT oleh pengusaha Wedding & Event Organizer menunjukkan adanya perbedaan posisi. Pihak pekerja/buruh hanya mengikuti klausula-klausula yang telah ada dalam PKWT yang telah dibuat oleh pengusaha tanpa ada ruang untuk melakukan negosiasi. Padahal negosiasi adalah hal penting dalam melakukan perjanjian. Dengan adanya negosiasi maka dapat diketahui hak dan kewajiban yang akan dilaksanakan oleh para pihak. Pada dasarnya negosiasi penting dilakukan berkaitan dengan adanya tujuan yang ingin dicapainya oleh masing-masing pihak. Sehingga dengan adanya kesempatan negosiasi dapat tercapai kesepakatan.

Prinsip yang ingin dituju dari negosiasi adalah win-win solution. Namun dalam perjanjian dengan klausula baku yang telah dibuat oleh pengusaha memberikan ruang sangat kecil dalam melakukan negosiasi, sehingga pihak pekerja/buruh hanya bisa menyetujui atau tidak. Jika menyetujui berarti pekerja/buruh mau menerima seluruh isi perjanjian, jika tidak menyetujui maka pekerja/buruh dianggap menolak untuk bekerja di perusahaan tersebut. Tujuan untuk menciptakan kesepakatan yang murni, terdapat 3 (tiga) unsur yang tidak dapat dipisahkan yaitu : (1) Penawaran dan permintaan (aanbod en aanvaarding); (2) Ajaran kehendak dan ajaran pernyataan; (3) Asas kepercayaan

Prinsip negosiasi masuk dalam kategori penawaran dan permintaan (aanbod en aanvaarding), yang mana para pihak dapat melakukan tukar pikiran dan kehendaknya demi tercapainya tujuan masing-masing. Selain itu, juga ditujukan untuk menghindari pembuatan perjanjian yang berat sebelah yang bertentangan dengan asas keseimbangan dan asas proporsionalitas. Dalam hal ini klausula baku

yang digunakan dalam PKWT telah disediakan terlebih dahulu oleh pengusaha Wedding & Event Organizer tanpa adanya kesempatan yang diberikan kepada pekerja/buruh untuk mengkaji dan melakukan negosiasi terhadap klausula yang tertulis pada perjanjian. Bahkan tidak jarang pengusaha tidak memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk membaca klausula tersebut sehingga menyebabkan ketidakpahaman atas apa yang akan disepakati.

Negosiasi yang bertujuan untuk dicapainya kepentingan kedua pihak tidak terlaksana dengan baik atau dalam arti perjanjian tersebut hanya mencakup kepentingan dari pengusaha Wedding & Event Organizer saja. Dari sini akhirnya dapat menimbulkan kesewenang-wenangan dengan mencantumkan hak dan kewajiban pekerja/buruh secara lengkap tanpa mengimbangi hak dan kewajiban pengusaha Wedding & Event Organizer secara lengkap pula. Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi salah satu alasan bagi pengusaha Wedding & Event Organizer untuk lebih banyak menerima pekerja/buruh di usia produktif.

Target pekerja/buruh dari pengusaha Wedding & Event Organizer adalah golongan generasi muda di usia produktif yang mayoritas adalah mahasiswa atau fresh graduate. Dengan kurangnya pengalaman kerja, membuat mereka kesulitan dalam memahami dan menganalisis perjanjian kerja yang diterimanya. Padahal tidak menutup kemungkinan dalam PKWT tersebut memuat klausula-klausula yang merugikan pihak pekerja/buruh atau bahkan melanggar ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

B. Proporsionalitas

PKWT yang memuat asas proporsionalitas dapat dilihat dari adanya saling tukar kepentingan oleh para pihak yaitu pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha Wedding & Event Organizer. Asas proporsionalitas ditunjukkan dari klausul-klausul dalam perjanjian tersebut, apakah telah ada pertukaran hak dan kewajiban para pihak ataukah klausula tersebut hanya memberatkan salah satu pihak saja.

Kadar proporsionalitas dapat tercapai apabila terdapat keterbukaan informasi antar pihak berkaitan dengan kepentingan masing-masing serta hal-hal yang diharuskan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Proporsionalitas dilakukan untuk mencapai keseimbangan dalam melakukan perjanjian, yang perlu memperhatikan beberapa hal. Yang pertama, terhadap perbuatannya. Maksudnya adalah dimana perbuatan hukum akan terlihat saat para pihak memberikan pernyataan kehendak untuk melakukan atau tidak mau melakukan suatu perbuatan. Dengan adanya keseimbangan kondisi, maka akan menghasilkan perjanjian yang baik dan saat perbuatan dilakukan tanpa ada kehendak mutlak dari diri sendiri maka perjanjian tersebut tidak dalam keadaan yang seimbang. Yang kedua, terhadap klausula yang diatur. Keseimbangan dalam hal pengaturan klausula didalam perjanjian adalah berkaitan dengan adanya kesadaran dan kesepakatan dalam proses pembuatannya. Dengan adanya asas kebebasan berkontrak memberikan kesempatan bagi para pihak untuk mengatur hal-hal yang memang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun hal ini juga menyebabkan adanya dominasi pengusaha hingga menimbulkan perjanjian yang berat sebelah dan terhadap penggunaan klausula baku mengakibatkan lemahnya daya tawar pekerja/buruh sebagai upaya merubah isi dari perjanjian tersebut. Yang ketiga, terhadap pelaksanaan perjanjian. Keseimbangan tidak hanya perlu dilakukan saat proses pembuatan perjanjian namun juga saat pelaksanaannya. Yang mana ini menjadi tanggung jawab masing-masing pihak untuk melaksanakan hak dan kewajibannya sebagai hal-hal yang telah diatur dalam perjanjian tersebut dengan itikad baik sehingga dapat menimbulkan keuntungan bagi para pihak.

Hukum perjanjian di Negara Belanda telah menerima penyalahgunaan keadaan sebagai alasan pembatalan perjanjian. Pembatalan atas alasan itu dapat dilakukan baik untuk seluruhnya ataupun sebagian. Dalam buku ketiga Pasal 44 ayat (1) BW disebutkan empat syarat untuk adanya penyalahgunaan keadaan, yaitu adanya keadaan-keadaan istimewa (*bijzondere onstandigheden*), adanya suatu hal yang nyata (*kenbaarheid*), adanya penyalahgunaan (*misbruik*), adanya hubungan

kausal (causaal verband).¹²

Hukum perjanjian memandang bahwa penyalagunaan keadaan bukanlah hal yang baru, juga memandang bahwa hal tersebut tidak dibenarkan. Contoh konstruksi dari penyalahgunaan keadaan adalah dibuatnya perjanjian dengan keadaan psikologis atau keadaan ekonomi yang tidak seimbang sehingga menyebabkan salah satu pihak terpaksa menerima walaupun dengan prestasi yang tidak seimbang. Hal ini disebut sebagai cacat causa yang berakibat perjanjian batal demi hukum. Namun hal ini dianggap tidak adil karena perjanjian dapat dimintakan pembatalan bahkan oleh pihak yang menyalahgunakan keadaan serta pembatalan dapat dilakukan hanya terhadap bagian tertentu yang dianggap tidak adil oleh pihak yang dirugikan. Mengambil keuntungan dari keadaan orang lain tidak mengakibatkan suatu perjanjian jadi terlarang, tapi menyebabkan kehendak tidak diberikan secara bebas. Sehingga permasalahannya adalah adanya cacat kehendak yaitu adanya paksaan persetujuan yang dianggap disalahgunakan, bukan terkait kausa/sebab yang terlarang. Akibat dari penyalahgunaan keadaan yang merupakan cacat kehendak adalah perjanjian dapat dibatalkan.

Penyalahgunaan keadaan berkaitan terhadap syarat subyektif dalam suatu perjanjian, yang mana mengakibatkan pihak lainnya tidak dapat menyatakan kehendak secara bebas. Menurut Van Dunne terdapat 2 jenis penyalahgunaan keadaan, yaitu :¹³

- 1) Karena keunggulan ekonomis, dengan syarat :
 - a. Salah satu pihak memiliki tingkat ekonomi yang lebih tinggi;
 - b. Pihak yang lain melakukan perjanjian dengan terpaksa.

¹² Herlien Budiono, *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata di Bidang Kenotariatan* (Citra Aditya Bakti 2008) 17.

¹³ Henry P Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) Sebagai Alasan Baru Untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum di Belanda)* (Liberty 1992) 41.

- 2) Karena keunggulan kejiwaan, dengan syarat :
 - a. Salah satu pihak melakukan penyalahgunaan atas ketergantungan relative, misalkan hubungan antara suami dengan istri, orang tua dengan anak, dokter dengan pasien yang telah memiliki hubungan kepercayaan istimewa;
 - b. Salah satu pihak melakukan penyalahgunaan keadaan jiwa yang istimewa, misalkan keadaan gangguan jiwa, kurangnya pengetahuan, kondisi badan yang tidak baik, tidak memiliki pengalaman.

Ketidakseimbangan posisi tawar menunjukkan timbulnya keterpaksaan pada salah satu pihak dalam melakukan perjanjian. Berikut ini adalah beberapa ciri dari terjadinya penyalahgunaan keadaan, antara lain : ¹⁴

- 1) Keadaan ekonomi yang menekan atau kesulitan finansial;
- 2) Hubungan antara atasan dengan bawahan, seperti hubungan pengusaha dengan pekerja/buruh;
- 3) Keadaan yang tidak menguntungkan, misalkan pasien yang membutuhkan dokter;
- 4) Ketimpangan hak dan kewajiban pada perjanjiannya, misalkan pengusaha yang tidak mau menanggung resiko pekerjaan dan menggesernya menjadi tanggung jawab pekerja/buruh;
- 5) Terjadinya kerugian yang ditanggung salah satu pihak

Pada praktiknya, peradilan telah menerima alasan pembatalan perjanjian yang disebabkan oleh penyalahgunaan keadaan disamping alasan yang selama ini digunakan yang tertuang pada Pasal 1330 BW, Pasal 1337 BW, Pasal 1321 BW, Pasal 1266 BW ¹⁵. Prinsip *justum pretium* tidak dianut dalam BW, prinsip dimana

¹⁴ J Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian : Buku I* (Citra Aditya Bakti 2001) 317–318.

¹⁵ Hasanudin, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian” (*Pengadilan Negeri Tilamuta Kelas II*, 2022) <<https://pn-tilamuta.go.id/2016/05/18/penyalahgunaan-keadaan-sebagai-alasan-pembatalan-perjanjian/>>. Accessed 22 Desember 2022

perjanjian harus bersifat timbal balik yang berisi syarat keseimbangan antara prestasi dan kontra prestasi. Sehingga hanya dengan ketidakseimbangan tersebut tidak cukup untuk membuktikan terjadinya penyalahgunaan keadaan, maka perlu adanya pembuktian bahwa timbulnya keadaan tersebut telah didahului oleh tekanan dari faktor ekonomi/psikologis yang disalahgunakan.¹⁶

Penilaian tersebut harus dilakukan secara kasuistis. Dikarenakan belum adanya peraturan perundang-undangan yang memberikan batasan kriteria penyalahgunaan keadaan, maka tiap kasus harus dilihat secara obyektif-rasional yaitu terhadap kondisi saat perjanjian dibuat serta formulasi isi perjanjian. Untuk melihat telah terjadinya penyalahgunaan keadaan, maka dapat menggunakan indicator sebagai berikut :¹⁷

- 1) Aspek formulasi/substansi perjanjian berkaitan dengan hak dan kewajiban yang dibebankan terhadap para pihak tidak berbeda secara mencolok hingga tidak patut;
- 2) Aspek proses pembuatan perjanjian berkaitan dengan posisi tawar para pihak secara ekonomi maupun psikologi agar tidak terjadi penyalahgunaan keadaan

Sebagaimana telah dijelaskan diatas, bahwa dalam pembuatan PKWT yang dibuat dalam klausula baku antara pekerja/buruh dengan pengusaha Wedding & Event Organizer telah terjadi penyalahgunaan keadaan yang dapat dilihat dari aspek formulasi/substansi perjanjian dan dari proses pembuatan perjanjiannya. Hal ini didukung sebagaimana dijelaskan oleh Afrig Jaya Lubis selaku narasumber yang pernah bekerja di perusahaan Wedding & Event Organizer menyatakan bahwa sebagai seorang lulusan teknologi informasi yang belum memiliki pengalaman kerja merasa asing dan belum memahami terhadap perjanjian kerja yang diberikan

¹⁶ Satrio (n 14) 322–323.

¹⁷ Hasanudin (n 15).

oleh pihak pengusaha. Namun dengan keadaan yang memaksa disebabkan oleh kebutuhan ekonomi maka tanpa memahami substansi perjanjian maka langsung menyetujui perjanjian tersebut. Hal ini menunjukkan adanya penyalahgunaan keadaan disebabkan oleh perbedaan keadaan ekonomi antar kedua belah pihak dari proses pembuatan perjanjian serta isi-isi dari perjanjiannya.

Klausula Baku Pada PKWT di Bidang Wedding & Event Organizer

Keabsahan perjanjian diatur dalam Pasal 1338 BW yang menyatakan bahwa suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah dengan memenuhi syarat pada Pasal 1320 BW maka perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Sebagaimana PK yang telah dibuat oleh para pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh maka akan berlaku sebagai undang-undang selama memenuhi syarat sahnya perjanjian. Namun dalam hal ini, pembuatan PK tidak dapat dibuat secara bebas oleh pihak pengusaha. Hal ini diatur dalam Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa dibuatnya PKWT tidak boleh bertentangan pada PP, PKB, dan peraturan lainnya yang berlaku. Dalam penjelasan Pasal 54 ayat (2) menyatakan bahwa maksud dari tidak boleh bertentangan adalah pada kondisi jika suatu perusahaan telah memiliki PP atau PKB. Yang mana, 2 peraturan tersebutlah yang dijadikan dasar dalam membuat perjanjian kerja. Sehingga kualitas dan kuantitas perjanjian kerja harus disesuaikan dan tidak boleh dibawah dari pengaturan kedua perjanjian tersebut.

Kedudukan antara perjanjian kerja dengan peraturan perundang-undangan tidak dijelaskan secara pasti. Jika merujuk pada penjelasan undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan bahwa tidak terdapat penegasan terkait hierarki norma mana yang harus didahulukan antara peraturan perusahaan dan PKB serta peraturan perundang-undangan. Namun, dengan mengingat bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum administrasi, maka dapat dipahami bahwa kedudukan peraturan perundang-undangan lebih tinggi dibandingkan peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Pengaturan terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan dapat dilihat dalam Pasal 109 UU Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut mengatur terkait PP yang penyusunannya merupakan tanggung jawab pihak pengusaha. Sehingga dapat dipahami bahwa dibuatnya peraturan perusaha merupakan kewenangan mutlak dari pengusaha dengan klausula atau norma yang dibuat secara sepihak. Dalam PP yang dibuat secara tertulis harus memuat syarat-syarat kerja beserta tata tertib perusahaan sebagaimana diatur pada Pasal 1 angka (1) Permenker No. 28 Tahun 2014. Sedangkan PKB diatur dalam Pasal 116 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa penyusunan PKB merupakan perjanjian hasil dari perundingan antara serikat pekerja/beberapa serikat pekerja dengan pengusaha/beberapa pengusaha/perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja beserta hak dan kewajibannya sebagaimana diatur pada Pasal 1 angka (2) Permenker No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP Serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB.

Kedudukan perjanjian kerja berada di bawah PP dan PKB. Serta kedudukan PKB lebih tinggi daripada PP dengan dilihat berdasarkan subyek yang berwenang dalam pembuatannya. Yang mana PKB dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan perwakilan dari kepentingan setiap pekerja/buruh. Sehingga atas dasar kedudukan secara hierarki tersebut, maka dalam pembuatan perjanjian kerja harus didasarkan pada PP maupun PKB serta tidak bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan peraturan lainnya.

Pada praktiknya, dalam perusahaan Wedding & Event Organizer tidak menerapkan beberapa aturan tersebut. Pekerja/buruh yang direkrut dalam perusahaan akan menyesuaikan dengan kebutuhan, dimana jika kondisi perusahaan sudah dapat melayani klient dalam jumlah besar maka kebutuhan pekerja/buruh juga semakin banyak. Hal itu menunjukkan persentase pekerja/buruh dengan kebutuhan akan berbanding lurus. Namun pada nyatanya, dengan jumlah pekerja/buruh yang banyak tidak membuat pengusaha mengerti atas kewajibannya untuk membuat PP. Padahal PP bersifat wajib bagi perusahaan yang telah memiliki paling sedikit 10

orang pekerja/buruh sebagaimana diatur pada Pasal 2 Permenker No. 28 Tahun 2014. Sedangkan, terhadap kewajiban pembuatan PKB tidak diatur secara pasti dalam peraturan perundang-undangan. Maka dari itu masih terdapat kemungkinan dalam satu perusahaan belum mengatur atau memiliki PKB jika belum memiliki serikat pekerja atau serikat pekerja belum siap untuk berunding. Sehingga PP yang seharusnya dibuat berdasarkan PKB, bisa juga diatur menggunakan mekanisme lain yaitu dengan melakukan konsultasi pada lembaga ketenagakerjaan di perusahaan atau melalui perwakilan dari pekerja. Dengan begitu pengaturan tersebut dapat membuka banyak cara terhadap pembuatan PP yang tidak harus didasarkan pada PKB. Dengan hanya mengkonsultasikan rancangan PP kepada salah satu pekerja yang dianggap mewakili pekerja/buruh di perusahaan Wedding & Event Organizer maka dianggap sebagai salah satu itikad baik untuk melindungi kepentingan dari kedua belah pihak. Disamping itu juga sebagai upaya untuk menghindari kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha dalam membuat perjanjian kerja yang kedudukannya dibawah PP dan dengan dibuatnya PP dan PKB akan mempermudah dalam pembuatan perjanjian kerja agar tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan lainnya.

PP dan PKB yang tidak diatur maka menunjukkan tidak adanya dasar yang digunakan sebagai batasan dalam membuat perjanjian kerja, terlebih terhadap PKWT. Sehingga dalam membuat PKWT, sebagian besar pengusaha Wedding & Event Organizer langsung melakukan penafsiran secara individu terhadap UU Ketenagakerjaan. Padahal belum tentu dalam struktur kepengurusannya terdapat pihak yang memahami syarat-syarat hingga akibat hukum terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan dan PKWT yang dibuatnya. Disamping itu, dibuatnya PP dan PKB dapat ditujukan sebagai pembatas dalam membuat PKWT dengan klausula baku. Sehingga menjadi peluang bagi pengusaha Wedding & Event Organizer untuk tetap dapat menggunakan klausula baku demi kepentingan usahanya namun tetap pada koridor yang benar. Sebaliknya, jika PKWT dengan klausula baku hanya dibuat berdasarkan penafsiran pribadi dari pihak pengusaha

Wedding & Event Organizer maka menunjukkan kemungkinan besar terjadinya pengaturan secara sepihak dengan klausula-klausula sesuai dengan keinginan pihak pengusaha saja.

Landasan filosofis dari penggunaan klausula baku ditujukan untuk keefektivitasan usaha serta kebutuhan atas keberlangsungan usaha.¹⁸ Namun alasan tersebut tidak relevan digunakan oleh perusahaan Wedding & Event Organizer dalam menggunakan klausula baku terhadap PKWT yang dibuatnya. Hal ini dikarenakan beberapa alasan, yaitu dari faktor proses penerimaan atau rekrutmen pekerja/buruh serta jumlah pekerja/buruh yang dibutuhkan. Proses penerimaan pekerja/buruh di perusahaan Wedding & Event Organizer berbeda dengan perusahaan lainnya. Pembukaan lapangan kerja dilakukan sewaktu-waktu dan tidak dilakukan secara serentak, dalam arti hanya pada bidang tertentu. Disamping itu, penerimaan pekerja/buruh tidak dilakukan dalam jumlah banyak. Maka, dengan fakta tersebut menunjukkan bahwa perusahaan Wedding & Event Organizer tidak dapat menjadikan alasan keefektivitasan dan kebutuhan sebagai dasar untuk membuat PKWT dengan klausula baku. Dengan waktu pelaksanaan rekrutmen yang tidak dapat diprediksi dan dengan sedikitnya jumlah pekerja/buruh yang dibutuhkan maka perusahaan Wedding & Event Organizer dapat membuat PKWT dengan klausula-klausula yang sesuai dengan kepentingan kedua belah pihak.

Alasan tersebut didukung dengan fakta yang terjadi pada salah seorang pekerja/buruh di Perusahaan Caldera Wedding & Event Organizer, Afrig Jaya Lubis. Narasumber menyatakan bahwa proses rekrutmen pekerja/buruh dilakukan melalui media elektronik berupa brosur yang disebarakan pada aplikasi Instagram. Rekrutmen dilakukan hanya untuk 2 jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu berbeda yaitu pekerjaan marketing dan content creator. Yang mana masing-masing pekerjaan hanya menerima 2 pekerja/buruh. Sehingga terlihat bahwa dengan sistem

¹⁸ Leli Joko Suryono, "Kedudukan Dan penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia" (2011) 18 Jurnal Media Hukum 35, 36–37. employee's position is subordinate (boss-subordinate-relationship)

perekrutan yang tidak melalui proses banyak dan hanya menerima sedikit pekerja/buruh dapat membuka peluang negosiasi yang besar. Negosiasi diharapkan dapat menjembatani keinginan kedua belah pihak agar dapat ditampung dan tidak ada yang merasa dirugikan atau terjadi ketimpangan hak dan kewajiban.

Kesimpulan

Klausula baku pada PKWT antara pengusaha Wedding & Event Organizer dengan pekerja/buruh dinyatakan sah dengan memenuhi syarat dalam Pasal 1320 BW serta tidak bertentangan dengan PP, PKB, dan peraturan lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Namun penggunaan klausula baku sebenarnya tidak relevan digunakan terhadap pekerjaan dalam bidang Wedding & Event Organizer dengan dilihat dari faktor sistem perekrutan. Disamping itu, penggunaan klausula baku dalam PKWT Wedding & Event Organizer dianggap sebagai bentuk penyalahgunaan keadaan terhadap proses dan substansi perjanjian yang didasarkan pada perbedaan keunggulan ekonomi antar para pihak. Sehingga terhadap keberlakuannya berakibat hukum dapat dibatalkan.

Daftar Bacaan

Buku

Budiono H, Kumpulan Tulisan Hukum Perdata di Bidang Kenotariatan (Citra Aditya Bakti 2008).

Lanny Ramli, Hukum Ketenagakerjaan (Airlangga University Press 2008).

Marzuki PM, Penelitian Hukum (Kencana Prenada Media Group 2011).

Panggabean HP, Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) Sebagai Alasan Baru Untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum di Belanda) (Liberty 1992).

Samun I, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pertama, Suluh Media

2019) Satrio J, Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian : Buku I (Citra Aditya Bakti 2001).

Satrio J, Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian : Buku I (Citra Aditya Bakti 2001).

Sunggono B, Metodologi Penelitian Hukum (Raja Grafindo Persada 2005).

Jurnal

Suryono LJ, “Kedudukan Dan penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia” (2011) 18 Jurnal Media Hukum 35.

Yohanes Sogar Simamora, Agung Sudjatmiko RS, “Material Transfer Agreement Sebagai Sarana Perlindungan Hukum Para Pihak Dalam Perjanjian Pengalihan Materi Biologi” (2016) 31 Yuridika 2.

Sunarno, “Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusinya” (2022) 3 Wacana Hukum 2.

Laman

Baskailakhin A, “Arti Keadilan Sosial di Mata Kaum Millenial” (2022) <https://umg.ac.id/index.php/opini/31> dikunjungi pada 22 September 2022.

Hasanudin, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian” (Pengadilan Negeri Tilamuta Kelas II, 2022) <<https://pn.tilamuta.go.id/2016/05/18/penyalahgunaan-keadaan-sebagai-alasan-pembatalan-perjanjian/>> dikunjungi pada 22 Desember 2022.

“Masalah Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja di Indonesia” (Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Buleleng, 2022) <<https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/masalah-tenaga-kerja-dan-angkatan-kerja-di-indonesia-56>> dikunjungi pada 1 Oktober 2022

Wawancara

“Wawancara dengan Afrig Jaya Lubis yang pernah pekerja bidang Wedding & Event Organizer di Caldera Party Planner, Sidoarjo, 19 Desember 2022”

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Burgerlijk Wetboek Staatsblad Nomor 1847 Nomor 23.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3821).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6647).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Berita Negara Tahun 2014 Nomor 2099, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6648).

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 6/POJK.07/2022 Tentang Perlindungan Konsumen dan Masyarakat di Sektor Jasa Keuangan (Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6788).