

EKSISTENSI ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA

Budi Santoso, Ratih Dheviana Puru H. T.

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
budi.santoso@ub.ac.id, ratih.dheviana@ub.ac.id

Abstract

This article examines the existence of the freedom of contract principle in the making of employment contract. The employment contract will cause the employment relationship between employer and employee. In principle, employer and employee have the freedom of contract to set the conditions and terms of employment contract. However, the freedom of contract has been severely restricted by state intervention in the form of legislation that aims to protect employee due to the weaker position of employee than the employer. Also in practice, it can be said that the freedom of contract is no longer owned by the employee.

Key words: *freedom of contract, employment contract.*

Abstrak

Artikel ini mengkaji eksistensi asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja akan melahirkan adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya, pengusaha dan pekerja mempunyai kebebasan berkontrak dalam menentukan kondisi dan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja. Namun, kebebasan tersebut telah sangat dibatasi oleh campur tangannya negara dalam bentuk Peraturan Perundang-undangan yang bermaksud melindungi pekerja sebagai akibat kedudukan pekerja yang lemah dibanding pengusaha. Juga dalam prakteknya, dapat dikatakan kebebasan berkontrak sudah tidak lagi dimiliki oleh pekerja akibat kuatnya daya tawar pengusaha dan kuatnya kebutuhan pekerja untuk memperoleh pekerjaan.

Kata kunci: kebebasan berkontrak, perjanjian kerja

Latar Belakang

Sadar atau tidak pekerja/buruh yang bekerja pada pengusaha dan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh terikat oleh hubungan hukum berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja berisi syarat-syarat dan kondisi kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Syarat-syarat kerja adalah hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha diikat oleh hukum. Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha melahirkan berbagai hak dan kewajiban. Hukum perburuhan telah memastikan supaya pengusaha menjalankan kewajiban dan tanggungjawabnya sebagai pengusaha dan pekerja/buruh menjalankan

kewajiban dan tanggungjawabnya sebagai pekerja/buruh. Misalnya, pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja/buruhnya, pengusaha wajib menyediakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja/buruh wajib menyelesaikan hal-hal yang menjadi tugasnya, pekerja/buruh wajib mematuhi tata tertib perusahaan, dan lain-lain

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh sangat penting dalam suatu perusahaan karena perjanjian kerja merupakan bukti adanya hubungan kerja antara keduanya. Oleh karena itu, pihak pengusaha harus menentukan secara jelas mengenai syarat-syarat dan kondisi kerja kepada pekerja/buruhnya dan tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan

yang berlaku. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalkan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat adanya perbedaan penafsiran mengenai isi perjanjian kerja. Terjadinya perselisihan hubungan kerja bisa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak.

Dalam konteks hukum perjanjian dikenal beberapa asas penting yang harus diperhatikan oleh para pihak dalam membuat perjanjian, yaitu asas konsesualisme, asas kebebasan berkontrak, asas kepribadian, asas *facta sunt servanda*, dan asas iktikad baik. Menurut Abdulkadir Muhammad¹, asas-asas tersebut merupakan dasar kehendak pihak-pihak dalam mencapai tujuan. Namun demikian, tulisan ini hanya akan difokuskan pada asas kebebasan berkontrak sebagai dasar dalam pembuatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Asas kebebasan berkontrak sebagaimana yang tersirat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata ialah asas yang terkait dengan bentuk dan isi perjanjian. Makna kebebasan berkontrak ialah setiap orang bebas untuk menentukan dengan siapa ia akan membuat perjanjian, bebas untuk menentukan bentuk dan isi perjanjian dan bebas untuk membuat pilihan hukum (*choice of law*)². Asas ini menunjukkan bahwa perlu adanya keseimbangan kedudukan (*bargaining position*) antara pihak pembuatnya. Dalam konteks perjanjian kerja, menurut Hugh Collins³, asas kebebasan berkontrak mencegah kemungkinan pekerja/buruh diperlakukan sama seperti komoditas, karena dengan memberikan pekerja/buruh kesempatan untuk memilih, asas ini berarti telah sesuai dengan prinsip untuk menghormati harga diri, kebebasan, dan kesamaan kedudukan pekerja/buruh sebagai warga negara.

Asas kebebasan berkontrak seringkali mengalami degradasi eksistensi dalam praktiknya. Dalam perjanjian kredit pemilikan rumah, misalnya, bank sudah menyiapkan kontrak

standarnya. Pihak peminjam sudah tidak memiliki kebebasan untuk melakukan negosiasi berapa bunga kreditnya, berapa penaltinya, dan sebagainya. Sejalan dengan keberlakuan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja, muncul pertanyaan sebagaimana yang dikemukakan oleh Lammy Betten⁴, apakah perjanjian kerja merepresentasikan suatu perjanjian yang sesungguhnya yang didasarkan pada adanya negosiasi yang berarti antara pengusaha dan pekerja/buruh atau hanya merupakan sarana untuk memenuhi aspek formalitas. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas, penulis akan mengkaji bagaimana eksistensi asas kebebasan berkontrak ini dalam pembuatan perjanjian kerja dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi eksistensinya.

Pembahasan

a. Perjanjian Kerja Sebagai Dasar Lahirnya Hubungan Kerja

Perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai *fundamental legal institution* dalam hukum ketenagakerjaan.⁵ Perjanjian kerja merupakan satu hal yang paling esensial dalam hukum ketenagakerjaan karena perjanjian kerja telah melahirkan adanya hubungan hukum, yakni hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pada perjanjian kerja akan ditetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pekerja/buruh dan pengusaha akan terikat dalam hubungan kerja tersebut untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing.

Pada saat pekerja/buruh dan pengusaha terikat dalam perjanjian kerja Perundang-undangan ketenagakerjaan akan berlaku mengontrol hubungan kontraktual mereka. Perundang-undangan tersebut antara lain Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja,

1 Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 225.

2 Taufik el Rahman dan kawan-kawan., "Asas Kebebasan Berkontrak dan Asas Kepribadian dalam Kontrak-kontrak Outsourcing", *Mimbar Hukum*, Vol. 23, No. 3, Oktober 2011, hlm.585.

3 Hugh Collins, *Employment Law*, Oxford University Press, London, 2003, hlm. 15.

4 Lammy Betten (Ed.), *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*, Kluwer Law International, The Hague, The Netherlands, 1995, hlm. 5.

5 Simon Deakin, *The many Futures of the Contract of Employment*, dlm. Joane Conaghan et. al. (Ed.), *Labour Law in an Era of Globalization*, Oxford University Press, Oxford, 2005, hlm. 178.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang tersebut mengatur hal-hal minimal atau maksimal yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja/buruh, juga memberikan hak-hak kepada pekerja/buruh dalam keadaan tertentu.

Pengertian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang terbentuk dari lahirnya perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 15 *juncto* Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-undang Ketenagakerjaan) bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Jelas disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah dasar dari terbentuknya hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-undang Ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja ialah “Perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja jika isi perjanjian tersebut telah mengatur tiga unsur, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur pekerjaan menunjuk pada apa yang harus dikerjakan. Hal tersebut ditunjukkan oleh adanya jabatan (*job title*) atau jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Unsur upah ditunjukkan oleh berapa jumlah upah yang diterima dan kapan upah tersebut akan dibayarkan setiap periodenya. Sedangkan unsur perintah ditunjukkan oleh adanya deskripsi kerja (*job description*), kewajiban pekerja/buruh mematuhi tata tertib perusahaan dan hak pengusaha untuk mengenakan tindakan disiplin terhadap pekerja/buruh.

Menurut Abdul Rachmad Budiono⁶, ketiga unsur perjanjian kerja, yakni berupa upah, perintah, dan pekerjaan tersebut bersifat kumulatif. Artinya, ketiadaan salah satu unsur mengakibatkan tidak terjadinya perjanjian kerja. Hubungan antara seorang dokter dan pasien, pengacara dan klien, akuntan dan klien, misalnya, bukan merupakan hubungan kerja, sebab kerja dokter, pengacara

dan akuntan tidak berada di bawah perintah pasien atau klien tersebut.

Pendapat tersebut adalah tepat, sebab walaupun seorang dokter diminta oleh pasien untuk menyembuhkan sakitnya, namun kerja dokter tersebut tetap bergantung pada akal dan kepintaran yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya. Walaupun demikian, dokter yang bekerja untuk rumah sakit dapat disebut sebagai pekerja/buruh rumah sakit berkenaan karena dokter tersebut berada di bawah perintah pihak manajemen rumah sakit. Pihak manajemen rumah sakit dapat menjatuhkan tindakan disiplin kepada dokter yang bekerja padanya sekiranya dokter tersebut tidak mematuhi tata tertib rumah sakit.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha suatu waktu pasti akan berakhir yang bisa disebabkan oleh alasan-alasan tertentu. Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan merumuskan beberapa alasan yang menyebabkan berakhirnya suatu hubungan kerja:

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sebaliknya, dengan meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah tidak berarti bahwa suatu hubungan kerja berakhir.

b. Pembuatan dan Syarat Sah Perjanjian Kerja

Pada dasarnya, suatu perjanjian kerja dapat

6 Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 23.

dibuat secara tertulis atau tidak tertulis (Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan). Hal ini berlaku umum dalam pembentukan suatu perjanjian kerja di berbagai negara. Walaupun demikian, banyak manfaatnya jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis dibandingkan dengan secara lisan karena apa-apa perselisihan tentang hak dan kewajiban dalam hubungan kerja dapat diselesaikan dengan lebih mudah. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh juga akan jelas nyata jika dibuat tertulis dan memudahkan pelaksanaannya serta penyelesaian jika timbul perselisihan di kemudian hari.

Namun demikian, Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu haruslah dibuat secara tertulis. Jika jenis perjanjian kerja tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka perjanjian kerja tersebut demi hukum berubah menjadi jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal ini sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan:

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak secara tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan diatur tentang lamanya waktu perjanjian kerja boleh dibuat baik untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Walaupun demikian, Undang-undang Ketenagakerjaan membuat batasan untuk pembentukan perjanjian kerja waktu tertentu. Tidak semua jenis pekerjaan boleh dibuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan berakhir dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan selesainya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan. Oleh karena itu, Pasal 59 ayat (2) Undang-

undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Satu contoh kasus mengenai ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dipatuhi oleh pengusaha adalah kasus *CV Disan (pengusaha) lawan Susianto dan kawan-kawan (pekerja)* pada tahun 2005 di Tanjung Morawa, Sumatera Utara. Para pekerja mengajukan gugatan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Provinsi Sumatera Utara supaya pengusaha tidak mengakhiri hubungan kerja mereka. Mereka beralasan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu antara mereka dan pengusaha telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku karena pekerjaan yang diberikan kepada mereka oleh pengusaha secara jelas merupakan pekerjaan yang bersifat tetap.

Oleh karena itu, menurut pekerja, seharusnya perjanjian kerja tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. P4D Provinsi Sumatera Utara telah membuat Keputusan No.010/1023/519-14/PHK/II/01-2006 yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Susianto dan kawan-kawan dengan CV Disan tidak pernah berakhir karena perjanjian kerja waktu tertentu antara CV Disan dan Susianto dan kawan-kawan telah bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan. Atas dasar itu, P4D memutuskan bahwa pihak pengusaha harus mempekerjakan kembali pihak pekerja, yaitu Susianto dan kawan-kawan. Pada tingkat kasasi, Mahkamah Agung telah juga membenarkan keputusan P4D tersebut melalui Putusan Nomor 431K/PHI/2007.

Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur hal-hal yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

- i, tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Namun demikian, Undang-undang Ketenagakerjaan tidak membolehkan perjanjian kerja berisi syarat-syarat kerja yang merugikan atau kurang bermanfaat bagi pekerja/buruh. Hal ini sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 54 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (*collective bargaining agreement*), dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Jika dalam perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Telah disebutkan di atas bahwa perjanjian kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam pembuatan perjanjian kerja terdapat syarat-syarat yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak supaya perjanjian kerja berlaku sah. Syarat sahnya pembuatan perjanjian kerja adalah hampir sama dengan perjanjian pada umumnya. Syarat dasar pembentukan perjanjian pada umumnya perlu ada dalam perjanjian kerja. Pasal 1320 KUH Perdata mengatur bahwa untuk sahnya perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu: adanya kesepakatan para pihak; para pihak harus cakap hukum; adanya sesuatu yang diperjanjikan (objek perjanjian); dan objek yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. Dalam perjanjian kerja, objek yang diperjanjikan adalah berupa adanya pekerjaan.

Syarat sahnya pembuatan perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan:

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan Peraturan Perundang-undangan yang

berlaku.

Syarat pertama, yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak. Pihak-pihak yang berjanji akan membuat kesepakatan mereka dalam ketentuan perjanjian. Syarat ini bermakna bahwa kedua belah pihak telah sepakat untuk mengadakan hubungan hukum. Menurut Abdulkadir Muhammad⁷, kesepakatan tersebut sifatnya bebas, maksudnya tidak mengandung unsur paksaan, kekeliruan, dan penipuan. Syarat adanya kesepakatan kedua belah pihak merupakan syarat utama dalam sebuah perjanjian kerja karena hal tersebut akan melahirkan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Syarat kedua, yaitu kedua belah pihak harus cakap hukum. Sebagaimana diketahui bahwa pihak-pihak dalam perjanjian kerja ialah pengusaha dan pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 angka 5 dan 6 Undang-undang Ketenagakerjaan, pengusaha ialah orang perseorangan, badan hukum, atau bukan badan hukum, termasuk pula perusahaan milik negara, yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Calon pekerja/buruh perlu memastikan bahwa pihak yang akan menjadi majikannya itu tidak dilarang oleh hukum untuk membuat perjanjian kerja, misalnya calon majikan itu ialah orang yang tidak pailit. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah. Pekerja/buruh menerima upah karena pekerja/buruh telah diperintah oleh pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, Undang-undang Ketenagakerjaan secara tersirat telah mengatur bahwa untuk menentukan adanya hubungan kerja akan dilihat dari ada tidaknya perintah oleh majikan kepada pekerja/buruh.

Dalam melakukan hubungan kerja dengan pengusaha, pekerja/buruh ada yang berstatus sebagai pekerja/buruh tetap (pekerja/buruh yang membuat perjanjian kerja waktu tidak tertentu), dan pekerja/buruh tidak tetap (pekerja/buruh yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu). Mereka yang magang kerja (*apprentices*) tidak termasuk dalam pengertian pekerja/buruh karena mereka sifatnya bukan untuk bekerja dengan tujuan mendapatkan upah tetapi untuk belajar dalam

7 Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit.*, hlm. 229.

rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu untuk bekal mereka kelak dalam bekerja atau membuka lapangan kerja. Meskipun mereka yang magang tidak mendapat upah, ada kalanya perusahaan memberi mereka uang saku.

Syarat ketiga, yaitu adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Menurut Adrian Sutedi⁸, pekerjaan adalah setiap aktivitas yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja. Pekerjaan tersebut haruslah dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian dari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Syarat-syarat dan kondisi kerja diatur oleh kedua belah pihak terkait dengan pekerjaan yang diperjanjikannya.

Syarat terakhir, yaitu pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, misalnya, pekerjaan memproduksi senjata api yang dilarang oleh hukum. Oleh karena itu, jenis pekerjaan yang diperjanjikan haruslah dinyatakan secara tegas dalam perjanjian kerja.

Dalam hukum perjanjian memang terdapat adagium yang menyatakan bahwa suatu perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak akan berlaku sebagai “Undang-undang” (Pasal 1338 KUH Perdata). Tetapi yang dimaksud dengan “Undang-undang” disini bukanlah Undang-undang dalam pengertian “Undang-undang” sebagai salah satu jenis Peraturan Perundang-undangan, melainkan dalam pengertian bahwa perjanjian tersebut akan mengikat secara hukum bagi para pihak pembuatnya jika telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian. Dalam kaitannya dengan ini, Peter Mahmud Marzuki⁹ menegaskan bahwa ahli hukum tidak harus berpegang kepada adagium itu saja, melainkan juga pada doktrin hukum yang lain bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Tidak dipenuhinya salah satu atau beberapa syarat tersebut akan mengakibatkan perjanjian

kerja dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Dapat dibatalkan maksudnya perjanjian kerja tetap ada berlangsung sepanjang para pihak atau wali dari pekerja/buruh - jika pekerja masih di bawah umur 18 tahun - tidak mempersoalkannya. Sedangkan batal demi hukum (*null and void*) maksudnya suatu perjanjian kerja yang telah dibuat dianggap tidak pernah ada menurut hukum (Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan).

c. Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja: Hanya Teori

Jika dibandingkan dengan perjanjian pada umumnya, pada dasarnya tidak ada perbedaan antara perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya mengenai syarat-syarat sahnya perjanjian. Dalam perjanjian kerja juga harus ada kesepakatan kedua belah pihak, kedua belah pihak harus cakap hukum, ada objek yang diperjanjikan (berupa pekerjaan) dan objek yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Ketiadaan salah satu daripada syarat-syarat tersebut tidak akan memungkinkan terbentuknya perjanjian.

Walaupun demikian, jika ditinjau dari asas keseimbangan para pihak dalam pembuatan perjanjian, konsep perjanjian kerja berbeda dengan konsep perjanjian pada umumnya yang bercirikan adanya keseimbangan para pihak. Kedudukan pekerja/buruh selalu berada pada pihak yang lemah. Hal ini seperti pendapat yang dikemukakan oleh Otto Kahn-Freund¹⁰, seorang bapak hukum perburuhan dunia:

In its inception it is an act of submission, in its operation it is a condition of subordination, however much the submission and the subordination may be concealed by that indispensable figment of the legal mind known as the ‘contract of employment’. The main object of labour law has always been, and we venture to say will always be, to be a countervailing force to counteract the inequality of bargaining

8 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 47.

9 Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Kedua, Kencana, Jakarta, 2006, hlm. 126.

10 Paul Davies and Mark Freedland, *Kahn-Freund's Labour and the Law*, Edisi ke-3, Stevens and Sons, London, 1983, hlm. 18.

power which is inherent and must be inherent in the employment relationship.

Dapat diterangkan dari pendapat tersebut bahwa dalam perjanjian kerja terdapat ciri penundukan diri (*submission*), subordinasi (*subordination*), dan ketidaksamaan daya tawar (*inequality of bargaining power*). Sinzheimer, seorang profesor hukum dari Jerman, sebagaimana yang ditulis oleh Surya Tjandra¹¹, juga mempunyai pandangan yang sama dengan Otto Kahn-Freund. Beliau memandang hubungan kerja merupakan suatu hubungan kekuasaan dari dominasi dan subordinasi dengan menentang asumsi liberal bahwa perjanjian kerja adalah hasil dari pilihan otonom para pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Menurutnya, subordinasi terhadap pekerja/buruh adalah hasil dari kepemilikan perusahaan oleh investor.

Ciri-ciri seperti yang disebutkan oleh Otto Kahn-Freund di atas dapat dilihat dari adanya perintah pengusaha terhadap pekerja/buruhnya dari aspek tugas yang perlu dilakukan, bagaimana tugas itu dilakukan, kapan kerja itu dilakukan, dan sebagainya. Pengusaha mempunyai hak eksklusif untuk menentukan prosedur yang perlu diikuti pekerja/buruh dan cara melaksanakan kerja tersebut. Dengan kata lain, pengusaha akan mengawasi atau mengontrol pekerja/buruh dari segala aspek. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, adanya perintah pengusaha terhadap pekerja/buruh dinyatakan dalam Pasal 1 angka 15 bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Menurut Guy Davidov¹², ketidak seimbangan kedudukan para pihak dalam hubungan kerja juga dicirikan oleh adanya “dependensi” pekerja/buruh pada hubungan berdasarkan kepentingan ekonomi, sosial, dan psikologi. Pekerja/buruh tergantung kepada hubungan dengan pengusaha untuk mata pencaharian yang berkelanjutan dan juga untuk aspek-aspek penting pribadi pekerja/

buruh. Pekerjaan adalah bagian penting identitas pekerja/buruh. Identitas tersebut memainkan peranan penting dalam usaha untuk mewujudkan pencapaian diri dan dalam membentuk harga diri pekerja/buruh, juga merupakan sarana yang penting dalam hubungan sosial. Karena ketergantungannya ini, maka pengusaha mempunyai kekuatan dominan untuk mengendalikan pekerja/buruh yang bekerja kepadanya.

Adanya ketidakseimbangan kedudukan para pihak dalam membentuk hubungan kerja, yakni kedudukan pekerja/buruh yang selalu berada pada pihak yang lemah, telah menjustifikasi negara untuk mencampuri hubungan kontraktual tersebut. Thilo Ramm¹³ menyebut bahwa campur tangan negara tersebut diperlukan untuk tujuan keadilan dan perlindungan. Justifikasi ini diimplementasikan oleh negara dengan membuat Peraturan Perundang-undangan bidang perburuhan yang mengatur hal-hal yang bersifat minimal dan maksimal dan kondisi-kondisi tertentu yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja/buruh, misalnya: maksimal jam kerja sehari/seminggu, maksimal jam kerja lembur, upah minimum, hal-hal yang menyebabkan pekerja/buruh dikecualikan dari kewajiban bekerja dengan tetap menerima upah, dan lain-lain

Dengan demikian, Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pembentukan perjanjian kerja haruslah tidak bertentangan dengan landasan hukum yang telah ditetapkan. Syarat-syarat dan kondisi kerja yang hendak ditetapkan oleh pengusaha dan pekerja/buruh dalam suatu perjanjian kerja haruslah memperhatikan segala Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha dan pekerja/buruh sudah tidak dapat lagi menetapkan isi perjanjian sesuka hati mereka.

Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh terikat sebagian besarnya oleh Peraturan Perundang-undangan perburuhan. Dalam Penjelasan Umum Undang-undang Ketenagakerjaan, secara

11 Surya Tjandra, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan yang Sejati: Beberapa Catatan Konseptual*, http://fpbn3.blogspot.com/2006/10/menemukan-kembali-hukum-pe_116054849403405018.html, diakses 27 September 2012.

12 Guy Davidov, *A Balanced Approach to Job Security*, <http://www.labourlawresearch.net/Portals/0/A%20Balanced%20Approach%20to%20Job%20Security.pdf>, diakses 27 September 2012.

13 Thilo Ramm, *Laissez-faire and State Protection of Workers*, dirujuk dlm. Bob Hepple (Ed.), *The Making of Labour Law in Europe: a comparative study of nine countries up to 1945*, Mansel Publishing, London and New York, 1986, hlm. 73.

tersirat dijelaskan bahwa dibentuknya Peraturan Perundang-undangan bidang perburuhan yang membatasi ruang gerak kebebasan pengusaha dan pekerja/buruh dalam menetapkan isi perjanjian kerja merupakan satu bentuk campur tangan negara dalam melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dengan memperhatikan implikasinya terhadap kemajuan ekonomi negara.

Dengan wujudnya campur tangan negara, maka eksistensi asas kebebasan berkontrak pengusaha dan pekerja/buruh dalam membentuk perjanjian kerja menjadi sangat terbatas. Sebagai perbandingan, menurut Kamal Halili Hassan¹⁴, di Malaysia kebebasan berkontrak ini terpaksa dikurangi eksistensinya karena hubungan kontraktual antara pengusaha dan pekerja/buruh mempunyai implikasi dari segi sosial, ekonomi, politik dan sebagainya. Demi mewujudkan hubungan kontraktual dan suasana pekerjaan yang harmonis, pemerintah Malaysia berpendirian bahwa kebebasan berkontrak terutamanya dalam menetapkan syarat-syarat dan kondisi kerja perlu dikontrol. Maka negara kemudian menetapkan syarat-syarat dan kondisi kerja yang maksimal dan minimal, misalnya jumlah cuti, jumlah upah lembur, prosedur pemutusan hubungan kerja, dan sebagainya.

Meskipun demikian masih ada ruang kebebasan berkontrak antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam membuat perjanjian kerja. Hukum perburuhan tidak meniadakan kebebasan berkontrak secara mutlak. Undang-undang Ketenagakerjaan, misalnya, masih membolehkan pengusaha dan pekerja/buruh menetapkan apa-apa syarat dan kondisi kerja dalam suatu perjanjian kerja asalkan tidak merugikan pekerja/buruh. Sekali lagi hak pekerja/buruh diberikan perlindungan. Menurut Erick Toker¹⁵, hal tersebut adalah wajar mengingat dari aspek sejarah, hukum perburuhan dibuat untuk lebih memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam menentang pasar kerja yang kapitalis.

Walaupun kebebasan berkontrak dalam membuat perjanjian kerja masih diberikan ruangnya oleh hukum perburuhan, namun dalam praktiknya kebebasan tersebut semakin kurang makna dan nilainya. Kebanyakan pekerja/buruh-selalu berada pada pihak yang menginginkan pekerjaan. Oleh karena itu, bagi pekerja/buruh, mendapatkan pekerjaan adalah lebih penting daripada hak atas kebebasan berkontrak.

Kebanyakan pekerja/buruh pada saat membuat perjanjian kerja akan selalu setuju dengan segala syarat-syarat dan kondisi kerja yang disodorkan oleh pengusaha kepadanya. Bahkan, dalam perusahaan besar, sebagian besar syarat-syarat dan kondisi kerja sudah ditetapkan dan berlaku kepada semua pekerja. Perusahaan tersebut sudah mempunyai standar baku perjanjian kerja. Maka dalam hal ini pilihan dan kebebasan dalam menetapkan syarat-syarat dan kondisi kerja dalam perjanjian kerja sudah tidak ada lagi. Asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja seolah teori semata yang hanya ada dalam diskusi akademik.

Kesimpulan

Eksistensi asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan perjanjian kerja sangat terbatas jika ditinjau dari aspek perundang-undangan bidang perburuhan dan bahkan dapat dikatakan hampir tidak berlaku jika ditinjau dari aspek praktiknya. Adanya ketidakseimbangan kedudukan para pihak dalam membentuk hubungan kerja telah menjustifikasi negara untuk mencampuri hubungan privat tersebut guna melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dengan membuat Peraturan Perundang-undangan bidang perburuhan yang mengatur hal-hal yang bersifat minimal dan maksimal dan kondisi-kondisi tertentu yang harus ada dalam suatu hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja/buruh sudah tidak dapat lagi menetapkan isi perjanjian sesuka hati mereka.

14 Kamal Halili Hassan, *Hubungan Undang-undang Majikan dan Pekerja*, Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur, 1990, hlm. 13.

15 Erick Toker, "Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law's Recurring Regulatory Dilemmas?", *Industrial Law Journal*, Vol. 39, No. 2, Juni 2010, hlm.99.

Walaupun jika ditinjau dari aspek Peraturan Perundang-undangnya masih ada ruang kebebasan berkontrak antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam membuat perjanjian kerja, namun dalam praktiknya kebebasan tersebut semakin kurang makna dan nilainya. Umumnya pekerja/buruh akan selalu setuju dengan syarat-syarat dan

kondisi kerja yang disediakan oleh pengusaha akibat posisi tawarnya yang lemah, sehingga bagi mereka mendapatkan pekerjaan adalah lebih penting daripada hak atas kebebasan berkontrak. Oleh karena itu, asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja seolah teori semata yang hanya ada dalam diskusi akademik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Rachmad Budiono, 2009, **Hukum Perburuhan**, Jakarta, Indeks.
- Abdulkadir Muhammad, 2000, **Hukum Perdata Indonesia**, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi, 2009, **Hukum Perburuhan**, Jakarta, Sinar Grafika.
- Betten, Lammy (Ed.), 1995, **The Employment Contract in Transforming Labour Relations**, The Hague, The Netherlands, Kluwer Law International.
- Collins, Hugh, 2003, **Employment Law**, London, Oxford University Press.
- Conaghan, Joane et. al. (Ed.), 2005, **Labour Law in an Era of Globalization**, Oxford, Oxford University Press.
- Davies, Paul, and Freedland, Mark, 1983, **Kahn-Freund's Labour and the Law**, Edisi ke-3, London, Stevens and Sons.
- Hepple, Bob, (Ed.), 1986, **The Making of Labour Law in Europe: a comparative study of nine countries up to 1945**, London and New York, Mansel Publishing.
- Kamal Halili Hassan, 1990, **Hubungan Undang-undang Majikan dan Pekerja**, Kuala Lumpur, Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Peter Mahmud Marzuki, 2006, **Penelitian Hukum**, Edisi Kedua, Jakarta, Kencana.

Jurnal dan Artikel Ilmiah

- Davidov, Guy, A Balanced Approach to Job Security, <http://www.labourlawresearch.net/Portals/0/A%20Balanced%20Approach%20to%20Job%20Security.pdf>.
- Erick Toker, "Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law's Recurring Regulatory Dilemmas?", *Industrial Law Journal*, Vol. 39, No. 2, Juni 2010.
- Surya Tjandra, 2006, Menemukan Kembali Hukum Perburuhan yang Sejati: Beberapa Catatan Konseptual, http://fpbn3.blogspot.com/2006/10/menemukan-kembali-hukum-pe_116054849403405018.html.
- Taufik Rahman, dan kawan-kawan., "Asas Kebebasan Berkontrak dan Asas Kepribadian dalam Kontrak-Kontrak Outsourcing", *Mimbar Hukum*, Vo. 23, No. 3, Oktober 2011.

Peraturan Perundang-undangan

- Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 431K/PHI/2007.