

**TINJAUAN YURIDIS ASAS KESEIMBANGAN DALAM
PERJANJIAN KERJA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas
Dan memenuhi Syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Hukum*

Oleh:

AZVIRA NURA AZIZ
NPM: 1406200158

HUKUM PERDATA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Slaggyah, Cerdas dan Berprestasi

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 18 Oktober 2018, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : AZVIRA NURA AZIZ
NPM : 1406200158
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN YURIDIS ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA

Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dengan predikat Baik
 () Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
 () Tidak Lulus

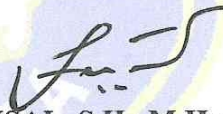
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM PERDATA.

PANITIA UJIAN

Ketua



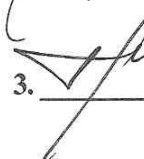

Sekretaris


IDA HANIFAH, S.H., M.H
 NIDN: 0003036001


FAISAL, S.H., M.Hum
 NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. MIRSA ASTUTI, S.H., M.H
2. FAISAL, S.H., M.Hum
3. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
4. GUNTUR RAMBE, S.H., M.H

1. 
 2. 
 3. 
 4. 



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Ilmu, Cerdas dan Sempurna

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

NAMA : AZVIRA NURA AZIZ
NPM : 1406200158
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN YURIDIS ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA

PENDAFTARAN : Tanggal 13 Oktober 2018

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM
BAGIAN HUKUM PERDATA

Diketahui
Dekan


IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
NIDN: 0011066204


GUNTUR RAMBE, S.H., M.H
NIDN: 0113087101



Siapa, Cerdas dan Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : AZVIRA NURA AZIZ
NPM : 1406200158
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN YURIDIS ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 13 Oktober 2018

Pembimbing I

Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
NIDN: 0011066204

Pembimbing II

GUNTUR RAMBE, S.H., M.H
NIDN: 0113087101



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Unggul, Cerdas, Terpercaya

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AZVIRA NURA AZIZ
NPM : 1406200158
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Azas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 13 Oktober 2018

Saya yang menyatakan



AZVIRA NURA AZIZ

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA

**AZVIRA NURA AZIZ
1406200158**

Pada dasarnya kontrak berawal dari perbedaan atau ketidaksamaan kepentingan diantara para pihak. Perumusan hubungan kontraktual tersebut pada umumnya senantiasa diawali dengan proses negosiasi diantara para pihak. Pihak yang lemah *bargaining position* hanya sekedar menerima segala isi kontrak dengan terpaksa, sebab apabila ia mencoba menawar dengan alternatif lain kemungkinan besar akan menerima konskuensi kehilangan apa yang dibutuhkan. Jadi ada dua alternatif pilihan bagi pihak yang lemah *bargaining position*-nya untuk menerima atau menolak.

Penelitian ini dilakukan menggunakan penelitian hukum normatif dengan sifat penelitian deskriptif analisis. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, serta bahan hukum tersier.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh suatu kesimpulan, Keseimbangan para pihak hanya akan terwujud apabila para pihak berada pada posisi yang sama kuat, namun pengusaha/majikan sebagai pihak yang dominan sedangkan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah serta keseimbangan sulit terwujud. Akibat hukumnya para pihak yang membuat kontrak maupun pada kontrak baku itu sendiri yang dikategorikan melanggar asas keseimbangan. Faktor penghambat pelaksanaan perjanjian dibagi menjadi dua, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal.

Kata Kunci: Asas Keseimbangan, Perjanjian Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wbr.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas limpahan Rahmat dan Karunian-Nya, sehingga penulis dapat perampungkan skripsi ini. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: **Tinjauan Yuridis Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja.**

Penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mengalami hambatan-hambatan dan kesulitan-kesulitan yang sedikit demi sedikit berkat bantuan dari berbagai pihak yang pada akhirnya dapat ditanggulangi.

Atas selesainya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada segenap pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, baik berupa bantuan materil maupun immateril yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibunda tersayang Viva dan Ayahanda tercinta Abdul Aziz yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan segenap cinta dan kasih sayang, dan terima kasih atas do'a serta pengorbanan Ibunda dan Ayahanda selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, penulis persembahkan skripsi ini khusus teruntuk Ibunda dan Ayahanda. Para Saudara

Perempuan Penulis Sheylla Hivanna Aziz dan Hanna Fara Amelia, tiada hentinya memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana hukum ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Ida Hanifah, S.H., M.H. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H. Bapak Dr. H. Surya Perdana, S.H., M.Hum. selaku Pembimbing I, dan Bapak Guntur Rambey S.H., M.H. selaku Pembimbing II, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Seluruh staf pengajar dan pegawai Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pembelajaran kepada penulis. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum Program Studi Ilmu Hukum stambuk 2014, dan terkhusus untuk Muhammad Abrar Pratama, Mikail Hafiz, Rizka Ayu Wulandari, Widya Hanjarini dan Muhammad Rasyid yang telah banyak membantu penulis, serta terima kasih atas kebersamaan kalian selama ini.

Penulis yakin dan sadar bahwa apa yang dituangkan dalam skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan kekhilafan dan jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sehat dan membangun dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini dimasa yang akan datang.

Medan, 17 September 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan masalah	6
2. Faedah penelitian	7
B. Tujuan Penelitian	8
C. Metode Penelitian	8
1. Sifat penelitian	8
2. Sumber data	9
3. Alat pengumpul data	10
4. Analisis data	10
D. Definisi Operasional	11
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian	12
1. Pengertian Perjanjian	12
2. Unsur-Unsur Perjanjian.....	13
3. Syarat Sahnya Perjanjian	14
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	17
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	17

2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan.....	21
3. Macam-Macam Perjanjian Kerja.....	23
4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja	25
5. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	27
6. Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja.....	28
7. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....	30
8. Berakhirnya Perjanjian Kerja	34
C. Perburuhan Dalam Islam (<i>Al- Ijarah</i>).....	35
1. Pengertian <i>Al-Ijarah</i>	35
2. Rukun Dan Syarat-Syarat <i>Ijarah</i>	37
3. Dasar Hukum <i>Ijarah</i>	42
D. Asas-Asas Dalam Hukum Perjanjian	45
BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja	52
B. Akibat Hukum terhadap Perjanjian Kerja yang tidak Menerapkan Asas Keseimbangan	65
C. Faktor-Faktor Penghambat dalam Penerapan Asas Keseimbangan di Perjanjian Kerja dan Solusinya	70
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.¹

Perjanjian atau *Verbinteniss* mengandung pengertian suatu hubungan Hukum Kekayaan/harta benda antara dua atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk memberi prestasi. Di dalam sebuah perjanjian dan perkembangan teori mengenai hukum perjanjian terdapat beberapa unsur yang harus dijadikan tolak ukur dalam membuat sebuah perjanjian.

Suatu perjanjian adalah semata-mata untuk suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan ini merupakan kepentingan yang pokok di dalam dunia usaha dan menjadi dasar bagi kebanyakan transaksi dagang, seperti jual beli barang, tanah, pemberian kredit, asuransi, pengangkutan barang, pembentukan organisasi usaha dan sebegitu jauhnya menyangkut tenaga kerja. Dari pengertian singkat tersebut ada beberapa unsur yang memberi wujud pengertian perjanjian, antara lain: hubungan hukum (*rechtsbetrekking*) yang menyangkut hukum

¹Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. Halaman 45.

kekayaan antara dua orang (persoon) atau lebih, yang memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi.

Perjanjian atau *Verbintenis* adalah hubungan hukum atau rechtsbetrekking yang oleh hukum itu sendiri diatur dan disahkan cara perhubungannya. Oleh karena itu perjanjian mengandung hubungan hukum antara perorangan atau person adalah hal-hal yang terletak dan berada dalam lingkungan hukum.

Perjanjian atau perikatan diatur dalam buku ke III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Suatu kontrak atau perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.

Tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih, dalam arti lebih mampu, lebih terampil, dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuann keterampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu terus-menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan, dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Ada dua kategori dalam kaitan dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu: *pertama* yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja) dan *kedua* yang melakukan pekerjaan untuk orang/pihak lain. Pada dasarnya bekerja

untuk pihak lain dengan harapan akan mendapat imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagai mana pengertian pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan, yaitu bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²

Sebagai salah satu aspek dari pembangunan, tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tenteram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang.³

Perlindungan terhadap tenaga kerja atas Perjanjian Kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan Hak Asasi Manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Disarankan kepada pihak pengusaha/perusahaan agar dalam membuat perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan hendaknya terlebih dahulu berkonsultasi dengan pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Kepada pihak tenaga kerja disarankan agar dalam menandatangani suatu bentuk perjanjian kerja hendaknya mempelajari dahulu mengenai akibat hukum yang ditimbulkan dan berusaha untuk memberikan masukan kepada pihak pengusaha agar dalam menyusun perjanjian

², Aloysius Uwiyono dkk. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers. Halaman 51.

³ Harifin A. Tumpa. "Ikatan Hakim Indonesia (IKAHI)", *dalam Varia Peradilan* No. 313, Desember 2011, halaman 44.

kerja tidak menimbulkan kerugian pada pihak tenaga kerja. Pemerintah dalam hal ini harus lebih tegas dalam menindak pengusaha yang melanggar memberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Perjanjian Kerja sebagai suatu bentuk perikatan antara tenaga kerja dan majikan juga tunduk pada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dan juga ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 52 ayat (1) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja dibuat atas dasar (1) Kesepakatan kedua belah pihak, (2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan (4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun dalam praktek terjadinya hubungan hukum antara tenaga kerja dan dan perusahaan dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja yang terlebih dahulu dipersiapkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya kontrak berawal dari perbedaan atau ketidaksamaan kepentingan diantara para pihak. Perumusan hubungan kontraktual tersebut pada umumnya senantiasa diawali dengan proses negosiasi diantara pada pihak. Lalunegosiasi para pihak berupaya menciptakan bentuk-bentuk kesepakatan untuk saling mempertemukan sesuatu yang diinginkan (kepentingan) melalui proses tawar menawar.

Kebebasan berkontrak yang merupakan 'Roh' dan 'Napas' sebuah kontrak atau perjanjian, secara implisit memberikan panduan bahwa berkontrak pihak-pihak diasumsikan mempunyai kedudukan yang seimbang. Dengan demikian,

diharapkan akan muncul kontrak yang adil dan seimbang pula dari para pihak.

Namun demikian dalam praktik masih banyak ditemukan model kontrak standar (kontrak Baku) yang cenderung dianggap berat sebelah, tidak seimbang, dan tidak adil. Kontrak yang demikian seringkali diibaratkan dengan pertarungan antara “David vs. Goliath”, dimana berhadapan kuat kekuatan yang tidak seimbang, antara pihak yang mempunyai *bargaining position* kuat (baik karena penguasaan modal/dana, teknologi maupun *skill*-yang diposisikan sebagai Goliath) dengan pihak yang lemah *bargaining position*-nya (yang diposisikan sebagai David. Dengan demikian pihak yang lemah *bargaining position* hanya sekedar menerima segala isi kontrak dengan terpaksa (*taken for granted*), sebab apabila ia mencoba menawar dengan alternatif lain kemungkinan besar akan menerima konsekuensi kehilangan apa yang dibutuhkan. Jadi ada dua alternatif pilihan bagi pihak yang lemah *bargaining position*-nya untuk menerima atau menolak (*take it or leave it*).

Fenomenal adanya ketidakseimbangan dalam berkontrak sebagai mana tersebut dapat dicermati dari beberapa model kontrak, terutama kontrak-kontrak konsumen dalam bentuk standar/baku yang didalamnya memuat klausul-klausul yang isinya (cenderung) berat sebelah. Dalam kontrak kerja, misalnya terdapat klausul yang mewajibkan buruh untuk tunduk terhadap segala peraturan si majikan.

Asas keseimbangan dilandaskan pada upaya mencapai suatu keadaan seimbang yang sebagai akibat darinya harus munculkan pengalihan kekayaan secara absah. Tidak terpenuhinya keseimbangan, dalam konteks asas

kesimbangan, bukan semata menegaskan fakta dan keadaan, melainkan lebih dari itu berpengaruh terhadap kekuatan yuridikal perjanjian dimaksud. Dalam tercipta atau terbentuknya perjanjian, ketidakseimbangan bisa muncul sebagai akibat perilaku para pihak sendiri ataupun sebagai konsekuensi dari substansi (muatan isi) perjanjian atau pelaksanaan perjanjian.

Hasil penelitian diketahui bahwa kerangka hukum perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan tenaga kerja, apabila dilihat dari segi hukum perdata merupakan kesepakatan antara para pihak di dalamnya dan telah memenuhi syarat sah nya perjanjian. Namun apabila dilihat dari ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya apabila dikaitkan dengan ketentuan yang berlaku baik perjanjian PKWT maupun PKWTT, ditemukan adanya klausul yang tidak sesuai dengan perjanjian biasanya menyangkut lamanya atau jangka waktu pekerjaan termasuk pengaturan hak pekerja atas UMK, Jamsostek, dan perlindungan terhadap keselamatan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengangkat judul penelitian yaitu Tinjauan Yuridis Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka dapatlah disimpulkan suatu rumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja?
- b. Bagaimana akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang tidak menerapkan asas keseimbangan?

- c. Bagaimana faktor-faktor penghambat dalam penerapan asas keseimbangan di perjanjian kerja? Dan bagaimana solusinya?

2. Faedah Penelitian

Setiap penelitian harus mempunyai kegunaan bagi pemecahan masalah yang diteliti. Penelitian hukum dan pembinaan hukum adalah dua aspek yang saling melengkapi. Selain itu hasil penelitian akan mengungkapkan pola dan langkah yang tepat untuk diterapkan dalam pelaksanaan penegakan hukum (*Law Enforcement*). Penelitian ini setidaknya mampu memberikan manfaat praktis pada kehidupan masyarakat. Kegunaan penelitian ini dapat ditinjau dari dua segi yang saling berkaitan yakni dari sisi teoretis maupun sisi praktis. Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap memberikan manfaat yaitu:

- a. Secara teoretis

Faedah dari segi teoretis adalah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang di dapat dalam perkuliaan dan membandingkannya dengan praktek di lapangan, sebagai wahana mengembangkan wacana dan pemikiran, untuk mengetahui secara mendalam mengenai penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja, menambah literature atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.

- b. Secara Praktis

Ditinjau dari segi praktisnya, penelitian ini berfaedah bagi kepentingan negara, bangsa, masyarakat, dan pembangunan. Dan juga penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi saya sendiri sebagai penulis serta pihak-pihak terkait

khususnya terhadap para penegak hukum dalam menangani masalah hukum kontrak antara pengusaha dan pekerja.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada hakekatnya mengungkapkan apa yang hendak dicapai oleh peneliti.⁴ Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja.
2. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang tidak menerapkan asas keseimbangan.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam penerapan asas keseimbangan di perjanjian kerja beserta solusinya.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam suatu penelitian adalah kunci utama untuk menilai baik buruknya suatu penelitian. Agar mendapatkan hasil penelitian yang maksimal, dibutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam hal pengumpulan data yang baik dan layak. Untuk itu dalam melakukan penelitian dapat digunakan suatu metode penelitian yang meliputi:

1. Sifat Penelitian

Sifat penelitian dimaksudkan sebagai suatu cara untuk melihat jenis serta pendekatan yang digunakan dalam penyusunan penelitian.⁵ Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan yakni penelitian *dekriptif analitik* yakni mengungkapkan peraturan perundang-undangan atau putusan hakim yang

⁴ Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press, halaman 18

⁵ Ida Hanifah,dkk. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 6.

berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Setelah mendeskripsikan secara mendalam dan rinci permasalahan yang diteliti, kemudian dianalisis dengan sumber data yang diperoleh untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang diteliti.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Yakni menggambarkan secara mendalam dan rinci terhadap permasalahan yang diteliti. Metode kualitatif dapat menghasilkan informasi-informasi terinci mengenai permasalahan tersebut, sehingga dapat meningkatkan pemahaman terhadap kasus-kasus dan situasi permasalahan. Kemudian juga menggunakan pendekatan *yuridis-normatif* yaitu pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum primer dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini bersumber pada data sekunder. Data sekunder sendiri terdiri atas 3 (tiga) bahan hukum, diantaranya:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai otoritas (*autoritatif*). Bahan hukum primer juga dapat diartikan sebagai bahan-bahan yang digunakan sebagai pokok dalam penelitian ini.⁶
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang digunakan untuk menjelaskan bahan hukum primer. Diantaranya buku-buku, karya ilmiah, dan tulisan-tulisan lainnya yang memiliki kaitan dengan

⁶ Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 47.

permasalahan yang diteliti pada penelitian ini. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam petunjuk kearah mana peneliti melangkah.⁷

- c. Bahan hukum Tersier, yakni bahan-bahan yang digunakan untuk menjelaskan dan memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Diantaranya, Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, serta internet.

3. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*documentary study*) yakni melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari dokumen resmi, peraturan perundang-undangan, buku-buku, publikasi dan hasil penelitian.

4. Analisis Data

Analisis data menguraikan tentang bagaimana memanfaatkan data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan permasalahan yang diteliti. Analisis data merupakan tahapan yang paling fundamental dan yang paling menentukan dalam penulisan skripsi. Untuk dapat memecahkan masalah yang ada serta untuk dapat menarik kesimpulan dengan memanfaatkan data-data yang diperoleh, maka hasil penelitian dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis *kualitatif*.

⁷ Peter Mahmud Marzuki. 2005. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana, halaman 196.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi /konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dan teori. Oleh karena itu, untuk menguraikan penelitian ini dapat dilihat definisi operasional berdasarkan judul penelitian. Definisi-definisi ini bertujuan untuk menegaskan suatu makna/arti kata serta agar tidak terjadi multitafsir dan tidak meluas dalam mengartikan kata yang berasal dari judul penelitian ini. Definisi operasional itu antara lain ialah sebagai berikut:

1. Tinjauan yuridis: mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum.
2. Asas keseimbangan: kepentingan-kepentingan yang memiliki hubungan satu sama lain dan memiliki kesamaan antara perjalanan hak dan kewajiban satu sama lain.
3. Perjanjian kerja: suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1313 KUH Perdata, suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Pasal ini menerangkan secara sederhana tentang pengertian perjanjian yang menggambarkan tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri.

Menurut Ahmadi Miru, perjanjian merupakan suatu peristiwa hukum di mana seorang berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Selain itu, kontrak dan perjanjian mempunyai makna yang sama karena dalam B.W. hanya dikenal perikatan yang lahir dari perjanjian dan yang lahir dari undang-undang atau yang secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

“Perikatan bersumber dari perjanjian dan undang-undang, perikatan yang bersumber dari undang-undang dibagi dua, yaitu dari undang-undang saja dan dari undang-undang karena perbuatan manusia. Selanjutnya, perikatan yang lahir dari undang-undang karena perbuatan manusia dapat dibagi dua, yaitu perbuatan yang sesuai hukum dan perbuatan yang melanggar hukum.”⁸

Menurut R. Subekti, suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁹

⁸ <https://kostummerdeka.blogspot.com/2014/06/perjanjian-menurt-para-ahli.html>, diakses Kamis, 20 September 2018, Pukul 14.00 wib.

⁹ <https://kostummerdeka.blogspot.com/2014/06/perjanjian-menurt-para-ahli.html>, diakses Kamis, 20 September 2018, Pukul 14.00 wib.

2. Unsur-Unsur Perjanjian

Dalam suatu kontrak atau perjanjian dikenal tiga unsur, yaitu sebagai berikut:

a) Unsur Esensialia

Unsur esensialia merupakan unsur yang harus ada dalam suatu kontrak karena tanpa adanya kesepakatan tentang unsur esensialia ini maka tidak ada kontrak. Sebagai contoh, dalam kontrak jual beli harus ada kesepakatan mengenai barang dan harga karena tanpa kesepakatan mengenai barang dan harga dalam kontrak jual beli, kontrak tersebut batal demi hukum karena tidak ada hal tertentu yang diperjanjikan.

b) Unsur Naturalia

Unsur naturalia adalah unsur yang telah diatur dalam undang-undang sehingga apabila tidak diatur oleh para pihak dalam kontrak, maka undang-undang yang mengaturnya. Dengan demikian, unsur naturalia ini merupakan unsur yang selalu dianggap ada dalam kontrak. Contohnya jika dalam perjanjian tidak diperjanjikan tentang cacat tersembunyi, secara otomatis berlaku ketentuan dalam KUH Perdata bahwa penjual yang harus menanggung cacat tersembunyi.

c) Unsur Aksidentalialia

Unsur aksidentalialia merupakan unsur yang nanti ada atau mengikat para pihak jika para pihak memperjanjikannya.

Contohnya dalam perjanjian jual beli dengan angsuran diperjanjikan bahwa pihak debitur lalai membayar utangnya, dikenakan denda 2 (dua)

persen perbulan keterlambatan, dan apabila debitor lalai membayar selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, barang yang sudah dibeli dapat ditarik kembali oleh kreditor tanpa melalui pengadilan. Demikian pula klausula-klausula lainnya yang sering ditentukan dalam suatu kontrak, yang bukan merupakan unsur esensial dalam kontrak tersebut.

3. Syarat sahnya Perjanjian

Walaupun dikatakan bahwa kontrak lahir pada saat terjadinya kesepakatan mengenai hal pokok dalam kontrak tersebut, namun masih ada hal lain yang harus diperhatikan, yaitu syarat sahnya kontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- 3) Suatu hal tertentu
- 4) Suatu sebab yang halal

Keempat syarat tersebut biasa juga disingkat dengan sepakat, cakap, hal tertentu, dan sebab yang halal. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata tersebut di atas akan diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

- 1) Kesepakatan

Kesepakatan yang dimaksudkan dalam pasal ini adalah persesuaian kehendak antara para pihak, yaitu bertemunya antara penawaran dan penerimaan. Kesepakatan ini dapat dicapai dengan berbagai cara, baik dengan tertulis maupun secara tidak tertulis. Dikatakan tidak tertulis, bukan lisan karena perjanjian dapat saja terjadi dengan cara tidak

tertulis dan juga tidak lisan, tetapi bahkan hanya dengan menggunakan simbol-simbol atau dengan cara lainnya yang tidak secara lisan.

Secara sederhana keempat hal yang menyebabkan terjadinya cacat pada kesepakatan tersebut secara sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Kekhilafan terjadi jika salah satu pihak keliru tentang apa yang diperjanjikan, namun pihak lain membiarkan pihak tersebut dalam keadaan keliru.
- b) Paksaan terjadi jika salah satu pihak memberikan kesepakatannya karena ditekan (dipaksa secara psikologis), jadi yang dimaksud dengan paksaan bukan paksaan fisik karena jika yang terjadi adalah paksaan fisik, pada dasarnya tidak ada kesepakatan.
- c) Penipuan terjadi jika salah satu pihak secara aktif memengaruhi pihak lain sehingga pihak yang dipengaruhi menyerahkan sesuatu atau melepaskan sesuatu.
- d) Penyalahgunaan keadaan terjadi jika pihak yang memiliki posisi yang kuat (posisi tawarnya) dari segi ekonomi maupun psikologi menyalahgunakan keadaan sehingga pihak lemah menyepakati hal-hal yang memberatkan baginya. Penyalahgunaan keadaan ini disebut juga cacat kehendak yang keempat karena tidak diatur dalam KUH Perdata, sedangkan tiga lainnya, yaitu penipuan, kekhilafan, dan paksaan diatur dalam KUH Perdata.

2) Kecakapan

Kecakapan adalah kemampuan menurut hukum untuk melakukan perbuatan hukum (perjanjian). Kecakapan ini ditandai dengan dicapainya umur 21 tahun atau telah menikah, walaupun usianya belum mencapai 21 tahun. Khusus untuk orang yang menikah sebelum usia 21 tahun tersebut, tetap dianggap cakap walaupun dia bercerai sebelum mencapai 21 tahun. Jadi janda atau duda tetap dianggap cakap walaupun usianya belum mencapai 21 tahun.

Walaupun ukuran kecakapan didasarkan pada usia 21 tahun atau sudah menikah, tidak semua orang yang mencapai usia 21 tahun dan telah menikah secara otomatis dapat dikatakan cakap menurut hukum karena ada kemungkinan orang yang telah mencapai usia 21 tahun atau sudah menikah, tetapi tetap dianggap tidak cakap karena berada di bawah pengampunan, misalnya karena gila, atau bahkan karena boros.

3) Hal Tertentu

Mengenai hal tertentu, sebagai syarat ketiga untuk sahnya perjanjian ini menerangkan tentang harus adanya objek perjanjian yang jelas. Jadi suatu perjanjian tidak bisa dilakukan objek yang tertentu. Jadi tidak bisa seseorang menjual “sesuatu” (tidak tertentu) dengan harga seribu rupiah misalnya karena kata sesuatu itu tidak menunjukkan hal tertentu, tetapi hal yang tidak tentu.

4) Sebab yang Halal

Syarat ini mengenai suatu sebab yang halal, ini juga merupakan syarat tentang isi perjanjian. Kata halal disini bukan dengan maksud untuk memperlawankan dengan kata haram dalam hukum Islam, tetapi yang dimaksudkan disini adalah bahwa isi perjanjian tersebut tidak dapat bertentangan dengan undang-undang kesusilaan dan ketertiban umum.

B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain itu pengertian Perjanjian Kerja juga di ketengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu Bapak Prof. R. Iman Soepomo, S.H. yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang Perjanjian Kerja, beliau mengemukakan bahwa:

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.”¹⁰

Selanjutnya perihal pengertian Perjanjian Kerja, ada lagi pendapat Subekti, beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah:

Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (Bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.

Ridwan Halim dalam bukunya Seri Hukum Perburuhan Aktual, menyatakan pengertian Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan, yang umumnya berkenaan dengan persyaratan yang secara timbal balik harus di penuhi oleh kedua belah pihak.

Wiwoho Soedjono dalam bukunya Hukum Perjanjian Kerja, menyatakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.¹¹

¹⁰ Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 29-30.

¹¹ <https://masalahukum.wordpress.com/2013/09/23/perjanjian-kerja/>, diakses Sabtu, 15 September 2018, Pukul 20.00 wib.

G. Karta Soeputra dalam Ida Hanifa mengatakan hukum perburuhan adalah sebahagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹²

Molenaar dalam Ida Hanifa berpendapat *Arbeidsrecht* (hukum perburuhan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.¹³

S. Mok dalam Aloysius Uwiyono *Arbeidsrecht in datdeel van het recht dan betrekking heeft op van anderen en de daarmede onmiddelijik samenhangende levensomstandigheden* (hukum perburuhan) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang berlangsung tergantung pada pekerjaan itu.¹⁴

Sutikno dalam Ida Hanifa (bukunya yang berjudul Hukum Perburuhan) menyatakan hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹⁵

¹² Ida Hanifah. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Ratu Jaya. Halaman 2.

¹³ *Ibid*

¹⁴ Aloysius Uwiyono. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers. halaman 3.

¹⁵ *Op. Cit.*, halaman 3.

N.E.H. Van Esveld dalam Ida Hanifa menyatakan bahwa hukum perburuhan meliputi pekerjaan yang katanya tidak membatasi lapangan hukum perburuhan pada orang yang bekerja dibawah pimpinan saja, melainkan meliputi pula pekerjaan dan atas tanggung jawab resiko sendiri, hal ini dimaksud untuk menghapus akibat jelek (materiil dan idiil) yang timbul dari pertentangan antara idea yang luhur dengan perhitungan ekonomi, pertentangan mana dirasakan oleh orang-orang yang melakukan pekerjaan.¹⁶

M.G. Levenbach dalam Aloysius Uwiyono menyatakan hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan, dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.¹⁷

Imam Soepomo dalam Djumadi berpendapat bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁸

Halim dalam Ida Hanifa menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak pekerja/pegawai maupun majikan. Sedangkan dalio menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik yang

¹⁶ *Ibid.* halaman 3

¹⁷ Aloysius Uwiyono. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 3.

¹⁸ Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 29-30.

tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan.¹⁹

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu perjanjian terdapat dua pihak, dimana hanya satu pihak yang memberikan perintah sedangkan pihak lain menjalankan perintah tersebut dengan mendapat upah.

Oleh karena itu adanya perbedaan yang prinsip antara perjanjian umum dengan perjanjian kerja tidak dapat dipungkiri. Sebab dalam perjanjian pada umumnya yang membuat perjanjian mempunyai derajat yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang sama atau seimbang. Perjanjian kerja juga dikatakan hampir mirip dengan perjanjian pemborongan yaitu sama-sama menyebutkan bahwa pihak-pihak yang satumenyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu.

2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Manulan, bahwa yang menjadi tujuan hukum ketenagakerjaan adalah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir **a** lebih menunjukkan bahwa hukum perburuhan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha.

¹⁹ Ida Hanifah. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Ratu Jaya. Halaman 4.

Sedangkan butir **b** dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komperhensif dan konkret dari pemerintah.

Berdasarkan Pasal 4 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Apabila dilihat dari makna bekerja, maka tujuan hukum ketenagakerjaan dapat ditinjau dari beberapa segi:

- a. Segi kepentingan individu, merupakan pengerahan pikiran dan tenaga seseorang dengan makna yang bersangkutan akan memperoleh sesuatu yang bermanfaat bagi kelangsungan hidupnya.
- b. Segi kepentingan masyarakat, merupakan pengerahan tenaga dan fikiran seseorang dalam lingkungan masyarakat, untuk menghasilkan barang atau jasa yang akan disuguhkan kepada masyarakat guna mencukupi sesuatu kebutuhan anggota masyarakat dan yang

bersangkutan akan memperoleh pendapatan guna kepentingan kelangsungan hidupnya.

- c. Segi spiritual, kita sebagai manusia yang beragama karena Tuhan telah menganjurkan kepada kita semua agar menepati ayat dalam kitab suci Al-Qur'an sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Insyiqaaq ayat 6:

Artinya; Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemuinya.²⁰

3. Macam-Macam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibagi menjadi 3 macam yaitu:

- a. Perjanjian perburuhan yang sejati (*arbeids-overeenkomst*);
- b. Perjanjian pekerjaan borongan (*aanneming vanwerk*);
- c. Perjanjian pembuatan pelayanan jasa dan lepasan (*overreenkomst tot het verrichten van enkele dienst*);

Sifat-sifat perjanjian yang sejati adalah:

- a. Adanya hubungan antara buruh dan majikan;
- b. Adanya gaji untuk para buruh yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan ukuran Upah Minum Regional (UMR);
- c. Adanya masa akhir bekerja, misalnya pensiunan atau habis masa kontrak;
- d. Adanya uang pesangon, uang pensiunan, dan uang sejenisnya.

²⁰ *Ibid*, halaman 7-8.

Kaitannya dengan perburuhan, ada yang disebut dengan istilah *neringbeding*, yaitu suatu perjanjian agar para buruh menggunakan upah gajinya menurut petunjuk atau peraturan yang ditetapkan oleh majikan.

Perburuhan bukan hanya bersifat kontrak antara karyawan dan majikan, tetapi juga ada sanksi-sanksi (*strafbeding*) untuk para karyawan yang melanggar peraturan majikannya atau peraturan perusahaan. Perjanjian antara para buruh dan majikan yang sekaligus menetapkan sanksi-sanksi tertentu harus tertulis sehingga mempunyai kekuatan hukum.

Perjanjian perburuhan tidak dilarang apabila diperjanjikan bahwa para pekerja yang sudah pensiun dari pekerjaannya tidak akan mendirikan perusahaan yang sama dengan mantan majikan sehingga menjadi saingan perusahaan mantan majikannya (*concurrentiebeding*).

Para buruh yang sudah melakukan perjanjian kerja tidak dibenarkan berhenti sebelum masa kontrak selesai. Apabila dilakukan pihak perusahaan dapat menuntutnya ke pengadilan, kecuali pekerja tersebut berhenti dengan alasan-alasan tersebut yang dipandang sebagai pelanggaran perjanjian yang dilakukan oleh pihak perusahaan, tetapi pekerjaan tersebut wajib membuktikan alasan-alasan tersebut didepan pengadilan (*dringende redenen*), atau sebaliknya pekerja diberhentikan oleh majikan karena alasan tertentu dan dapat dibuktikan didepan pengadilan. Contoh:

- 1) Para buruh diberhentikan karena perusahaan bangkrut
- 2) Karyawan diberhentikan karena selalu sering mangkir dalam bekerja
- 3) Karyawan berhenti bekerja karena majikan tidak membayar gaji

- 4) Karyawan berhenti bekerja karena sakit atau mengalami kecelakaan kerja.

Seluruh jenis perjanjian perburuhan dapat dikategorikan ke dalam perjanjian sewa menyewa jasa yang dalam konsep hukum perikatan dapat disebut sebagai bagian dari hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan.²¹

4. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan hukum perjanjian, terdapat beberapa asas penting yang perlu diketahui, yaitu:

- 1) Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

- 2) Adanya unsur dibawah perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerjaan haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk di bawah perintah orang lain, yaitu atasan.²²

²¹ Wawan Muhwan Hariri. 2011. *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*. Bandung: Pustaka Setia, halaman 92-94.

²² Djumadi. 1993. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 28.

Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah” ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

3) Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Upah minimum yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

4) Adanya waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja

tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah majikan, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah yang ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundangan-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

5. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang -Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²³

Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.²⁴

Apabila syarat pada poin 1 dan 2 tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin 3 dan 4 tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

6. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

²³ Lalu Husni. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Wali Pers, halaman 67.

²⁴ Suharnoko. 2004. *Hukum Perjanjian Teori dan Analisa Kasus*. Jakarta: Kencana, halaman 1.

Dalam Pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- 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 pembayaran;
- 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;
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.²⁵

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap

²⁵ Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers, halaman 66-67.

7. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

a) Kewajiban-kewajiban dari Pihak Pekerja

Kewajiban-kewajiban bagi pihak pertama, yaitu pekerja, di dalam uraian tentang unsur-unsur dari perjanjian kerja dapat dijumpai dalam unsur kesatu, kedua dan ketiga, yaitu adanya unsur *work*, *service*, dan *time*.

Di dalam peraturan perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja atau buruh, ketentuannya bisa dilihat pada Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Buruh wajib melakukan pekerjaan

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa buruh atau pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Akan tetapi ternyata alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut bisa dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan dan izin dari majikan sebelumnya. Maka karenanya, prinsip bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaannya sekali lagi dapat dikesampingkan. Pada praktek pelaksanaannya biasanya pihak pekerja atau buruh yang membuat Perjanjian Kerja bisa menyuruh orang lain untuk menggantikan pekerjaannya atau meminta izin kepada majikan.

2) Buruh wajib menaati aturan dan petunjuk dari majikan

Buruh sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh buruh tersebut, antara lain dapat dituangkan didalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja menurut kemampuan yang maksimal. Yang perlu diperhatikan disini, adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan sepanjang diatur di dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.

3) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda

Jika si pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan. Maka atas kejadian tersebut, risiko yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja. Akan tetapi dengan catatan kejadian tersebut karena adanya unsur kesengajaan atau kelalaian dari si pekerja. Sebaliknya jika suatu kejadian tersebut dikarenakan bukan karena kesalahan si pekerja atau karena di luar batas kemampuan si pekerja maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung jawab si pekerja.

b) Kewajiban-kewajiban dari Pihak Majikan

Dalam melakukan hubungan kerja ada banyak kewajiban-kewajiban dari si majikan yang harus dilakukan, namun pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja tersebut adalah kewajiban si majikan untuk membayar upah tepat pada waktunya. Akan tetapi karena kewajiban lainnya juga penting maka akan di rinci sebagai berikut:

1) Kewajiban untuk berbuat dan tidak berbuat sesuatu

Kewajiban majikan, salah satunya adalah wajib berbuat sesuatu atau sebaliknya untuk tidak berbuat atau melakukan sesuatu, yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Selanjutnya dalam hal membicarakan kewajiban ini, si majikan haruslah bertindak sebijaksana mungkin, yaitu:

- Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.

2) Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan

Di dalam Pasal 1602v KUHPerdara jo PP Nomor 21 di Tahun 1954 tentang istirahat Tahunan si buruh, dalam ketentuan tersebut antara lain disebutkan pihak majikan diwajibkan untuk mengatur pekerja sedemikian rupa, sehingga semua pihak bisa melaksanakan

kewajibannya dengan tenang sebaliknya haknya juga tidak terabaikan, karena itu semuanya bisa terpenuhi dengan baik, tanpa bertentangan dengan isi perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan dan kebiasaan setempat.

3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Di dalam Pasal 1602x KUHPerdara, ditentukan bahwa majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan, jika si buruh yang bertempat tinggal padanya menderita sakit atau kecelakaan. Tetapi tanggung jawab tersebut paling lama hanya untuk waktu 6 (enam) minggu pertama. Walaupun demikian, bukan semua penderitaan sakit buruh menjadi tanggung jawab majikan karena jika timbulnya sakit yang diderita ataupun kecelakaan buruh tersebut karena perbuatan buruh yang disengaja atau karena perbuatan asusila, maka biaya perawatan dan pengobatan tidak menjadi tanggung jawab majikan.

4) Kewajiban memberikan surat keterangan

Pada ketentuan Pasal 1602a ayat (1 dan 2), antara lain ditentukan bahwa majikan wajib memberikan surat keterangan, yang dibubuhi tanggal dan tanda tangan si majikan. Dan di dalam surat keterangan tersebut haruslah berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara si buruh dan si majikan. Surat keterangan tersebut diberikan jika hubungan kerja tersebut di akhiri atas permintaan sendiri dan si pekerja. Dengan bermodalkan surat keterangan tersebut, si pekerja dapat membuktikan atas pengalaman

kerjanya, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian-keahlian tertentu yang telah dimilikinya.

- 5) Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita

Majikan dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara calon pekerja wanita dan pria. Baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja, dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam hal pemberian upah bahkan tidak boleh juga ada perbedaan antara yang sudah berkeluarga dan yang belum berkeluarga dan yang dihubungkan dengan jenis kelaminnya.

- 6) Kewajiban membayar upah

Di dalam hubungan kerja, kewajiban yang utama dan terpenting bagi majikan, sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja, adalah “membayar upah” tepat pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan pada Pasal 1602 KUHPerdara yang berbunyi:

“Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan”.

8. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja meninggal dunia;
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, PP, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Baik buruh maupun majikan yang mengakhiri (memutuskan) hubungan kerja tanpa suatu pernyataan pengakhiran dengan mengindahkan jangka waktu menurut undang-undang, dianggap bertindak berlawanan dengan hukum *onrechtmatig* dan perbuatannya diancam dengan pembebanan pembayaran ganti rugi, kecuali jika perbuatannya itu telah dilakukan karena suatu alasan mendesak.²⁶

Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir.²⁷

Berdasarkan Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

C. Perburuhan dalam Islam (*Al-Ijarah*)

1. Pengertian *Al-Ijarah*

Al-ijarah artinya mempersewakan. Menurut istilah, *ijarah* adalah akad atas manfaat barang atau jasa yang dilakukan oleh pihak pemilik barang atau jasa

²⁶ R. Subekti. 1995. *Aneka Perjanjian*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, halaman 63.

²⁷ Zainal Asikin. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, halaman 141.

dengan pihak penyewa menurut syarat-syarat yang dibenarkan oleh syara'. Menurut Chaeruman Pasaribu dan Suhrawardi Lubis, *ijarah* adalah sewa menyewa, yaitu suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Dari pengertian tersebut, dari praktik *ijarah*, terdapat beberapa hal penting:

- a. Barang yang benar-benar bermanfaat
- b. Jasa yang diambil manfaatnya
- c. Penggantian dari manfaat barang atau jasa
- d. Penggantian manfaat jasa berupa uah yang di sebut dengan *ujrah*.

Ijarah merupakan sistem perburuhan apabila dikaitkan dengan sewa menyewa jasa. Sultan Remy Syahdeini mengatakan, *ijarah* artinya sewa menyewa barang atau jasa yang dalam akad nya mengutamakan manfaat dari objek yang dipersewakan. Dalam *ijarah*, tidak terdapat akad kepemilikan zat bendanya, melainkan hanya pada manfaatnya. Oleh karena itu, *ijarah* disebut pula dengan jual beli manfaat barang atau jasa. Sama hal nya dengan pendapat Sayyid Sabiq, yang mengartikan *ijarah* dengan pahala (*ajrun*) atau upah sebagai pengganti (*Al-‘Iwadh*) dari manfaat benda atau jasa. Menurut Rahcmat Syahfi'I, *ijarah* adalah menjadikan milik suatu pemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti. Beberapa pengertian *ijarah* dapat diambil pemahaman bahwa pengetian *ijarah* secara Bahasa adalah sewa-menyewa, perburuhan, penggantian, dan upah mengupah. Adapaun menurut istilah, *ijarah* merupakan akad sewa menyewa barang atau jasa dengan pembayaran yang disepakati sesuai batas waktu habisnya masa sewa menyewa yang bersangkutan. Dalam sewa

menyewa barang atau jasa terdapat manfaat dari objek tersebut dan batas waktu serta harga sewanya jelas. Objek sewa menyewa tidak berpindah kepemilikan zatnya, melainkan hanya manfaatnya sehingga ketika masa sewanya habis barang tersebut secara otomatis kembali kepada pemiliknya, seperti menyewakan kendaraan, rumah, tanah, dan sebagainya. Demikian pula, menyewa jasa atau mempekerjakan seseorang, seperti mempekerjakan petani untuk mencangkul sawah yang masa sewanya dapat dihitung perhari, perminggu, dan sebagainya.

2. Rukun dan Syarat-Syarat *Ijarah*

Rukun-rukun *ijarah* adalah:

- a. *aqi'd* (orang yang berakal)
- b. *shighat* akad
- c. *ujrah* (upah), dan
- d. manfaat barang dan jasa

Adapun syarat-syarat *ijarah*, terdiri atas empat macam, yaitu:

- a. syarat *al-inqad* (terjadinya akad)
- b. syarat *an-nafadz* (syarat pelaksanaan akad)
- c. syarat sahnya akad, dan
- d. syarat *lazim*.

Syarat terjadinya akad berkaitan dengan '*aqid*, zat akad, dan tempat akad.

Menurut ulama Hanafiyah, '*aqid* (orang yang melakukan akad) disyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* serta tidak disyaratkan harus balig. Akan tetapi, untuk barang yang bukan miliknya sendiri, akad *ijarah* anak *mumayyiz* adalah sah, apabila telah mendapat izin dari walinya.

Ulama Hanabilah dan Syafi'iyah mensyaratkan, orang yang akad harus *mukallaf*, yaitu balig dan berakal, sedangkan anak *mumayyiz* belum dapat dikategorikan ahli akad. agar *ijarah* terlaksana. barang harus dimiliki oleh 'aqidatau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad (*ahliyah*). Dengan demikian, *ijarah* yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya, tidak dapat menjadikan adanya *ijarah*.

Menurut Hendi Suhendi dalam Wawan Muhwan, rukun dan syarat *ijarah* adalah sebagai berikut:

- a. *Mu'jir* dan *Musta'ji*, yaitu orang-orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu;jir* adalah orang memberikan upah dan menyewakan, *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewakan sesuatu. *Mu'jir* dan *Musta'jir* harus balig, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling merelakan.
- b. *Shighat ijab* dan *qabul* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab Kabul sewa-menyewa dan upah-mengupah. Misalnya, "aku sewakan mobil ini kepadamu dengan harga sewa per hari Rp200.000,00." *Musta'jir* menjawab, "aku terima mobilmu dengan harga tersebut." Terjadilah serah terima barang yang dimaksudkan dari pihak pemilik mobil kepada penyewanya.
- c. *Ujrah* atau upah harga sewa. Disyaratkan harganya diketahui dengan jelas jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam transaksi sewa-menyewa barang maupun upah-mengupah jasa.

d. Ada barang yang disewakan atau tenaga yang disewa berupa jasa atau keahlian tertentu dari orang yang disewa. Syarat-syarat yang harus ada dalam barang atau jasa yang disewakan adalah:

- 1) Barang atau jasa benar-benar memiliki manfaat yang dimaksudkan oleh pemilik barang maupun oleh penyewanya;
- 2) Barang yang disewa dapat diserahkan secara langsung kepada penyewa, demikian pula dengan orang yang akan disewa jasanya;
- 3) Manfaat dari barang atau jasa merupakan objek yang mubah atau boleh ditransaksikan. Tidak boleh menyewa jasa orang lain untuk keperluan kejahatan;
- 4) Benda yang disewakan harus tetap zatnya sehingga habis masa sewanya. Tidak boleh menyewakan air karena air tidak kekal zatnya.²⁸

Untuk sahnya sewa-menyewa, ada beberapa syarat yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Orang yang melakukan perjanjian sewa-menyewa yang telah memenuhi syarat untuk melakukan perjanjian pada umumnya.
- 2) Kedua belah pihak cakap bertindak dalam hukum, yaitu mempunyai kemampuan untuk membedakan yang baik dan yang buruk. Oleh karena itu, apabila transaksinya dilakukan oleh orang yang belum dewasa, sebagai mana pendapat Imam Syafi'I dan Imam Hambali, transaksi yang dilakukan adalah batal, meskipun

²⁸ Wawan Muhwan. 2011. *Hukum Perikatan dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*. Bandung . Pustaka Setia, halaman 254.

kedua belah pihak sudah mampu membedakan mana yang baik dan yang buruk atau disebut juga dengan *mumayyiz*.

- 3) Kedua belah pihak yang melakukan perjanjian sewa-menyewa atau upah-mengupah harus mencerminkan sikap saling merelakan, tidak ada sedikitpun unsur pemaksaan yang menyebabkan kerugian pada masing-masing pihak.
- 4) Barang yang dijadikan objek bukan hanya jelas keberadaannya, tetapi harus dapat diserahkan dan mengandung manfaat yang jelas sesuai dengan kebutuhan penyewanya.

Setelah terjadi penyerahan barang sewaan atau jasa yang diperburuhkan, risiko mengenai barang yang dijadikan objek perjanjian sewa-menyewa ditanggung oleh si pemilik barang, sebab si penyewa hanya menguasai untuk mengambil manfaat dari barang yang disewakan. Dengan kata lain, penyewa hanya berhak mengambil manfaat barang, bukan zat barang yang bersangkutan, sedangkan hak benda tetap ada ditangan pemilik barang atau yang menyewakannya. Dengan demikian, jika terjadi kerusakan atas barang sebelum terjadi akad, pemilik barang yang berkewajiban memperbaikinya.

Demikian pula jika barang yang baru disewa tanpa sengaja rusak, pemilik barang yang bertanggung jawab, kecuali kerusakan yang dilakukan oleh penyewa karena kelalaiannya atau disengaja dan tidak melakukan pemeliharaan atas barang yang disewa.

Untuk mengetahui manfaat barang, adakalanya pemilik barang menjelaskan kepada penyewa barang yang akan disewakan dan manfaat barang tersebut benar-benar sudah jelas, misalnya rumah, mobil, tanah, dan sebagainya.

Menurut jumhur ulama, *ijarah* adalah akad lazim, seperti jual beli. Oleh karena itu, tidak bisa batal tanpa ada penyebab yang membatalkannya. Menurut Ulama Syafi'iyah, jika tidak ada uzur, tetapi masih memungkinkan untuk diganti dengan barang yang lain, *ijarah* tidak batal. *Ijarah* akan batal jika manfaatnya benar-benar hilang, seperti hancurnya rumah yang disewakan.

Hukum asal *ijarah* adalah mubah atau dibolehkan sepanjang tidak terdapat dalil yang mengharamkannya. Disamping itu, ada yang disebut dengan hukum *ijarah sah*, yang menurut Rachmat Syafi'i merupakan tetapnya kemanfaatan bagi penyewa dan tetap upah bagi pekerja atau orang yang menyewakan barang dan jasa.

Selain *ijarah yang sah*, ada pula *ijarah yang fasid* atau rusak. Menurut Ulama Hanafiyah, jika penyewa telah mendapatkan manfaat, tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja dibayar lebih kecil dari perjanjian dan kesepakatan semula ketika akad, *ijarah*-nya batal. Akan tetapi, jika kerusakan disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis pekerjaan perjanjiannya, upah harus dibayar dengan semestinya. Rachmat Syafi'i mengatakan, Jafar dan Ulama Syafi'iyah berpendapat, *ijarah fasid* sama dengan jual beli yang *fasid*, yaitu harus dibayar dengan nilai atau ukuran yang dicapai barang sewaan.

Keberadaan upah tergantung pada adanya akad. Upaya dimiliki berdasarkan akad itu sendiri, tetapi cara pembayarannya bergantung pada

kesepakatan, sekaligus, bertahap, atau pada akhir masa penyewaan habis.

Kewajiban upah di dasarkan pada tiga perkara yaitu:

- 1) Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad;
- 2) Mempercepat tanpa adanya syarat;
- 3) Dengan membayarkan kemanfaatan sedikit demi sedikit. Jika dua orang yang akad bersepakat untuk mengakhirkan upah, hal tersebut diperbolehkan.

3. Dasar Hukum *Ijarah*

Dasar hukum *ijarah* adalah firman Allah SWT dalam Al-Qur'an dan sabda Rasulullah SAW, dalam hadisnya. Adapaun dasar hukum pertama terdapat pada surat At-Talaq [65] ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ
حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَاللَّهُ بِبَيْنِكُمْ
بِمَعْرُوفٍ ۖ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فاستَرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ ۗ

Artinya:

Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

Ayat tersebut menjadi dasar hukum adanya *ijarah* atau perburuhan. Dengan ayat tersebut, setiap orang boleh menyewa jasa orang lain untuk menyusukan anaknya atau orang yang memiliki air susu ibu boleh menyewakan kepada orang lain untuk menyusui anaknya. Secara umum, sewa menyewa orang lain dibolehkan.

Menyewakan air susu ibu, menyusukan bayi orang lain berakibat hukum yang baru, yaitu anak yang disusukan menjadi haram jika dinikahkan dengan anak ibu yang sesusu karena kedua anak tersebut sedarah satu sama lainnya, dan Allah SWT maupun Rasulullah SAW melarang menikahkannya.

Demikian pula yang terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Qasas [28] ayat 26-27:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya:

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَىٰ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَجٍ ^ص
فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ^ص وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ
مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya:

Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja

denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".

Ayat diatas menjelaskan Nabi Syu'aib yang menyewa jasa Nabi Musa a.s. untuk bekerja selama delapan tahun dengan pembayaran tertentu. Jika Nabi Musa a.s. menambahkan waktunya sepuluh tahun, yang dua tahun merupakan kebaikan yang diberikan kepada Nabi Syu'aib.

Dasar hukum kedua adalah hadis yang diriwayatkan Ibnu Majah dari Ibnu Umar:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عُرْقُهُ

Artinya:

"Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya"

Dalam hadis lain diriwayatkan Abd Ar-Razaq:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

Artinya:

"Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya."

Dalam perburuhan, kedua belah pihak harus saling memberi manfaat, yaitu pihak yang menyewa harus membayar sesuai kesepakatan dan pihak yang disewa mengerjakan objek pekerjaan yang sesuai dengan permintaan penyewa. Jika salah

satu pihak melanggar kontrak yang dimaksudkan, pihak yang lain dapat melakukan pembatalan kontrak.²⁹

D. Asas-Asas dalam Hukum Perjanjian

Di dalam hukum kontrak dikenal 5 asas penting, yaitu: asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda* (asas kepastian hukum), asas iktikad baik, dan asas kepribadian. Kelima asas itu disajikan sebagai berikut:

Asas-asas dalam Hukum Perjanjian adalah sebagai berikut:

1. Asas Kebebasan Berkontrak (Freedom OfContract)

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat

(1) KUHPerdara, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapa pun;
- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya; dan
- d. Menentukan bentuk perjanjian yaitu tertulis atau lisan.³⁰

Setiap orang bebas mengadakan perjanjian apa saja, baik yang sudah diatur maupun belum diatur dalam undang-undang. Akan tetapi, kebebasan tersebut dibatasi oleh tiga hal, yaitu tidak dilarang undang-

²⁹ Wawan Muhwan. 2011. *Hukum Perikatan dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*. Bandung: Pustaka Setia, halaman 254-261.

³⁰ Salim H.S. 2014. *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 9.

undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum, dan tidak bertentangan dengan kesusilaan.³¹

2. Asas Konsensualisme

Asas Konsensualisme merupakan Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerduta. Dalam Pasal itu ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak. Asas konsensualisme merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak.³²

3. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas pacta sunt servanda atau disebut juga dengan asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas pacta sunt servanda merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Asas pacta sunt servanda dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta, yang berbunyi: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang.”³³

4. Asas Itikad Baik (Good Faith)

Asas itikad baik dalam bahasa hukumnya disebut *Goede Trouw*. Asas ini berkaitan dengan pelaksanaan suatu perjanjian. Asas itikad baik dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (3) KUHPerduta. Pasal 1338 ayat (3)

³¹ Prof. Abdulkhadir Muhammad. 2014. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, halaman 295.

³² Salim H.S. *Op. Cit.*, halaman 10.

³³ *Ibid*, halaman 10.

KUHPerdata berbunyi: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak. Asas itikad baik ini menentukan "persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik". Asas itikad baik dibagi menjadi dua macam, yaitu itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Pada itikad baik nisbi, orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad baik mutlak, penilaiannya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran yang objektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif.³⁴

5. Asas Kepribadian (Personalitas)

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dana atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPerdata yang berbunyi: “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.” Inti ketentuan ini bahwa seseorang yang mengadakan perjanjian hanya untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 KUHPerdata berbunyi: “Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya.”³⁵

Di samping kelima asas itu, di dalam Lokakarya Hukum Perikatan yang di selenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman

³⁴ *Ibid*, halaman 10-11.

³⁵ *Ibid*, halaman 12.

dari tanggal 17 sampai dengan tanggal 19 Desember 1985 telah berhasil dirumuskan delapan asas hukum perikatan nasional. Kedelapan asas itu dibagi sebagai berikut:

1. Asas Kepercayaan

Asas kepercayaan mengandung pengertian bahwa setiap orang yang akan mengadakan perjanjian akan memenuhi setiap prestasi yang diadakan di antara mereka di belakang hari.

2. Asas Persamaan Hukum

Asas persamaan hukum adalah bahwa subjek hukum yang mengadakan perjanjian mempunyai kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dalam hukum. Asas ini menempatkan para pihak didalam persamaan derajat dan tidak dibeda-bedakan baik dari warna kulitnya bangsa, kekayaan, jabatan dan lain-lain. Masing-masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua pihak untuk saling menghormati satu sama lain sebagai makhluk ciptaan Tuhan.

3. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi jika diperlukan dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.

4. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikatnya perjanjian, yaitu sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.

5. Asas Moral

Asas moral ini terikat dalam perikatan wajar, yaitu suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak dapat menuntut hak baginya untuk menggugat prestasi dari pihak debitur. Hal ini terlihat dalam *zaakwarneming*, yaitu seseorang melakukan perbuatan dengan sukarela (moral). Yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya. Salah satu faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan melakukan perbuatan hukum itu adalah didasarkan pada kesusilanaan (moral) sebagai panggilan hati nuraninya.

6. Asas Kepatutan

Asas kepatutan merupakan salah satu asas yang terdapat didalam hukum perjanjian. Asas kepatutan itu mengikat tidak hanya karena undang-undang menunjuknya, melainkan karena kepatutan itu menentukan isi dari perjanjian yang mengikat. Asas ini dituangkan dalam pasal 1339 KUH Perdata. Asas kepatutan disini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian. Asas ini merupakan ukuran tentang hubungan yang ditentukan juga oleh rasa keadilan masyarakat.³⁶

³⁶ Albul Hakim. <https://abduhakisgiagian.files.wordpress.com/2014/11/kedudukan-asas-hukum-perjanjian.pdf>, diakses Rabu, 19 September 2018, Pukul 13.00 wib.

7. Asas Kebiasaan

Asas ini dipandang sebagai bagian dari perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk apa yang secara tegas diatur, akan tetapi juga hal-hal yang menurut kebiasaan lazim diikuti. Asas ini diatur dalam pasal 1339 jo. Pasal 1347 KUH Perdata, yang dipandang sebagai bagian dari perjanjian tidak hanya mengikat untuk apa saja yang secara tegas diatur, akan tetapi juga hal-hal yang dalam kebiasaan dan lazim diikuti.

8. Asas Perlindungan (*Protection*)

Asas perlindungan mengandung pengertian bahwa antara debitur dan kreditur harus dilindungi oleh hukum. Namun, yang perlu mendapat perlindungan itu adalah pihak debitur, karena pihak debitur berada pada pihak yang lemah.³⁷ Asas-asas inilah yang menjadi dasar pijakan daripada pihak dalam menentukan dan membuat suatu perjanjian dalam kegiatan hukum sehari-hari. Dengan demikian dapat dipahami bahwa dari keseluruhan asas tersebut diatas merupakan hal yang penting dan mutlak harus diperhatikan bagi para pembuat perjanjian sehingga tujuan akhir dari suatu kesepakatan dapat tercapai dan terlaksana sebagaimana diinginkan oleh para pihak.

³⁷ Salim H. S. 2014. *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 13-14.

BAB III

HASL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja

1. Asas Keseimbangan

Asas Keseimbangan adalah asas yang menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi jika diperlukan dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.

Dalam berbagai kajian akademis, perbincangan mengenai eksistensi kontrak (hukum kontrak) dalam hubungannya dengan para pihak acap kali dikaitkan dengan “keseimbangan dalam berkontrak” (asas keseimbangan). Namun demikian, seakan tidak pernah hentinya muncul anggapan bahwa kontrak yang terjalin antara pihak-pihak tidak memberikan keseimbangan posisi bagi salah satunya. Kontrak yang demikian dianggap tidak adil dan berat sebelah, sehingga memunculkan upaya untuk mencari dan menggali temuan-temuan baru di bidang hukum kontrak agar dapat menyelesaikan problematika ketidakseimbangan dalam hubungan kontraktual.

Asas keseimbangan dalam kontrak dengan berbagai aspeknya telah begitu banyak dikaji dan ulas oleh para ahli, sehingga muncul berbagai pengertian terkait dengan asas keseimbangan ini.

Pengertian “keseimbangan-seimbang” atau “*evenwicht-evenwichtig*” (Belanda) atau “equality-equal-equilibrium” (Inggris) bermakna leksikal “sama,

sebanding” menunjuk pada suatu keadaan, posisi, derajat, dan lain-lain. Dalam bidang fisika, konteks keseimbangan diartikan sebagai keadaan yang terjadi bila semua gaya dan kecenderungan yang ada pada setiap benda atau sistem persis dinetralkan atau dilawan oleh gaya atau kecenderungan yang sama besar, tetapi mempunyai arah yang berlawanan. Secara matematis pengertian seimbang bermakna sama atau sebanding.

Munir Fuady membedakan ketidakadilan terbagi kedalam dua jenis yaitu:

1. Ketidakadilan yang bersifat procedural yang dimaksudkan adalah ketidakadilan dari klausulal kontrak sebagai akibat dari kedudukan para pihak yang tidak seimbang dalam proses tawar menawar dari kontrak tersebut;
2. Ketidakadilan yang bersifat substantif adalah klausula dalam kontrak itu sendiri yang bersifat berat sebelah tanpa menghubungkannya kepada proses tawar menawar dari kontrak tersebut. Asas ini menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu.

Asas keseimbangan dilandaskan pada upaya mencapai suatu keadaan seimbang yang sebagai akibat darinya harus memunculkan pengalihan kekayaan secara absah. Dengan demikian bahwa bentuk ideal dari sebuah perjanjian adalah adanya bentuk kepatasan dalam menempatkan posisi masing – masing pihak untuk menempatkan dirinya didalam sebuah kontrak.

Karena dengan terciptanya keadaan yang seimbang dimana tidak ada satu pihak pun yang posisinya lebih tinggi dan menghasilkan hak serta kewajiban yang seimbang membuat perjanjian tersebut bisa sejalan dengan pandangan P.S

Atiyah yang menekankan bahwa sebuah perjanjian memiliki tiga tujuan dasar yaitu:

1. Tujuan pertama dari suatu kontrak ialah memaksakan suatu janji dan melindungi harapan wajar yang muncul darinya;
2. Tujuan kedua dari suatu kontrak ialah mencegah pengayaan (upaya memperkaya diri) yang dilakukan secara tidak adil atau tidak benar;
3. Tujuan ketiga ialah to prevent certain kind of harm. Sehingga dapat diterima secara jelas dimana perjanjian yang didasari dengan asas keseimbangan tersebut mencegah adanya pemberian harapan yang diluar batas serta mencegah bentuk upaya memperkaya diri dengan adanya bentuk ketidakseimbangan isi dari hak serta kewajiban yang diikatkan kepada pihak dalam perjanjian tersebut.

Selain hal tersebut Herlien Budiono menambahkan tujuan esensial lain yang diturunkan dari asas laras (harmoni) di dalam hukum adat, yaitu:

4. Tujuan keempat dari kontrak ialah mencapai keseimbangan antara kepentingan sendiri dan kepentingan terkait dari pihak lawan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil sebuah pengertian dimana berdasarkan tujuan sebuah kontrak tersebut, tujuan pertama memiliki fungsi mewajibkan sedangkan tujuan kedua dan ketiga menegaskan syarat pencampuran community values yaitu dari keadilan (rechtvaardigheid) dengan kepatutan (betamelijkheid). Azas keseimbangan yang bermakna sebagai equal – equilibrium akan bekerja

memberikan keseimbangan manakala posisi tawar para pihak dalam menentukan kehendak menjadi tidak seimbang.³⁸

Tujuan dari asas keseimbangan adalah hasil akhir yang menempatkan posisi para pihak seimbang (equal) dalam menentukan hak dan kewajibannya. Oleh karenanya dalam rangka menyeimbangkan posisi para pihak intervensi dari otoritas negara (pemerintah) sangat kuat. Janji individual dan kewajiban *to prevent certain kind of harm*, mengimplikasikan bahwa perjanjian adalah suatu “proses” yang bermula dari suatu janji menuju kesepakatan (bebas) dari para pihak dan berakhir dengan pencapaian tujuan: perjanjian yang tercapai dalam semangat atau jiwa keseimbangan.

Sejalan terhadap pengertian tersebut bahwasanya setiap perjanjian didasari dengan adanya kesepakatan yang kemudian dijalankan sesuai dengan tujuan luhur yang menghasilkan tujuan akhir berupa keseimbangan diantara kedua belah pihak dalam perjanjian untuk mencapai tujuan perjanjian tersebut. Hubungan hukum yang timbul dalam pranata-pranata perjanjian yang merupakan titik taut diperolehnya sebuah pengendalian serta esensi tersebut harus dilindungi dari keadaan yang tidak seimbang yang dapat merugikan para pihak yang telah bersepakat untuk mengikatkan diri kedalam perjanjian dimaksud tersebut.³⁹

³⁸ Irmawan, “Asas Keseimbangan dalam Hukum Perjanjian”, melalui <http://irmiawanfridlis.blogspot.com/2012/10/asas-keseimbangan-dalam-hukum-perjanjian.html>, diakses Jum’at, 21 September 2018, Pukul 19.00 wib.

³⁹ Irmawan, “Asas Keseimbangan dalam Hukum Perjanjian”, melalui <http://irmiawanfridlis.blogspot.com/2012/10/asas-keseimbangan-dalam-hukum-perjanjian.html>, diakses Jum’at, 21 September 2018, Pukul 19.00 wib.

2. Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja

Setiap perjanjian, khususnya perjanjian kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh wajib menerapkan asas-asas dalam perjanjian salah satunya asas keseimbangan. Asas keseimbangan adalah asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian yang telah disepakati.

Secara hukum dikenal 2 (dua) macam Perjanjian Kerja (PK) ataupun Pekerja yaitu:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Buruh dengan pengusaha yang ditentukan berdasarkan pada jangka waktu tertentu. Menurut Pasal 56 ayat 2 (UU No.13 Tahun 2003, Pembuatan PKWT berdasarkan atas:

- 1) Jangka waktu; dan
- 2) Selesainya pekerjaan tertentu.

Prinsip hukum dari PKWT yang mendasarkan pada jangka waktu tertentu, dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan diperpanjang satu kali paling lama satu tahun.

Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut "Pekerja PKWT", maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap menjadi Pekerja Kontrak. Apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Secara aturan hukum tidak mengatur eksplisit mengenai hal ini, namun justifikasi yang dapat disampaikan adalah bahwa status pekerja dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak adalah sama saja dengan penurunan status. Penurunan status pekerja dari tetap menjadi kontrak adalah masuk kategori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dari perusahaan dan dalam satu waktu yang sama pengusaha mengangkat kembali pekerja (tetap) tersebut menjadi pekerja kontrak.

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 menyatakan :

- 1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a) jangka waktu; atau
 - b) selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh Pekerja Kontrak adalah Pekerja Kontrak harus memiliki/mendapatkan Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Pengusaha dan Pekerja yang bersangkutan.

Sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia: Kep. 100/Men/VI/2004 Ketentuan PKWT khusus untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu, yaitu:

1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya

PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.

Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian. Dalam Pasal 3 Keputusan

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu :

PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

2) PKWT Untuk Pekerjaan Yang Bersifat Musiman

Dalam Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu :

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu:

Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.

PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

3) PKWT Untuk Pekerjaan Yang Berhubungan Dengan Produk Baru

Dalam Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu :

PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT):

PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.

PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.

PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.

Pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

Pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud di atas, maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Konsep keseimbangan begitu penting dalam penyusunan suatu kontrak karena tahapan inilah yang menjadi dasar dalam pemenuhan prestasi. Konsep keseimbangan dituangkan menjadi suatu asas hukum dalam hukum kontrak yakni asas keseimbangan. Asas hukum berfungsi sebagai pondasi yang memberikan arah, tujuan serta penilaian fundamental, mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis.

Asas keseimbangan tercermin ketika para pihak yang akan membuat perjanjian diberi kebebasan berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdota. Kebebasan yang dimaksud dalam Pasal 1338 KUHPerdota tersebut tidaklah mutlak,

melainkan harus diimbangi dengan aturan yang menyatakan bahwa kebebasan tersebut diperbolehkan sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-undang, kepatutan, dan kebiasaan, kesusilaan dan ketertiban umum dalam pembuatan maupun pelaksanaannya. Maksud keseimbangan dari beberapa aturan yang telah dikemukakan yaitu terjadinya kesetaraan kedudukan antara hak dan kewajiban para pihak dalam kontrak pada syarat dan kondisi yang sama, tidak ada yang mendominasi atau melakukan tekanan kepada pihak lainnya.

Penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja dijabarkan dalam perumusan hak dan kewajiban para pihak. Keseimbangan para pihak hanya akan terwujud apabila para pihak berada pada posisi yang sama kuat, namun pengusaha/majikan sebagai pihak yang dominan sedangkan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah serta keseimbangan sulit terwujud.

Hal ini sering sekali terjadi pada beberapa pengusaha/majikan yang membuat suatu perjanjian kerja dan isi dari perjanjian tersebut si pengusaha/majikan menghilangkan kewajibannya dan meletakkan kewajiban si pekerja/buruh yang isinya menyatakan bahwa pekerja/buruh harus tunduk pada peraturan baru, tambahan, lanjutan dan/atau perubahan yang dibuat secara sepihak oleh si pengusaha/majikan.

Sebuah perjanjian kerja juga tidak jarang yang mengenyampingkan unsur-unsur yang harusnya tertera pada sebuah perjanjian kerja, hal tersebut tentunya dikhawatirkan akan menciderai nilai-nilai keseimbangan dalam hak dan kewajiban yang lahir dari perjanjian tersebut, yang mana dalam hal ini biasanya seorang pekerjalah yang dirugikan, contohnya tidak terteranya upah minimum

sebagai hak pekerja untuk mendapatkan informasi tentang upah yang akan dia dapatkan, hal tersebut jelas jelas sudah menyalahi salah satu unsur perjanjian kerja.

Kontrak baku atau kontrak standar (bahasa Inggris: *standard contract*, bahasa Belanda: *algemene voorwaarden*), adalah kontrak yang dibuat, dimana salah satu pihak memiliki ekonomi, psikologis dan sosial yang lebih kuat untuk menentukan syarat dan isi di dalam kontrak, sedangkan pihak lain sebagian hanya menerima atau menolak (*take it or leave it*).

Pada saat kontrak tersebut ditandatangani umumnya para pihak hanya mengisikan data-data informatif tertentu saja dengan tanpa, atau berkemungkinan kecil untuk merubah isi atau syarat kontrak yang tercermin dalam klausula-klausula baku (*standardized clause*). Klausula baku yang dibuat dengan adanya ketidakseimbangan posisi pada tahap prakontraktual dalam hal ini terdapat berbagai kepentingan subjektif, dan berpotensi mengakibatkan pelanggaran asas keseimbangan dalam tahapan kontrak selanjutnya.

Oleh karena itu, klausula baku sering dimanfaatkan pengusaha/majikan sebagai pihak yang mempunyai *bargaining position* kuat,serta memanfaatkan kesempatan bagi pekerja/buruh yang membutuhkan pekerjaan. Sekali lagi pekerjalah yang dirugikan, pekerja dalam hal ini sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan ada dalam keadaan yang terpaksa, perjanjian pada hakikatnya lahir karena adanya persetujuan dari kedua belah pihak, oleh karena itu jika adanya suatu paksaan maka tidak tersampaikanlah persetujuan itu, seperti yang tertera pada pasal 1321 KUH Perdata;

Tiada suatu persetujuan pun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.

Selanjutnya pada pasal 1323 KUH Perdata menyatakan;

Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang mengadakan suatu persetujuan mengakibatkan batalnya persetujuan yang bersangkutan, juga bila paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga yang tidak berkepentingan dalam persetujuan yang dibuat itu.

Asas keseimbangan mengambil peran penting dalam sebuah perjanjian kerja untuk menghindari cacatnya sebuah perjanjian kerja tersebut, dengan adanya asas keseimbangan diharapkan dapat menguntungkan kedua belah pihak, baik itu dari pihak pemberi kerja dan pekerjanya.

Pengaturan mengenai asas keseimbangan secara khusus belum tertera dalam aturan-aturan tertulis, konteks keseimbangan dapat ditemukan secara tersirat maupun tersurat dalam peraturan perundang-undangan yang menegaskan dan berkorelasi dengan asas-asas hukum perjanjian. Meskipun tidak terdapat ketentuan di dalam hukum perjanjian Indonesia yang secara tegas menyebutkan berlakunya asas keseimbangan di dalam pembuatan dan/atau pelaksanaan suatu Perjanjian, namun pada kenyataannya secara tidak langsung KUHPerdata Indonesia sesungguhnya telah mengadopsi asas keseimbangan di dalam ketentuan-ketentuannya.

Hal ini membuktikan bahwa asas kebebasan berkontrak yang dianut oleh hukum perjanjian Indonesia sesungguhnya memiliki keterkaitan yang erat dengan asas keseimbangan. Pengadopsian asas keseimbangan terlihat dari ketentuan-ketentuan Pasal 1320 sampai dengan Pasal 1337 KUHPerdata Indonesia yang secara tidak langsung menghendaki adanya keseimbangan kehendak,

keseimbangan kecakapan, dan keseimbangan informasi di antara para pihak. Selain itu, ditekankannya “kesepakatan kedua belah pihak”, “pelaksanaan dengan iktikad baik” serta terikatnya suatu Perjanjian dengan “kepatutan, kebiasaan dan undang-undang” di dalam ketentuan Pasal 1338 dan Pasal 1339 KUH Perdata Indonesia dan pengaturan “keadaan memaksa” di dalam ketentuan Pasal 1244, Pasal 1245, Pasal 1444 dan Pasal 1445 KUH Perdata Indonesia juga menunjukkan bahwa ketentuan KUH Perdata Indonesia sesungguhnya menekankan harus adanya suatu keseimbangan (keadilan) di antara para pihak di dalam Perjanjian.

Perjanjian yang pembuatannya hanya didasarkan pada asas kebebasan berkontrak telah menunjukkan bahwa Perjanjian tersebut berlangsung dalam suasana ketidakseimbangan. Oleh karena itu sesungguhnya suatu Perjanjian yang tidak seimbang tidak mempunyai kekuatan mengikat yang absolut sebab bertentangan dengan iktikad baik, rasa keadilan, dan kepatutan.

B. Akibat Hukum terhadap Perjanjian Kerja yang tidak Menerapkan Asas Keseimbangan

1. Contoh Kasus Perjanjian Kerja yang tidak Menerapkan Asas Keseimbangan

PT. XXX merupakan perusahaan besar yang memiliki Bus dengan jumlah kurang lebih 53 unit. Pemilik perusahaan tersebut memiliki total karyawan kurang lebih berjumlah 150 orang. PT. XXX mempekerjakan karyawan pada bagian kasir tiket dengan jam kerja yang dibagi menjadi dua sift, sift pertama bekerja dari jam 08.00 WIB sampai dengan jam 17.00 WIB dan untuk sift yang kedua bekerja dari jam 17.00 WIB sampai dengan jam 02.00 WIB dengan menggunakan tenaga kerja

wanita. Karyawan diberikan transportasi berupa mobil yang digunakan untuk mengantar karyawan yang bekerja pada shift kedua. Karyawan pada bagian kasir tiket menerima gaji selama satu bulan sebesar Rp. 2.000.000,00-. Karyawan mendapatkan Jaminan Kesehatan berupa BPJS. Namun, menurut informasi yang saya dapatkan dari salah satu karyawan PT. XXX, Jaminan Kesehatan yang mereka miliki sekarang tidak bisa dipergunakan lagi karena dalam beberapa bulan yang lalu tidak pernah dibayar lagi oleh PT. XXX. Sementara, upah/gaji yang mereka terima setiap bulannya selalu dipotong. Kemudian upah/gaji yang mereka terima setiap bulannya tidak pernah diberikan pada tanggal yang tidak pernah ditentukan dan bisa berubah-ubah. Khusus karyawan kasir tiket diharuskan untuk menandatangani perjanjian yang dibuat oleh PT. XXX tersebut. PT. XXX hanya meletakkan semua peraturan perusahaan yang harus dipatuhi dan tidak meletakkan hak dari si pekerja.

2. Akibat Hukum Perjanjian Kerja yang tidak Menerapkan Asas Keseimbangan

Terdapat dua jenis bentuk kontrak kerja yaitu kontrak kerja berbentuk lisan atau tidak tertulis dan kontrak kerja berbentuk tulisan. Pada kontrak kerja berbentuk lisan atau tidak tertulis meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut. Tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal yaitu apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis sehingga merugikan pekerja. Sedangkan pada kontrak kerja berbentuk

tulisan, perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi buruh apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan buruh.

Kontrak kerja ini dibuat dalam rangkap dua yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing-masing buruh dengan pengusaha harus mendapat dan menyimpan Perjanjian Kerja sesuai Pasal 54 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Melalui penandatanganan kontrak kerja maka perusahaan dalam hal ini tidak akan bisa bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja disabilitas serta menjamin bahwa hubungan pekerjaan yang dibangun tidak merugikan satu sama lain. Dengan adanya kontrak kerja ini juga memberikan kepastian dan kejelasan status para tenaga kerja. Selain itu, adanya kontrak kerja juga menjadi bukti terjadinya hubungan kerja sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Dampak negatif dari efektifitas pembuatan kontrak, oleh pengusaha/majikan adalah penerapan kontrak baku, yang pada awalnya ditujukan untuk mempercepat proses hukum dalam mempersiapkan kontrak, kemudian tujuan tersebut bergeser dengan kontrak baku yang cenderung tidak memberikan perlindungan pihak yang menerima kontrak tersebut dari adanya ketentuan yang tidak berlaku adil, apabila muncul persengketaan kelak, karena dinilai melanggar

beberapa asas hukum perjanjian, termasuk pelanggaran terhadap asas keseimbangan meskipun tidak secara keseluruhan.

Asas keseimbangan sangat berperan dalam menentukan posisi dari para pihak. Posisi para pihak harus diupayakan seimbang dalam menentukan hak dan kewajiban dari para pihak. Oleh karena itu, apabila terdapat posisi yang tidak seimbang di antara para pihak, maka hal ini harus ditolak karena akan berpengaruh terhadap substansi maupun maksud dan tujuan dibuatnya kontrak itu ialah:

- a. Lebih mengarah pada keseimbangan posisi para pihak, artinya dalam hubungan kontraktual tersebut posisi para pihak diberi muatan keseimbangan.
- b. Kesamaan pembagian hak dan kewajiban dalam hubungan kontraktual seolah-olah tanpa memperhatikan proses yang berlangsung dalam penentuan hasil akhir akhir pembagian tersebut.
- c. Keseimbangan seolah sekadar merupakan hasil akhir dari sebuah proses.
- d. Intervensi negara merupakan instrumen memaksa dan mengikat agar terwujud keseimbangan posisi para pihak.
- e. Pada dasarnya keseimbangan posisi para pihak hanya dapat dicapai pada syarat dan kondisi yang sama (*ceteris paribus*).

Melihat dari contoh kasus diatas masing-masing pihak memiliki iktikad baik dalam perjanjian ini. Pihak Pengusaha secara terbuka telah memberikan kesempatan kerja kepada Buruh yang membutuhkan pekerjaan untuk berdiskusi

terkait isi perjanjian kerja dan pekerja berjanji untuk melaksanakan seluruh apa yang menjadi kewajibannya yang tertuang dalam isi perjanjian kerja sehingga tercipta posisi yang seimbang dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut. Tetapi, dalam isi perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak pengusaha tidak menuangkan secara lugas hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Selain itu pemenuhan hak tenaga kerja tidak tertuang dalam kontrak kerja seperti pemberian jaminan sosial, perlindungan kerja, pengupahan yang sesuai dengan ketentuan, pemberian cuti dan jam kerja. Salah satu pemberian jaminan atas hak pekerja adalah dengan pemberian Jaminan sosial bagi seluruh pekerja tanpa terkecuali. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.

Mengenai pengaturan waktu istirahat dan cuti tertera dalam Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan yang diteliti tidak memberlakukan waktu kerja yang telah sesuai dengan undang-undang yang berlaku yaitu 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja yaitu Senin hingga Jumat dalam 1 minggu, atau 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja yaitu Senin hingga Sabtu. Melainkan waktu kerja para buruh dalam 1 minggu kurang lebih 54 jam dan waktu libur dalam 1 bulan hanya 2 kali. Dan mengenai masalah gaji/upah, perusahaan tersebut juga tidak tepat waktu dalam memberikan upah/gaji kepada semua karyawan.

Akibat hukumnya para pihak yang membuat kontrak maupun pada kontrak baku itu sendiri yang dikategorikan melanggar asas keseimbangan, yang berujung pada pembatalan atau pengakhiran kontrak manakala terjadi kegagalan

pelaksanaan kontrak. Ketika kontrak sudah berjalan tetapi terjadi ketidakseimbangan, hal ini dapat menjadi alasan bagi pihak yang dirugikan untuk mengajukan tuntutan ketidakabsahan kontrak.

C. Faktor-Faktor Penghambat dalam Penerapan Asas Keseimbangan di Perjanjian Kerja dan Solusinya

1. Faktor-faktor penghambat dalam penerapan asas keseimbangan

Faktor – faktor yang dapat mengganggu keseimbangan perjanjian adalah: cara terbentuk perjanjian yang melibatkan pihak – pihak yang berkedudukan tidak setara dan/ atau ketidaksetaraan prestasi – prestasi yang dijanjikan timbal balik. Pada prinsipnya dengan melandaskan diri pada asas – asas pokok hukum kontrak dan asas keseimbangan, faktor yang menentukan bukanlah kesetaraan prestasi yang diperjanjikan melainkan kesetaraan para pihak, yakni jika keadilan pertukaran perjanjianlah yang hendak di junjung tinggi.

Menurut pandangan Herlien Budiono asas keseimbangan merupakan prinsip yang tidak bernama. Kesusilaan yang baik (*de geode zeden*); dan konstruksi itikad baik (*geode trouw constructie*), kewajaran dan kepatutan (*redelijkheid en billijk heid*), penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dan *justum pretium* sebenarnya dilandaskan pada keadaan yang menuntut adanya keseimbangan didalamnya dapat kita kenali semangat atau jiwa keseimbangan. Sebagaimana juga sepatutnya melandasi keputusan – keputusan maupun ketetapan pengadilan.

Kriterium keseimbangan janganlah dicari dalam situasi dan kondisi faktual apakah tujuan (perjanjian) benar seimbang atau tidak, tetapi lebih terfokus pada

pertanyaan apakah perjanjian terbentuk dalam kondisi tidak seimbang dan atau apakah perjanjian dari segi substansi atau maksud dan tujuan serta pelaksanaannya dapat memunculkan kondisi ketidakseimbangan. Hal tersebut didasari bahwa keadaan materi untuk perbandingan yang ada pada saat terjadinya perjanjian dan berkaitan dengan perbedaan muatan dan isi atau pelaksanaan perjanjian mengakibatkan penilaian akan seberapa jauh pihak – pihak dirugikan akan juga semakin kompleks dan sulit (*bewerkelijker*).

Sejalan dengan hal tersebut bahwa memang sebuah perjanjian dikatakan seimbang bukanlah hanya berdasarkan pada tujuan akhirnya saja namun terdapat persamaan serta adanya pelimpahan kekayaan secara sama dan bertujuan akhir ke masa yang akan datang. Sehingga terhadap hal tersebut sudah menjadi barang tentu bila sebuah perjanjian harus dilandasi dan diberikan muatan yang menjelaskan kondisi, keadaan serta secara jelas mengakomodir kehendak para pihak agar tidak terjadi bentuk ketidakseimbangan yang mengakibatkan kerugian pada salah satu pihak yang ada didalamnya.

Dalam perjalanannya bentuk ketidakseimbangan merupakan wujud dari belum adanya pengakomodiran keinginan para pihak dalam perjanjian yang hal tersebut didasari pada tindakan dimana adanya keadaan salah satu pihak yang lebih tinggi sehingga menyebabkan pihak lain tidak bisa berbuat banyak yang mengakibatkan pihak lain harus menerima atau menolak keadaan tersebut.

Faktor penghambat pelaksanaan perjanjian dibagi menjadi dua, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal: faktor yang asalnya dari dalam diri seseorang atau individu itu sendiri. Faktor ini biasanya berupa sikap juga sifat yang melekat pada diri seseorang.⁴⁰ Dalam perjanjian kerja faktor internal mempengaruhi terciptanya perjanjian kerja yang seimbang karena kebanyakan Pengusaha/majikan ingin menguntungkan diri sendiri dengan cara membuat perjanjian kerja dengan menghilangkan kewajiban si pengusaha/majikan. Sementara si pekerja/buruh harus menaati semua peraturan yang dibuat.
- b. Salah satu contohnya dengan menahan ijazah seorang pekerja agar si pekerja daat bekerja dengan waktu yang lama. Pengusaha/majikan membuat ketidakseimbangan kontrak selain untuk menguntungkan diri sendiri tetapi juga untuk menjaga agar si pekerja/buruh dapat bekerja dengan baik, tidak malas-malasan, dan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Si pengusaha/majikan biasanya juga meletakkan sanksi berupa denda yang wajib dibayarkan apabila si pekerja/buruh berhenti sebelum berakhirnya kontrak.
- c. Faktor eksternal: faktor yang asalnya dari luar diri seseorang atau individu. Faktor ini meliputi lingkungan di sekitar termasuk orang-orang terdekat. Faktor eksternal juga dapat mempengaruhi pelaksanaan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja. Adapun faktor eksternal yang menjadi pemicu munculnya permasalahan sosial adalah faktor alam, faktor kependudukan, faktor lokasi, faktor ekonomi, faktor lingkungan, dan juga

⁴⁰ <https://brainly.co.id/tugas/2520902>, diakses Jum'at, 21 September 2018, Pukul 19.00 wib.

faktor sosial.⁴¹ Salah satu contohnya yaitu si pengusaha/majikan tidak mau mengeluarkan biaya yg lebih banyak untuk memberikan upah kepada si pekerja/buruh, dan pada akhirnya upah yang diberikan si pengusaha/majikan tidak sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota). Atau si pengusaha/majikan tidak mau mencari pekerja stambahan sehingga si pekerja yang bekerja sudah lama di tambah jam kerjanya tanpa diberikan upah lembur.

2. Solusi agar terlaksananya asas keseimbangan dalam perjanjian kerja

Negara Indonesia merupakan negara hukum yang artinya segala sesuatu yang berhubungan dengan hak dan kewajiban termasuk juga tanggung jawab hukum haruslah diberikan ketentuan-ketentuan atau aturan hukum, dengan adanya aturan hukum yang memiliki sifat mengatur, maka mau tidak mau setiap orang harus mengikuti aturan tersebut, oleh karena itu solusi agar terlaksananya asas keseimbangan dalam perjanjian kerja pada hakikatnya bertumpu pada aturan yang dibuat lebih ketat agar terciptanya asas keseimbangan.

Selain aturan yang lebih diperketat, berikut beberapa solusi agar terlaksananya asas keseimbangan dalam perjanjian kerja:

- a. Pengusaha/majikan harus lebih memikirkan kepentingan si pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaannya.
- b. Isi perjanjian kerja yang dibuat oleh si pengusaha/majikan haruslah meletakkan hak-hak dari sipekerja/buruh didalamnya jangan hanya meletakkan kewajiban yang harus dijalankan oleh si pekerja/buruh.

⁴¹ <https://brainly.co.id/tugas/2520902>, diakses Jum'at, 21 September 2018, Pukul 19.00 wib.

- c. Pengusaha haruslah bersikap adil terhadap pekerja dengan memberikan semua hak si pekerja yaitu jam kerja yang sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, upah/ gaji yang sesuai dengan daerah si pekerja, Jaminan Kesehatan dan lain-lain.
- d. Pekerja harus lebih teliti dalam membaca kontrak/ perjanjian kerja yang diberikan oleh si pengusaha, apakah terdapat ketidakseimbangan dalam perjanjian kerja yang diberikan oleh si pengusaha.
- e. Pekerja juga harus mengajukan permohonan diletakkannya hak kepada si pengusaha apabila dalam isi perjanjian kerja tersebut tidak adanya keseimbangan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja dijabarkan dalam perumusan hak dan kewajiban para pihak. Keseimbangan para pihak hanya akan terwujud apabila para pihak berada pada posisi yang sama kuat, namun pengusaha/majikan sebagai pihak yang dominan sedangkan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah serta keseimbangan sulit terwujud. Faktanya sekarang ini banyak sekali pengusaha/majikan yang tidak menerapkan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja yang mereka buat.
2. Akibat hukumnya para pihak yang membuat kontrak maupun pada kontrak baku itu sendiri yang dikategorikan melanggar asas keseimbangan, yang berujung pada pembatalan atau pengakhiran kontrak manakala terjadi kegagalan pelaksanaan kontrak. Ketika kontrak sudah berjalan tetapi terjadi ketidakseimbangan, hal ini dapat menjadi alasan bagi pihak yang dirugikan untuk mengajukan tuntutan ketidakabsahan kontrak.
3. Faktor penghambat pelaksanaan perjanjian dibagi menjadi dua, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal: faktor yang asalnya dari dalam diri seseorang atau individu itu sendiri. Faktor ini biasanya berupa sikap juga sifat yang melekat pada diri seseorang. Dalam perjanjian kerja faktor internal mempengaruhi terciptanya perjanjian kerja yang seimbang karena kebanyakan Pengusaha/majikan ingin menguntungkan

diri sendiri dengan cara membuat perjanjian kerja dengan menghilangkan kewajiban si pengusaha/majikan. Sementara si pekerja/buruh harus menaati semua peraturan yang dibuat. Faktor eksternal: faktor yang asalnya dari luar diri seseorang atau individu. Faktor ini meliputi lingkungan di sekitar termasuk orang-orang terdekat. Adapun faktor eksternal yang menjadi pemicu munculnya permasalahan sosial adalah faktor alam, faktor kependudukan, faktor lokasi, faktor ekonomi, faktor lingkungan, dan juga faktor sosial.

B. SARAN

1. Untuk pemerintah harus lebih memperhatikan pekerja yang tidak diberikan seluruh haknya dengan cara membuat undang-undang khusus mengenai pengaturan asas keseimbangan, serta meletakkan sanksi terhadap perusahaan yang tidak menjalankannya dalam perjanjian kerja.
2. Untuk si pengusaha isi perjanjian kerja yang dibuat oleh si pengusaha/majikan haruslah meletakkan hak-hak dari sipekerja/buruh didalamnya jangan hanya meletakkan kewajiban yang harus dijalankan oleh si pekerja/buruh.
3. Untuk pekerja harus lebih teliti dalam membaca kontrak/ perjanjian kerja yang diberikan oleh si pengusaha, apakah terdapat ketidakseimbangan dalam perjanjian kerja yang diberikan oleh si pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdulkhadir Muhammad. 2014. *Hukum Perdata Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti: Bandung.
- _____ 1993. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika: Jakarta.
- Aloysius Uwiyono dkk. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- _____ dkk. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas*
- Ida Hanifah. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ratu Jaya: Medan.
- Lalu Husni. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. PT. Raja Wali Pers: Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki. 2005. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Kencana: Jakarta.
- R. Subekti. 1995. *Aneka Perjanjian*. PT. Citra Aditya Bakti: Bandung.
- Salim H.S. 2014. *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika: Jakarta.
- Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI-Press: Jakarta.
- Suharnoko. 2004. *Hukum Perjanjian Teori dan Analisa Kasus*. Kencana: Jakarta.
- Wawan Muhwan Hariri. 2011. *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*. Pustaka Setia: Bandung.
- Zainal Asikin. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Zainuddin Ali. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika: Jakarta.

Undang-undang:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Majalah Hukum:

Harifin A. Tumpa. "Iktan Hakim Indonesia (IKAHI)", *dalam Varia Peradilan* No. 313, Desember 2011

Situs Internet:

Imron Al Husein, "Ijarah", melalui <http://alhushein.blogspot.com/2012/01/i-j-r-h.html>, diakses Senin, 17 September 2018, Pukul 13.00 wib.

Irmawan, "Asas Keseimbangan dalam Hukum Perjanjian", melalui <http://irmawanfridlis.blogspot.com/2012/10/asas-keseimbangan-dalam-hukumperjanjian.html>, diakses Jum'at, 21 September 2018, Pukul 19.00 wib.

No name, <https://brainly.co.id/tugas/2520902>, diakses Jum'at, 21 September 2018, Pukul 19.00 wib.

—————, <https://abdulhakimsiagian.files.wordpress.com/2014/11/kedudukan-asas-hukum-perjanjian.pdf> diakses Rabu, 19 September 2018, Pukul 13.00 wib.

—————, <http://anshar-mtk.blogspot.com/2013/07/sewa-menyewa-ijarah.html>, diakses Senin, 17 September 2018, Pukul 13.00 wib.

—————, <https://masalahukum.wordpress.com/2013/09/23/perjanjian-kerja/>, diakses Sabtu, 15 September 2018, Pukul 20.00 wib.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

Nama Lengkap : AZVIRA NURA AZIZ
NPM : 1406200158
Program Studi : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : TINJAUAN YURIDIS ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA

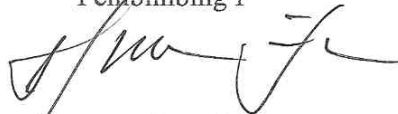
Pembimbing I : Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
Pembimbing II : GUNTUR RAMBE, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KONS. LANJUTAN	PARAF
25.09.18	Penyerahan Skripsi		Ch
27.09.18	Perbaikan dalam Paragraf		Ch
29.09.18	Perbaikan kembali		Ch
03.10.18	Perbaikan BAB III		Ch
09.10.2018	Perbaikan kembali		Ch
10.10.2018	Telah selesai direvisi layakan ke Pembg I		Ch
10-10-2018	Penyerahan skripsi		Ch
11-10-2018	Perbaikan dalam penulisan		Ch
12-10-2018	Penambahan materi pada Bab III		Ch
13-10-2018	Telah selesai direvisi		Ch


Diketahui Dekan


Ida Hanifah, S.H., M.H

Pembimbing I


Dr. H. Surya Perdana, S.H., M.Hum

Pembimbing II


Guntur Rambe, S.H., M.H