

**PENGADOPSIAN ASAS PROPORSIONALITAS DALAM
KONTRAK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA
KERJA**

TESIS



OLEH :

Nama : MUHAMMAD FIRMAN AHSAN

No. Mahasiswa : 21921061

**PROGRAM MAGISTER KENOTARIATAN
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2026

HALAMAN JUDUL

PENGADOPSIAN ASAS PROPORSIONALITAS DALAM

KONTRAK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA

KERJA

TESIS



Disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD FIRMAN AHSAN

No. Mahasisw : 21921061

PROGRAM MAGISTER KENOTARIATAN

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2026

Pengadobsian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Kerja



Pengadobsian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendaran pada tanggal 22 Januari 2026



Yogyakarta, 22 Januari 2026
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,



Siti Anisah, Dr., S.H., M.Hum.,



Pengadobsian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

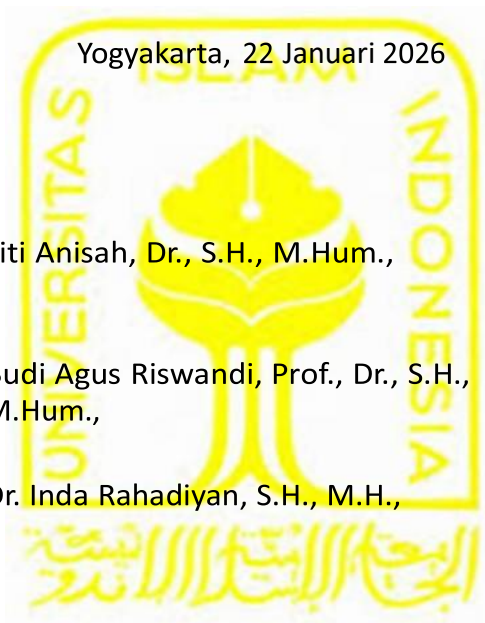
Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 22 Januari 2026

Tim PengujiTanda

1. Ketua Siti Anisah, Dr., S.H., M.Hum.,
2. Anggota Budi Agus Riswandi, Prof., Dr., S.H.,
M.Hum.,
3. Anggota Dr. Ina Rahadiyan, S.H., M.H.,

Tangan



Mengetahui:
Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



Budi Agus Riswandi, Prof., Dr., S.H., M.Hum.,

NIK. 014100109

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH (TESIS)

Yang bertandatangan dibawah ini saya:

Nama : MUHAMMAD FIRMAN AHSAN
No. Mhs : 121921061

Adalah benar benar saya Mahasiswa Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melakukan Penulisan Karya Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Tesis yang berjudul:

PENGADOPSIAN ASAS PROPORSIONALITAS DALAM KONTRAK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Sehubung dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan

- a. Bahwa karya tulis ilmiah ini merupakan benar benar karya saya sendiri dimana naskah penyusunannya patuh terhadap kaidah, etika, dan norma – norma sesuai dengan ketentuan dan kebiasaan yang berlaku;
- b. Bahwa saya menjamin hasil karya ilmiah ini merupakan benar benar asli dan bebas dari unsur unsur yang mengandung kriteria dari plagiarisme karya orang lain .
- c. Bahwa saya mempersilahkan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia menggunakan wewenangnyanya untuk menggunakan karya tulis saya dengan sebagaimana mestinya.

Selanjutnya berkaitan dengan hal ini, saya siap dan sanggup bertanggung jawab serta siap menerima sanksi administrasi maupun sanksi pidana jika melakukan pelanggaran terkait dengan hal-hal yang saya sebutkan diatas serta saya siap melakukan penandatanganan berita acara tentang hak dan kewajiban saya di hadapan Tim Fakulta Hukum Universitas Islam Indonesia apabila terdapat tanda-tanda plagiat di dalam hasil karya tulis ilmiah saya .

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dalam kondisi sehat jasmani maupun rohani tanpa ada paksaan oleh pihak manapun.

Yogyakarta 05 Januari 2026




Muhammad Firman Ahsan

MOTTO

"Agar kamu tidak bersedih hati terhadap apa yang luput dari kamu dan tidak pula terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai terhadap orang yang sombong dan membanggakan diri." (QS. Al-Hadid: 23)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Allah SWT tuhan yang maha esa, yang telah melimpahkan karunia serta rahmatnya sehingga penulis dapat merasakan menulis dan menyelesaikan skripsi ini ;
2. Istri saya Regita Trisna Hastari yang selalu memberikan semangat dan dukungan tanpa ada rasa lelah
3. Orang tua saya, yakni Bapak Aris mawardi. dan Ibu Retno widyaningsih yang selalu memberikan dukungan dan membimbing serta selalu mencurahkan waktu dan tenaga untuk mendidik serta membesarkan saya sampai seperti ini tanpa rasa lelah ;
4. Dan mertua saya, yakni Bapak Sutrisno dan Ibu Winarsih yang selalu memberikan dukungan dan membimbing serta selalu mencurahkan waktu dan tenaga untuk mendidik saya tanpa rasa lelah
5. kepada Agung Wibowo S.H.,M.K.n dan lusia Nia kurnianti S.H.Mum. yang telah mendukung dan memberi motivasi ;
6. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu ;dan
7. Almamater, yaitu Universitas Islam Indonesia

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT tuhan yang mahaesa yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, inayah, sertakarunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir berupa skripsi ini.

Penyusunan Tesis dengan judul Pengadopsian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja yang merupakan sebuah tugas akhir guna memenuhi persyaratan demi memperoleh gelar Sarjana Magister Kenotariatan pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Disadari masih banyak kekurangan dalam Tesis ini karena terbatasnya pengalaman yang dimiliki oleh penulis masih sangat kurang. Bahwasanya sebagai bentuk evaluasi, penulis menerima segala masukan dan kritik yang bersifat membangun (*konstruktif*) agar Tesis ini menjadi lebih baik.

Terselesainya Tesis ini tidak terlepas dari dukungan serta bantuan beberapa pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat sebesar-besarnya penulis menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis, terutama kepada yang saya hormati :

1. Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia beserta civitas akademik dan Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia serta Pimpinan Universitas Islam Indonesia ;
2. Dr. Siti Anisah, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing Tesis atas segala bimbinganya dan memberikan waktunya dengan penuh kesabaran, ketelitian serta keterbukaan dalam membimbing sehingga tugas akhir berupa Tesis ini dapat diselesaikan sesuai dengan kaidah – kaidah yang ada

Yogyakarta,

Penulis,

(Muhammad Firman Ahsan)

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| MOTTO | iv |
| PERNYATAAN ORISINALITAS..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| PERSEMBAHAN..... | x |
| ABSTRAK | x |
| ABSTRACT | xi |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Orisinilitas Penulisan | 7 |
| F. Tinjauan Pustaka..... | 12 |
| G. Metode Penelitian | 18 |
| BAB II | 23 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 23 |
| A. Tinjauan Umum tentang Kontrak | 23 |
| 1. Pengertian Kontrak..... | 23 |
| 2. Perjanjian Kerja | 28 |
| 3. Asas-Asas Kontrak | 32 |
| 4. Pembatalan Kontrak | 39 |

| | |
|---|-----------|
| B. Tinjauan Umum tentang Asas Proporsionalitas | 41 |
| C. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum | 45 |
| BAB III..... | 51 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 51 |
| A. Urgensi Penerapan Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Kerja Menurut UU Cipta Kerja | 51 |
| B. Perlindungan hukum terhadap para pihak yang terikat dalam kontrak kerja menurut UU Cipta Kerja | 64 |
| BAB IV | 85 |
| PENUTUP..... | 85 |
| A. Kesimpulan | 85 |
| B. Saran | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 87 |

ABSTRAK

Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan hukum bagi pekerja dan pemberi kerja yang dapat dijadikan acuan perlindungan hak dan pelaksanaan kewajiban diantara para pihak. Dalam suatu perjanjian, penting untuk memperhatikan kedudukan para pihak berada pada kedudukan yang seimbang sehingga dapat membentuk perjanjian yang proporsional. Penelitian ini akan membahas tentang bagaimana urgensi penerapan asas proporsionalitas dalam kontrak kerja menurut UU Cipta Kerja? serta bagaimana perlindungan hukum terhadap para pihak yang terikat dalam kontrak kerja menurut UU Cipta Kerja? Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan didukung oleh data yang didapatkan melalui studi pustaka. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan asas proporsionalitas dalam kontrak kerja memiliki urgensi untuk mewujudkan keseimbangan, keadilan, dan kepastian hukum antara pekerja dan pemberi kerja sejak tahap pembentukan hingga berakhirnya hubungan kerja. Asas ini berperan penting dalam memastikan distribusi hak dan kewajiban dilakukan secara adil sesuai peran masing-masing pihak. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja memberikan perlindungan hukum bagi pekerja berupa jaminan atas upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak, serta bagi pemberi kerja berupa kepastian hukum, fleksibilitas dalam pengaturan hubungan kerja, dan mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang efektif. Dengan demikian, penerapan asas proporsionalitas menjadi instrumen penting dalam menciptakan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan saling melindungi antara pekerja dan pemberi kerja.

kata kunci : ketenagakerjaan, perjanjian, proporsionalitas, UU Ciptaker

ABSTRACT

An employment agreement serves as the legal foundation for the relationship between workers and employers, providing a reference for the protection of rights and the implementation of obligations between the parties. In an agreement, it is essential to ensure that the parties are positioned on an equal footing in order to establish a proportional contract. This study discusses the urgency of applying the principle of proportionality in employment contracts under the Job Creation Law, as well as the legal protection afforded to the parties bound by such contracts under the same law. This research is a normative legal study employing a statutory approach and supported by data obtained through literature study. The results of this study indicate that the application of the principle of proportionality in employment contracts is crucial to achieving balance, justice, and legal certainty between workers and employers from the formation stage to the termination of the employment relationship. This principle plays a significant role in ensuring that the distribution of rights and obligations is carried out fairly according to the respective roles of each party. In addition, the Job Creation Law provides legal protection for workers in the form of guarantees of fair wages, social security, and protection from unilateral termination of employment, as well as for employers in the form of legal certainty, flexibility in managing employment relations, and effective mechanisms for resolving labor disputes. Thus, the application of the principle of proportionality becomes an essential instrument in creating a fair, balanced, and mutually protective employment relationship between workers and employers.

keywords : employment, agreement, proportionality, UU Ciptaker

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Istilah perjanjian dalam bahasa Belanda dikenal dengan istilah *overeenkomst*,¹ yang berasal dari kata *overeenkomen*, artinya sepakat atau setuju.² Perjanjian biasa disebut dengan istilah persetujuan, karena dialamnya terdapat dua pihak atau lebih yang setuju melakukan sesuatu.³ Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁴

Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) mengatur tentang *verbintenissenrecht*, dimana tercakup pula istilah *overenkomst*, dikenal dari 3 terjemahan *verbentenis*, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian, sedangkan *overeenkomst* ada 2 terjemahan, yaitu perjanjian dan persetujuan.⁵ Pengertian dari perjanjian itu sendiri, diatur dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.⁶

Dari pengertian perjanjian yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata tersebut, perjanjian diartikan hanya mengikatkan diri

¹ HS. Salim, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hlm 160

² R. Setiawan 2001, *Pokok-Pokok Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, hlm 7

³ *Ibid*, hlm 8

⁴ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan Kesepuluh, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 1995, hlm 8

⁵ Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009 hlm

⁶ Lihat Pasal 1313 KUHPerdata

terhadap satu orang atau lebih, berbeda dengan pendapat dari Subekti yang mengemukakan pengertian perjanjian yang lebih luas bahwa perikatan sebagai suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut suatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut. Sedangkan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁷

Salah satu jenis perjanjian adalah perjanjian kerja. Mengacu pada ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁸

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) yang selanjutnya diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara pekerja dengan perusahaan, juga dijelaskan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Adapun hak-hak karyawan meliputi alat keselamatan kerja,

⁷ Subekti, *Op Cit*, hlm 1

⁸ Hadi Setia Tunggal, *Seluk Beluk Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2014, hlm

jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), upah dengan jumlah minimal sesuai ketentuan upah minimum di daerah/provinsi (UMP). Ijin tidak hadir kerja yang dilegaliser untuk mendapat upah, cuti tahunan bagi yang memenuhi syarat, tunjangan hari raya, menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan seperti tempat ibadah, olah raga, kesenian, dan kegiatan koperasi karyawan.

Setiap perusahaan memiliki hak untuk membuat suatu perjanjian kerja yang nantinya akan dilaksanakan oleh kedua belah pihak yaitu antara tenaga kerja dengan perusahaan yang bersangkutan sehingga menimbulkan hubungan kerja. Karena perjanjian kerja adalah dasar pembentukan hubungan kerja. Perjanjian kerja memiliki pengertian bahwa perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Mereka yang melakukan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, maka sejak itulah mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perdata. Keberlakuan perjanjian kerja sebagai undang-undang yang mengikat dan harus dipatuhi secara jelas yang diwujudkan dalam suatu hak dan kewajiban (prestasi) yang memberikan konsekuensi adanya pihak yang berkewajiban melaksanakan kewajiban yang bagi pihak lain menjadi haknya.

Suatu perjanjian kerja yang dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan, maka akan memberikan keuntungan sehubungan dengan sasaran komersial yang diharapkan oleh kedua belah pihak tersebut. Dengan kata lain, suatu

perjanjian kerja memang harus ada ketentuan yang jelas dan tegas untuk membangun kepastian formal bahwa para pihak yang melakukan perjanjian tersebut harus tunduk untuk melaksanakannya dengan niat baik dan konsekuen.

Lahirnya hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan yang dimuat dalam perjanjian kerja dan berisi hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan perusahaan sehingga hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan hukum yang lahir karena sebuah perjanjian. Adapun pengertian hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimal 2 (dua) subjek hukum dalam suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja yaitu perusahaan dengan tenaga kerja. Dimana ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa yang artinya wajib ditaati dan diikuti. Para pihak dalam perjanjian kerja tidak diperbolehkan membuat perjanjian kerja yang menyimpang dari ketentuan UU Cipta Kerja.

Pembuatan perjanjian kerja apabila mengacu pada ketentuan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan yang berdasarkan asas proporsional maka akan menghasilkan kontrak yang *fair*. Oleh karena itu, proporsionalitas dalam hal pertukaran hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat dicermati dari substansi klausul kontrak yang disepakati oleh pemberi kerja dan karyawan.

Pada dasarnya kontra kerja berawal dari perbedaan atau ketidaksamaan kepentingan antara pemberi kerja dengan karyawan. Perumusan hubungan kontraktual tersebut pada umumnya senantiasa

diawali dengan proses negosiasi diantara para pihak. Melalui negosiasi tersebut, para pihak kemudian saling berupaya untuk menciptakan bentuk kesepakatan yang dapat mempertemukan sesuatu yang diinginkan. Kontrak komersial sisi kepastian dan keadilan akan tercapai apabila perbedaan yang ada diantara pemberi kerja dengan karyawan terakomodasi melalui mekanisme hubungan kerja secara proporsional.

Asas proporsional dapat diartikan sebagai asas yang melandasi atau mendasari pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai proporsi atau bagiannya dalam seluruh kontraktual. Asas proporsionalitas membuka peluang adanya ketidakseimbangan posisi dengan syarat pertukaran prestasi berlangsung secara *fair* dan proporsional.

Kontrak sebagai instrumen pertukaran hak dan kewajiban diharapkan dapat berlangsung dengan baik, adil dan proporsional sesuai dengan kesepakatan para pihak. Terutama dalam kontrak kerja antara pemberi kerja dengan karyawan. Perjanjian kerja dibuat untuk memperjelas dan mempertegas hak dan kewajiban para pihak. Dimana hak dan kewajiban tersebut tidak boleh melanggar atau bertentangan dengan ketentuan UU Cipta Kerja.

Dalam pembuatan perjanjian kerja maka lahirlah hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan/pemberi kerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja atau berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Oleh karena itu hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara tenaga kerja dan

perusahaan, yang terikat dengan adanya perjanjian kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi tenaga kerja, karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja.

UU Cipta Kerja sebagai payung hukum yang mengatur antara pemberi kerja dan pekerja diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja. Namun, pada kenyataannya kerap kali terjadi upaya-upaya pemberi kerja yang menyiasati kontrak kerja dengan pekerja yang dianggap merugikan pekerja. Hal tersebut tentu tidak sejalan dengan semangat asas proporsionalitas dalam suatu kontrak kerja.

Melihat dinamika bisnis dengan pasang surutnya, juga berakibat pada keberlangsungan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan karyawan. Para pihak yang berkontrak pada dasarnya senantiasa berharap kontrak tersebut berakhir dengan baik, namun tidak menutup kemungkinan kontrak dimaksud menemui hambatan bahkan berujung pada ketidakadilan bagi salah satu pihak. Secara umum pihak yang kerap kali menjadi korban dari kontrak kerja adalah pihak karyawan/buruh.

Urgensi pengadopsian asas proporsionalitas dalam kontrak kerja antara pemberi kerja dan karyawan sebagaimana latar belakang masalah di atas dirasa menjadi layak untuk diangkat dan dibahas secara ilmiah. Oleh

karena itu, penelitian penelitian tugas akhir Skripsi ini diberi judul Implementasi asas proporsionalitas dalam kontrak kerja berdasarkan undang-undang cipta kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Penulis kemudian menentukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana urgensi penerapan asas proporsionalitas dalam kontrak kerja menurut UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap para pihak yang terikat dalam kontrak kerja menurut UU Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis urgensi penerapan asas proporsionalitas dalam kontrak kerja menurut UU Cipta Kerja
2. Untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum terhadap para pihak yang terikat dalam kontrak kerja menurut UU Cipta Kerja

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya di bidang hukum yang berkaitan dengan penelitian tentang asas proporsionalitas dalam kontrak kerja berdasarkan undang-undang cipta kerja.

E. Orisinilitas Penulisan

Guna mempertanggungjawabkan keaslian penulisan penelitian ini, Penulis telah melakukan penelusuran terhadap beberapa penelitian

terdahulu yang berkaitan dengan implementasi asas proporsionalitas dalam kontrak kerja berdasarkan undang-undang cipta kerja. Berdasarkan hasil penelusuran tersebut, Penulis meyakini bahwa belum ada penelitian terdahulu yang menganalisis implementasi asas proporsionalitas dalam kontrak kerja berdasarkan undang-undang cipta kerja, sehingga Penulis meyakini tentang keaslian penelitian ini.

Penulis telah menemukan dan memilih beberapa penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai sumber referensi dan perbandingan sehingga akan diketahui perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang dimaksud yakni sebagai berikut:

1. Agus Yudha Hernoko, *Asas Proporsionalitas Sebagai Landasan Pertukaran Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Kontrak Komersil, Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2007.*⁹

- a. Hasil Penelitian

Asas proporsionalitas mengandaikan pembagian hak dan kewajiban diwujudkan dalam seluruh proses hubungan kontraktual, baik pada fase pra kontraktual, pembentukan kontrak maupun pelaksanaan kontrak (*pre-contractual, contractual, post contractual*). Asas proporsional sangat berorientasi pada konteks

⁹ Agus Yudha Hernoko, *Asas Proporsionalitas Sebagai Landasan Pertukaran Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Kontrak Komersil, Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2007.*

hubungan dan kepentingan para pihak (i.c. menjaga kelangsungan hubungan agar berlangsung kondusif dan *fair*)

b. Perbedaan Penelitian

Penelitian terdahulu mengkaji asas proporsionalitas dalam kontrak secara umum antara hak dan kewajiban para pihak, sementara dalam penelitian ini lebih menekankan pada penerapan asas proporsionalitas dalam kontrak kerja antara pemberi kerja dengan pekerja yang dikaji berdasarkan UU Cipta Kerja.

2. Oky Mayrudin Pengaruh Omnibus Law Terhadap Kontrak Kerja : Studi di Kota Batam, Jurnal Hukum Volume 7, Juni 2023.¹⁰

a. Hasil Penelitian

UU Cipta Kerja diharapkan menjadi bagian dari upaya pemulihan ekonomi nasional, khususnya dalam mendorong transformasi ekonomi agar mampu menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat. Salah satu tujuan dibuatnya UU Cipta Kerja ini adalah peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Namun yang terjadi di lapangan, banyak pekerja yang merasa tidak diuntungkan dengan adanya UU Cipta Kerja ini terutama pada kluster kontrak kerja. Tidak adanya kepastiaan untuk diangkat menjadi karyawan tetap dan upaya-upaya pengusaha

¹⁰ Oky Mayrudin Pengaruh Omnibus Law Terhadap Kontrak Kerja : Studi di Kota Batam, *Jurnal Hukum Volume 7*, Juni 2023.

yang menyiasati kontrak kerja karyawan dianggap merugikan pihak karyawan.

b. Perbedaan Penelitian

Penelitian terdahulu fokus pada implementasi UU Cipta Kerja terhadap kontrak kerja antara pemberi kerja dengan karyawan, sementara penelitian ini fokus pada penerapan asas proporsionalitas dalam kontrak kerja antara pemberi kerja dengan pekerja yang dikaji berdasarkan UU Cipta Kerja.

3. Marlinah, Urgensi Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Profesional Guna Mewujudkan Keadilan, *Disertasi*, Program Studi Doktor Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Jambi, Jambi, 2024.¹¹

a. Hasil Penelitian

Implementasi asas proporsionalitas terhadap perjanjian kerja profesional yaitu adanya hubungan kontraktual yang proporsional dalam perjanjian kerja, maksudnya adalah ketika terjadi pertukaran hak dan kewajiban yang proporsional, yang berawal dari adanya perbedaan kepentingan kemudian dilakukan mekanisme yang memberikan suatu prestasi yang proporsional sehingga terwujudnya keadilan bagi pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja profesional tersebut.

¹¹ Marlinah, Urgensi Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Profesional Guna Mewujudkan Keadilan, *Disertasi*, Program Studi Doktor Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Jambi, Jambi, 2024

b. Perbedaan Penelitian

Penelitian terdahulu fokus pada implementasi asas proporsionalitas terhadap perjanjian kerja profesional secara umum, sementara penelitian ini fokus pada penerapan asas proporsionalitas dalam kontrak kerja antara pemberi kerja dengan pekerja yang dikaji berdasarkan UU Cipta Kerja.

4. Pranoto, *Urgensi Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Kerja Konstruksi Sebagai Antisipasi Terjadinya Sengketa*, Tesis, Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2013.¹²

a. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya asas proporsionalitas dalam kontrak bisnis terutama kontrak kerja konstruksi adalah adanya pengakuan terhadap eksistensi hak para pihak tersebut termanifestasi dalam pemberian peluang dan kesempatan yang sama dalam pertukaran kepentingan (hak dan kewajiban).

b. Perbedaan Penelitian

Perbedaan penelitian antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu berfokus pada asas proporsional dalam kontrak kerja konstruksi,

¹² Pranoto, *Urgensi Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Kerja Konstruksi Sebagai Antisipasi Terjadinya Sengketa*, Tesis, Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2013

sementara penelitian ini berfokus pada urgensi asas proporsionalitas dalam kontrak kerja antara pemberi kerja dengan karyawan menurut UU Cipta Kerja.

F. Tinjauan Pustaka

1. Tinjauan Umum Tentang Kontrak

a. Pengertian Kontrak

Abdul Kadir Muhammad memberikan pengertian perikatan adalah suatu hubungan hukum yang terjadi antara orang yang satu dengan orang yang lain karena perbuatan peristiwa atau keadaan.¹³ Yang mana perikatan terdapat dalam bidang hukum harta kekayaan; dalam bidang hukum keluarga; dalam bidang hukum pribadi. Perikatan yang meliputi beberapa bidang hukum tersebut disebut perikatan dalam arti luas.

Setiawan mendefinisikan kontrak sebagai suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.¹⁴ M. Yahya Harahap menjelaskan kontrak terjadi karena adanya hubungan hukum yang menyangkut hukum kekayaan antara 2 (dua) orang atau lebih, yang memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi.¹⁵

¹³ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 2004, hlm 6

¹⁴ Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1979, hlm 4

¹⁵ M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm 6

Wirjono Rodjodikoro mengartikan kontrak sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak untuk menuntut pelaksanaan perjanjian tersebut.¹⁶ Syahmin AK menerangkan, bentuknya kontrak itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.¹⁷

b. Asas-Asas Kontrak

1) Asas konsesualisme

Asas konsesualisme menjelaskan bahwa lahirnya perjanjian ialah pada saat terjadinya kesepakatan. Dengan demikian, apabila kesepakatan telah tercapai antara para pihak, maka lahirlah suatu perjanjian, walaupun perjanjian tersebut tidak langsung dilaksanakan pada saat itu. Hal ini berarti bahwa dengan tercapainya suatu kesepakatan menimbulkan hak dan kewajiban bagi mereka yang membuat suatu kesepakatan atau biasa juga disebut bahwa kontrak tersebut sudah bersifat abligator, yakni melahirkan kewajiban bagi para pihak untuk

¹⁶ Wirjono Rodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Mazdar Madju, Bandung, 2000, hlm

¹⁷ Syahmin, *Hukum Kontrak Internasional*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm 140

memenuhi perjanjian tersebut. Asas ini hanya berlaku terhadap kontrak konsensual.¹⁸

Adakalanya undang-undang menetapkan, bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diharuskan perjanjian itu dilakukan secara tertulis (perjanjian “perdamaian”) atau dengan akta notaris (perjanjian penghibahan barang tetap), tetapi hal yang demikian itu merupakan suatu kekecualian. Yang lazim, bahwa perjanjian itu sudah sah dalam arti sudah mengikat, apabila sudah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian itu. Jual beli, tukar menukar, sewa-menyewa adalah perjanjian yang konsensual.¹⁹

Asas Konsensualisme merupakan “roh” dari suatu perjanjian. Hal ini tersimpul dari kesepakatan para pihak, namun demikian pada situasi tertentu terdapat perjanjian yang tidak mewujudkan kesepakatan yang sesungguhnya. Hal ini disebabkan adanya kecacatan kehendak (*wilsgebreke*) yang mempengaruhi timbulnya perjanjian.

2) Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak memberikan jaminan kebebasan kepada seseorang untuk secara bebas dalam beberapa hal yang berkaitan dengan perjanjian. Hukum perjanjian di

¹⁸ Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya Bakti, 2010, hlm 29

¹⁹ Subekti, *Op Cit*, hlm 15

Indonesia menganut sistem terbuka, hal ini berarti hukum memberikan kebebasan untuk mengadakan perjanjian yang dikehendaki asal tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Dengan diaturnya sistem terbuka, maka hukum perjanjian menyiratkan asas kebebasan berkontrak yang dapat disimpulkan dari Pasal 1338 (1) KUH Perdata yang menjelaskan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”²⁰ Dengan demikian asas konsensualisme yang terdapat dalam Pasal 1320 KHUPerdata mengandung arti “kemauan” (*will*) para pihak untuk saling mengingatkan diri. Asas konsensualisme mempunyai hubungan yang sangat erat dengan asas kebebasan berkontrak. Kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang sangat penting dalam suatu perjanjian. Kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia.

3) *Asas Pacta Sun Servanda*

Setiap orang yang membuat perjanjian, dia terikat untuk memenuhi perjanjian tersebut karena kontrak tersebut mengandung janji-janji yang harus dipenuhi dan janji tersebut

²⁰ A Qirom Syamsudin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Liberty, Yogyakarta, 2004, hlm 9

mengikat para pihak sebagaimana mengikatnya undang-undang, sesuai dengan ketentuan pada Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Pasal 1338 KUHPerdata berkaitan dengan asas *pacta sunt servanda* yang mewajibkan para pihak memenuhi unsur apa saja yang telah merupakan ikatan mereka satu sama lain dalam perjanjian yang dibuat.²¹ Pasal 1338 KUH Perdata mengarahkan pemahaman bahwa sebenarnya setiap subjek hukum dan sesama subjek hukum lainnya dapat melakukan perbuatan hukum sebagai pembentuk undang-undang dengan menggunakan perjanjian, ini berarti setiap subjek hukum dapat membentuk hukum.²² Perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Sepanjang perjanjian itu dilakukan dengan tidak melanggar Undang-Undang maka perjanjian itu adalah sah.²³ Hal ini terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata mengenai syarat sahnya sebuah perjanjian yang harus dipenuhi yaitu, kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu pemikiran, suatu

²¹ Muhammad Syaifuddin, *Op Cit*, hlm 91

²² P.N.H Simanjuntak, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Djambatan, Jakarta, 2007, hlm 35

²³ Lihat Pasal 1313 KUHPerdata

pokok persoalan tertentu suatu sebab yang tidak terlarang.²⁴ Mengenai isi Pasal 1313 KUH Perdata tersebut, Subekti menyebutkan bahwa suatu perjanjian adalah peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.²⁵

4) Asas Itikad Baik

Asas itikad baik merupakan salah satu asas yang dikenal dalam hukum perjanjian. Ketentuan tentang itikad baik diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Sementara itu, Arrest H.R. di Negeri Belanda memberikan peranan tertinggi terhadap itikad baik dalam tahap praperjanjian bahkan kesesatan ditempatkan di bawah asas itikad baik, bukan lagi pada teori kehendak. Walaupun itikad baik para pihak dalam perjanjian sangat ditekankan pada tahap praperjanjian, secara umum itikad baik harus selalu ada pada setiap tahap perjanjian sehingga kepentingan pihak yang satu selalu dapat diperhatikan oleh pihak lainnya.

5) Asas Proporsionalitas

Urgensi pengaturan kontrak dalam praktik bisnis adalah untuk menjamin pertukaran kepentingan (hak dan kewajiban)

²⁴ Lihat Pasal 1320 KUHPerdata

²⁵ R Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1990, hlm 2

berlangsung secara proporsional bagi para pihak, sehingga dengan demikian terjalin hubungan kontraktual yang adil dan saling menguntungkan. Ketidakseimbangan kontraktual berdasarkan bunyi klausul kontrak justru bertentangan dengan esensi hubungan kontraktual yang dibangun para pihak.²⁶

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif, yakni menggunakan studi hukum berupa produk hukum seperti mengkaji undang-undang dan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Pokok kajian dari penelitian normatif menurut Peter Mahmud yaitu dengan mengkonsepkan sebagai norma atau kaidah yang berlaku di masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang, sehingga akan berfokus pada asas-asas hukum, penemuan hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, sejarah hukum dan perbandingan hukum.²⁷

Penelitian hukum normatif bertolak pada bahan-bahan hukum yang bersifat tertulis, sehingga disebut juga sebagai penelitian kepustakaan atau studi pustaka. Metode penelitian hukum normatif juga didasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-

²⁶ Agus Yudha Hernoko, *Asas Proporsionalitas Sebagai Landasan Pertukaran Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Kontrak Komersial*, *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Volume 5 Nomor 3, November 2016.

²⁷ Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm 45.

teori, konsep-konsep, asas-asas hukum khususnya dalam mengkaji klausul kontrak kerja serta penerapan norma dalam UU Cipta Kerja yang kemudian akan dikaitkan dengan asas proporsionalitas dalam pembuatan kontrak kerja tersebut.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) yang mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan penelitian ini.

3. Objek Penelitian

Implementasi asas proporsionalitas dalam kontrak kerja berdasarkan undang-undang cipta kerja.

4. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang Penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perusahaan;

- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Buku hukum
- 2) Jurnal/Karya Ilmiah Hukum
- 3) Kamus Hukum

5. Metode Pengumpulan Bahan Hukum Penelitian

Metode pengumpulan bahan hukum penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *library research* yakni metode pengumpulan yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini.

6. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis seluruh bahan hukum yang tersedia kemudian menyeleksi bahan hukum yang ada dengan merangkum, perumusan masalah dan pengelompokan serta menyajikan hasil. Adapun bahan hukum kepustakaan akan dirangkum dengan cara dipilah hal-hal pokok dengan menyajikan bahan hukum yang telah melalui tahap

klasifikasi, yang kemudian disusun secara sistematis sesuai dengan pola penelitian yang akan disesuaikan dengan arahan dan masukan dari Dosen Pembimbing sehingga akan menjadi satu kesatuan penelitian yang utuh dan mampu menjawab persoalan yang ada dalam penelitian ini.

Metode analisis bahan hukum menggunakan metode induktif yakni suatu metode yang menguraikan persoalan konkrit terlebih dahulu kemudian dirumuskan menjadi suatu kesimpulan yang telah melalui tahap pengkajian dan analisis menyeluruh terhadap fakta permasalahan yang terjadi.

H. Sistematika Penulisan

Guna memudahkan untuk memahami dan membaca penelitian ini, Penulis secara umum membagi penelitian ini dalam beberapa bab yakni:

Bab Pertama, bab ini adalah pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan umum penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua, merupakan tinjauan Pustaka yang berisikan tinjauan umum tentang kontrak, tinjauan kedua adalah tinjauan umum tentang asas proporsional, tinjauan ketiga adalah tinjauan umum tentang hubungan kerja. Bab ketiga, berisikan hasil penelitian dan pembahasan yang akan menguraikan dan menjawab rumusan masalah pertama dan rumusan masalah kedua yang disesuaikan dengan metode penelitian yang telah

dipilih dalam penelitian ini. Bab keempat, bab ini adalah bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Kontrak

1. Pengertian Kontrak

Kontrak berasal dari bahasa Inggris yang berarti perjanjian.²⁸ Istilah kontrak secara tegas diartikan sebagai sebuah kesepakatan para pihak yang mengikat antara keduanya. Kontrak juga merupakan sebuah perjanjian yang mempunyai akibat hukum apabila tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya. Kontrak merupakan bagian dari sebuah perjanjian, namun sebuah perjanjian belum tentu disebut dengan kontrak. Artinya bahwa perbuatan hukum para pihak apabila mempunyai konsekuensi hukum maka kontrak dalam hal ini disamakan dengan perjanjian, namun apabila kesepakatan yang terjadi antara dua pihak atau lebih tidak mempunyai konsekuensi hukum maka kontrak berbeda dengan perjanjian. Ketentuan mengenai dasar diaturnya adanya konsekuensi hukum atau tidak dalam sebuah perjanjian dilihat dari kemauan dasar para pihak yang berkontrak²⁹

Kontrak dalam arti lain adalah perjanjian tertulis yang memiliki arti bahwa kontrak dianggap sebagai suatu pengertian yang lebih sempit dari sebuah perjanjian. Perjanjian diberlakukan karena terdapat perbedaan kepentingan antara para pihak yang dengan cara bernegosiasi dirumuskan kedalam klausul-klausul yang terdapat dalam perjanjian tersebut.³⁰

²⁸Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2005), hlm 375.

²⁹ Djohari Santoso dan Achmad Ali, *Hukum Perjanjian Indonesia*, (Yogyakarta : Perpustakaan Fak. Hukum UII, 1989), hlm 45.

³⁰ I Gsr. Agung Rio Diputra, "Pelaksanaan Perancangan Kontrak dalam Pembuatan Struktur Kontrak Bisnis", *Acta Comitatus Jurnal Hukum Kenotariatan*, Vol. 3, 2018, hlm. 550.

Secara umum, kontrak merupakan peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini timbullah suatu hubungan hukum antara pihak-pihak tersebut yang disebut perikatan.³¹ Kontrak merupakan hubungan hukum diantara dua pihak atau lebih yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban untuk dipenuhi.³² Pengertian lain mengenai kontrak adalah kesepakatan yang dipaksa berlakunya secara hukum, adanya persetujuan untuk saling berjanji melaksanakan suatu hal tertentu, dan menimbulkan akibat hukum yang berupa hak dan kewajiban baik para pihaknya untuk pemenuhan suatu prestasi sebagai objek dari perjanjian tersebut.³³ Sebuah kontrak mengandung 3 (tiga) elemen yang mencakup persetujuan, tujuan diadakannya kontrak dan adanya prestasi yang akan dilaksanakan oleh kedua belah pihak yang bersepakat. Perbedaan mendasar mengenai kontrak dan perjanjian adalah bahwa kontrak adalah suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis namun berbeda dengan perjanjian, selain dapat dibuat secara tertulis juga dapat dibuat secara lisan atau mengkombinasikan antara keduanya. Hukum kontrak menekankan suatu hal yang memaksa atau yang harus dilakukan apabila sebuah kontrak tidak dipenuhi. Pendapat lain menyatakan definisi kontrak dapat diartikan sebagai perjanjian dalam arti sempit karena hanya dapat dibuat dalam bentuk tertulis. Dalam hal ini mengartikan bahwa kontrak dapat di persamakan dengan perjanjian.

³¹ Niru Anita Sinaga & Nunuk Sulisrudatin, "Hal-Hal Pokok Dalam Pembuatan Suatu Kontrak", *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 7, No. 2, 2017, hlm. 111.

³²Tami Rusli, *Hukum Perjanjian ynag Berkemban di Indonesia*, (bandar Lampung : Anugrah Utama Raharja (Aura) Printing & Publishing, 2012), hlm 1.

³³ Evi Ariyani, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta : Penerbit Ombak, 2013), hlm 2.

Dijelaskan mengenai perjanjian merupakan suatu persetujuan diantara dua orang yang bersepakat untuk menaati segala sesuatu yang termuat dalam persetujuan yang dikehendaki. Perjanjian dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Pasal 1313 KUHPerdara menyatakan bahwa suatu persetujuan adalah perbuatan antara dua orang atau lebih dengan mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.³⁴ Para ahli menyatakan bahwa pengertian perjanjian yang tercantum dalam Pasal 1313KUHPerdara dianggap tidak lengkap dan tidak luas. Definisi lain mengartikan perjanjian sebagai sebuah perbuatan dalam hal ini adalah perbuatan hukum yakni perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum serta penambahan saling mengikatkan diri pada para pihak yang bersepakat. Perjanjian dapat didefinisikan sebagai hubungan hukum antara subjek hukum satu dengan yang lainnya, artinya bahwa subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan subjek hukum lainnya berkewajiban untuk melaksanakan prestasi sesuai dengan apa yang telah disepakati.³⁵

Terdapat beberapa unsur yang tercantum di dalam kontrak, yang meliputi :³⁶

- a. Adanya hubungan hukum, yang dimaksud adalah hubungan hukum yang akan menimbulkan akibat hukum yakni hak dan kewajiban
- b. Adanya subjek hukum, yang dimaksud adalah pelaksana hak dan kewajiban yang telah disepakati antara keduanya.
- c. Adanya prestasi, yang terdiri atas memberi atau menyerahkan sesuatu, melakukan atau berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu.

³⁴ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Bandung : Bina Cipta, 1994), hlm 49.

³⁵ Salim HS, *Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2008), hlm 27.

³⁶ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta : PT. Intermedia 2001), hlm 122-123.

Hukum perjanjian menganut sistem terbuka, artinya memberikan kebebasan kepada masyarakat untuk membuat perjanjian sesuai kesepakatan antara para pihak yang membuatnya sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Suatu perjanjian dianggap sah apabila memenuhi beberapa syarat sahnya perjanjian sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang meliputi :³⁷

a. Kesepakatan

Kesepakatan dapat diartikan sebagai pernyataan mengenai kehendak satu orang atau lebih dengan satu atau lebih orang lainnya yang biasanya disebut dengan para pihak yang akan mengadakan perjanjian. Kehendak tersebut hanya mengikat kepada para pihak yang bersepakat dan tidak dapat dilihat maupun diketahui orang lain. Pernyataan yang dimaksud diatas adalah yang dilakukan dengan tidak adanya paksaan, maka akibatnya perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak dapat dibatalkan.

b. Kecakapan

Kecakapan merupakan salah satu syarat untuk melakukan perbuatan hukum. Cakap yang dimaksud adalah sudah dewasa, sehat jasmani dan rohani, serta diperbolehkan oleh undang-undang untuk melakukan perbuatan hukum. Kecakapan tersebut berlaku untuk kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian. Terdapat pengecualian yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagai pihak yang dinyatakan tidak cakap, yang meliputi :

³⁷ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2002), hlm 33.

- 1) Orang yang belum dewasa. Batasan umur seseorang dikatakan dewasa adalah 21 tahun menurut Pasal 330 KUHPerdara.
- 2) Orang dibawah pengampuan. Kedudukan seseorang yang berada di bawah pengampuan sama halnya dengan seseorang yang belum dewasa, sebab seseorang yang ada dibawah pengampuan akan diwakili oleh orang tuanya atau orang lain yang ditunjuk sebagai wali dalam melakukan perbuatan hukum. Seseorang dikategorikan sebagai orang yang berada dibawah pengampuan apabila dalam keadaan sakit otak, dungu, atau orang-orang yang tidak cakap dalam menggunakan pikirannya.
- 3) Seorang perempuan yang tidak diperbolehkan oleh undang-undang untuk melakukan perbuatan hukum. Maksudnya adalah apabila seseorang sudah mempunyai suami dan apabila akan melakukan suatu perbuatan hukum maka harus ada persetujuan dari suaminya secara tertulis. Akan tetapi, setelah dikeluarkannya SEMA No. 3 Tahun 1963 menyatakan bahwa perempuan yang sudah bersuami dianggap cakap untuk melakukan perbuatan hukum dan pembuatan perjanjian yang sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena kedudukan istri seimbang dengan kedudukan suami.

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu merupakan sebuah objek perjanjian. Sebuah perjanjian harus memuat suatu hal atau suatu barang yang jelas untuk menjadi sebuah objek. Pasal 1332 KUHPerdara menjelaskan bahwa objek dari sebuah perjanjian mencakup barang-barang yang dapat diperdagangkan.

d. Suatu sebab yang halal

Sebuah perjanjian harus dibuat dan dilaksanakan berdasarkan suatu sebab yang halal, artinya bahwa suatu perjanjian tidak dapat dikatakan sah apabila perjanjian tersebut dibuat karena suatu sebab yang tidak halal atau palsu. Sebab yang halal berarti bahwa isi dan tujuan dari perjanjian yang dibuat yang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1336 dan Pasal 1337 KUHPerdota.

Keempat syarat yang dijelaskan diatas haruslah dipatuhi atau dipenuhi oleh para pihak yang akan mengadakan perjanjian. Syarat yang kesepakatan dan kecakapan disebut syarat subjektif, karena berkaitan dengan para pihak yang mengadakan perjanjian, sedangkan syarat suatu sebab tertentu dan suatu sebab yang halal adalah syarat objektif karena berkaitan dengan perjanjian dari perbuatan hukum yang dilakukan. Perbedaan syarat subjektif dan objektif ada pada akibat hukumnya apabila salah satu atau keduanya tiak dipenuhi. Apabila para pihak tidak memenuhi syarat subjektif, maka akibatnya perjanjian dapat dibatalkan, namun apabila para pihak tidak memenuhi syarat objektif maka akibatnya perjanjian batal demi hukum atau perjanjian dianggap tidak pernah ada.

2. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja dapat didefinisikan dengan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan

membayar upah.³⁸ A. Ridwan Halim mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-laryawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.³⁹ Pengertian lain dari perjanjian kerja sebagaimana dijelaskan oleh Wiwiho Soedjono adalah suatu hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang timbal balik yang harus dipenuhi oleh para pihak.⁴⁰

Perjanjian kerja harus disusun memenuhi unsur-unsur persyaratan yaitu;

1. Adanya pekerjaan
2. Adanya perintah
3. Adanya upah
4. Adanya waktu⁴¹

Setelah adanya perjanjian kerja, maka timbul hak dan kewajiban antara para pihak yang mana bentuk kewajiban bagi pekerja adalah melakukan pekerjaan dan hak dari pekerja adalah mendapatkan upah, sedang hak bagi pemberi kerja adalah mendapatkan manfaat dari apa yang seharusnya dilakukan oleh pekerja dan berkewajiban untuk memberikan upah. Sebagaimana dikutip dari buku *Hukum*

³⁸ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perbaruhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993, hlm. 51.

³⁹ Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004, hlm.30.

⁴⁰ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1995, hlm. 63.

⁴¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010, hlm. 89.

Perburuhan dan Ketenagakerjaan yang ditulis oleh Maiyestati, kewajiban pekerja setelah adanya hubungan kerja adalah;

1. pekerja wajib melakukan pekerjaan
2. melaksanakan petunjuk pemberi kerja dalam melakukan pekerjaan
3. pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda apabila akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya menimbulkan kerugian bagi pemberi kerja.⁴²

Sedang kewajiban bagi pemberi kerja adalah;

1. kewajiban untuk memberikan upah
2. kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu
3. kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan atau cuti
4. kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
5. kewajiban memberikan paklaring
6. kewajiban untuk memperlakukan para pekerjanya dengan adil⁴³

Kosidin membagi perjanjian kerja berdasarkan waktu berlakunya dibedakan menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁴⁴ Sedangkan Djumadi mengelompokkan perjanjian kerja menjadi empat macam, yaitu;

1. perjanjian kerja tertentu

⁴² Maiyestati, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, (Sumbar: LPPM Universitas Bung Hatta, 2025), hlm. 78-79.

⁴³ *ibid.*

⁴⁴ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perbankan dan Peraturan Perusahaan*, sebagaimana dikutip oleh Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Batu: Literasi Nusantara, 2020), hlm. 71.

2. perjanjian kerja persaingan
3. perjanjian kerja di rumah
4. perjanjian kerja di laut.⁴⁵

Secara yuridis maupun empiris, perjanjian kerja dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok, antara lain berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan perjanjian. Maka keempat kelompok perjanjian kerja tersebut akan diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut,⁴⁶

1. Berdasarkan bentuk perjanjian kerja
 - a. perjanjian kerja tertulis
 - b. perjanjian kerja lisan
2. Berdasarkan jangka waktu perjanjian
 - a. perjanjian kerja waktu tertentu
 - b. perjanjian kerja waktu tidak tertentu
3. Berdasarkan status perjanjian kerja
 - a. perjanjian kerja tidak tetap
 - 1) Perjanjian kerja perseorangan
 - 2) perjanjian kerja harian lepas
 - 3) perjanjian kerja Borongan
 - b. perjanjian kerja tetap
4. Berdasarkan pelaksanaan kerja

⁴⁵ Djumadi, *Kesepakatan Kerja (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Cet. I, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995), hlm. 49-76.

⁴⁶ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar .. op.cit*, hlm. 72.

- a. dilakukan sendiri oleh perusahaan
- b. diserahkan kepada perusahaan lain

3. Asas-Asas Kontrak

Asas hukum perjanjian adalah suatu pemikiran yang mendasar mengenai kebenaran dijadikan dasar suatu sistem hukum perjanjian, serta mempengaruhi hukum positif.⁴⁷ Asas bukan merupakan peraturan hukum yang konkrit, namun sebagai dasar adanya suatu peraturan perundang-undangan dan putusan hakim. Asas memberikan arahan bagaimana hukum lahir dan hidup, karena keberadaan asas sangat penting yakni untuk menjaga peraturan hukum agar terwujud yang bertujuan sebagai pemecahan dari suatu permasalahan serta dapat dijadikan sebagai solusi terhadap suatu persoalan yang sedang berkembang.⁴⁸ Dalam sebuah kontrak atau perjanjian yang dibuat oleh para pihak, berlaku beberapa asas, antara lain :⁴⁹

- a. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak ini mempunyai kedudukan yang sentral dalam hukum kontrak, karena memiliki pengaruh yang kuat mengenai hubungan kontraktual diantara para pihak. Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu asas yang menyatakan bahwa seseorang diperkenankan untuk membuat perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁰ Asas kebebasan berkontrak ini menjadi suatu dasar untuk menjamin kebebasan para pihak dalam membuat kontrak yang merupakan

⁴⁷ Ratna Artha Windari, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014), hlm. 8.

⁴⁸ Budiono Herlin, *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata di Bidang Kenotariatan*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2008), hlm. 82..

⁴⁹ Ridwan Khiarandy, *Kenenasan Berkontrak dan Pacta Sunt Servanda Bersus Itikad Baik : Sikap yang Harus Diambil Pengadilan*, (Yogyakarta : UII Press, 2015), hlm. 16.

⁵⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : Penerbit Intermedia, 2002), hlm . 4.

suatu hukum yang mengatur para pihak, sehingga para pihak dapat mengesampingkannya kecuali terhadap pasal-pasal yang bersifat memaksa.⁵¹ Hukum perjanjian di Indonesia menganut sistem terbuka, artinya bahwa hukum memberikan ruang atau kebebasan kepada seseorang untuk mengadakan perjanjian sesuai dengan apa yang dikehendaki kedua belah pihak, sebagaimana dijelaskan pada pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara bahwa segala bentuk persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Pasal tersebut menyatakan bahwa perjanjian dapat dibuat oleh siapapun sepanjang isi dan tujuannya tidak melanggar undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.⁵² Kebebasan yang dimaksud mencakup isi, syarat perjanjian, bentuk perjanjian serta pemilihan undang-undang untuk dicantumkan dalam perjanjian yang dibuat. Kebebasan tersebut adalah wujud dari kehendak bebas yang didasarkan pada Hak Asasi Manusia.⁵³

Hal yang perlu diperhatikan oleh para pihak mengenai kebebasan dalam membuat perjanjian adalah :

- 1) Memenuhi syarat sahnya kontrak;
- 2) Mencapai tujuan yang telah disepakati oleh para pihak
- 3) Tidak mengandung causa yang palsu atau yang telah dilarang oleh undang-undang
- 4) Tidak bertentangan dengan kepatutan, kebiasaan, kesusilaan, dan ketertiban umum; dan

⁵¹ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 4.

⁵² Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung : Alumni, 1995), hlm. 4-5.

⁵³ Subekti, *Op Cit*, hlm 4-5.

- 5) Dilaksanakan dengan itikad baik

Pada asas konsesualisme terdapat beberapa batasan yang dipengaruhi oleh :

- 1) Berkembangnya doktrin itikad baik;
- 2) Berkembangnya doktrin penyalahgunaan keadaan;
- 3) Banyaknya kontrak baku;
- 4) Berkembangnya hukum ekonomi

b. Asas konsensualisme

Asas konsensualisme menyatakan bahwa perjanjian berasal dari adanya kata sepakat diantara para pihak, artinya bahwa perjanjian tersebut sudah dianggap lahir sejak adanya kesepakatan. Asas konsesualisme terkandung dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara. Adanya asas ini menjelaskan bahwa terdapat sumber kewajiban yakni bertemunya kehendak diantara para pihak yang mengadakan perjanjian. Dalam perjanjian sering terjadi bahwa kesepakatan yang telah dibuat tidak terwujud disebabkan karena adanya cacat kehendak.

Cacat kehendak yang dimaksud meliputi 3 (tiga) hal, yakni :

- 1) Kesesatan atau *dwaling*
- 2) Penipuan atau *bedrog*
- 3) Paksaan atau *dwang*

c. Asas kekuatan mengikat (*pacta sunt servanda*)

Asas diatas menjelaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat oleh satu orang atau lebih dengan satu orang lain atau lebih mempunyai sifat mengikat diantara pihak yang membuatnya, sebagaimana dipertegas dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah

berlaku sebagai undang-undang bagi para pihaknya, artinya bahwa undang-undang mengakui serta menjadikan perjanjian mempunyai kedudukan yang sama dengan undang-undang. Asas ini berhubungan dengan akibat dari adanya suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Akibat dari adanya asas *pacta sunt servanda* adalah bahwa baik hakim maupun pihak ketiga tidak diperbolehkan mencampuri isi dari perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak.⁵⁴ Berkaitan dengan isi perjanjian atau prestasi yang dipenuhi oleh para pihak bahwa hal tersebut tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas tercantum didalamnya, namun mengikat untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang. Kekuatan mengikat dari suatu perjanjian, muncul seiring dengan adanya asas kebebasan berkontrak yang memberikan ruang atau kebebasan kepada para pihak untuk mengadakan perjanjian. Kekuatan mengikat ini dalam masa berlakunya dibatasi oleh dua hal yakni dibatasi oleh itikad baik dan oleh keadaan memaksa seperti *overmacht* dan *force majeure*.⁵⁵

Berkaitan dengan asas kekuatan mengikat, ada 4 (empat) tahap perkembangan mengenai asas tersebut yang meliputi :

- 1) Tahap pertama, hal ini bukan berkaitan dengan janji melainkan pada penyerahan atas suatu barang seperti : meminjamkan barang untuk dikonsumsi; meminjamkan barang untuk dipakai; menyerahkan barang untuk dijaga tanpa adanya suatu imbalan dan dikembalikan sesuai dengan

⁵⁴ Djohari Santoso dan Achmad Ali , *Op Cit*, hlm 49.

⁵⁵ Ahmadi Miru, *Op Cit*, hlm. 4-5.

kehendak pihak yang menyerahkan barang; dan menyerahkan barang yang dijadikan sebagai jaminan dalam pelaksanaan kewajiban.

- 2) Tahap kedua, hal ini berkaitan dengan kalimat yang diucapkan sebagai dasar dari kekuatan mengikat suatu perjanjian, yang meliputi : kalimat yang diucapkan oleh para pihak yang berupa pertanyaan dan jawaban; pernyataan yang dijadikan sebagai tanda kesepakatan; dan janji atau sumpah untuk melaksanakan prestasi atau hak dan kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian.
- 3) Tahap ketiga, dalam hal ini kekuatan mengikat dari suatu perjanjian dilihat dari bentuknya, yakni tertulis yang meliputi : pemberitahuan yang dicatat dalam buku dan adanya kewajiban yang ditulis secara khusus.
- 4) Tahap keempat, hal ini berkaitan dengan adanya kesepakatan diantara para pihak, yang mana kontrak dibedakan menjadi 4 (empat) jenis, yakni : jual beli, sewa menyewa; kerja sama; dan mandat.

d. Asas itikad baik

Asas itikad baik ini dijelaskan dalam Pasal 1338 ayat (3) yang menyatakan bahwa perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Berkaitan dengan asas ini, undang-undang tidak menjelaskan secara rinci yang dimaksud dengan itikad baik. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, itikad baik berarti kepercayaan, keyakinan, maksud, dan kemampuan yang baik. Itikad baik diartikan sebagai kewajiban hukum yang harus dipenuhi para pihak dalam melaksanakan kontrak yang dibuatnya. Pada itikad baik, terdapat dua sifat yakni nisbi atau relatif dan mutlak atau absolut. Itikad baik yang bersifat relatif

, berkaitan dengan sikap dari subjek, sedangkan itikad baik yang bersifat mutlak, hal ini berkaitan dengan sesuatu hal yang dapat dinilai secara objektif terhadap keadaan sekitar sesuai perbuatan hukum yang dilakukan.

Itikad baik dibagi menjadi 2 (dua) macam, yakni :⁵⁶

- 1) Itikad baik yang berlaku saat dimulainya suatu hubungan hukum. Dalam hal ini berkaitan dengan perkiraan seseorang bahwa syarat untuk memulai hubungan hukum telah terpenuhi. Para pihak yang beritikad baik akan dilindungi oleh hukum, sedangkan pihak yang tidak beritikad baik akan bertanggungjawab mengenai segala risiko yang akan timbul. Itikad baik ini bersifat subjektif dan statis.
- 2) Itikad baik yang berlaku pada saat pelaksanaan hak dan kewajiban dalam hubungan hukum. Itikad baik dalam hal ini bersifat objektif dan dinamis mengikuti segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh para pihak.

Pada asas itikad baik, terdapat 3 (tiga) fungsi, yakni :

- 1) Fungsi yang menyatakan bahwa kontrak harus didasarkan dengan itikad baik, artinya bahwa kontrak harus dilaksanakan dengan patut.
- 2) Fungsi yang menyatakan bahwa itikad baik dapat menambahkan substansi atau isi dari perjanjian, apabila hak dan kewajiban tidak dinyatakan secara tegas dalam kontrak
- 3) Fungsi adanya pembatasan atau peniadaan, artinya bahwa fungsi itikad baik ini dapat diterapkan apabila terdapat suatu alasan yang penting untuk dilakukannya pembatasan dan peniadaan atau suatu perjanjian.

⁵⁶Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung : Sumur, 1992) hlm 56-62.

e. Asas Kepribadian

Asas ini dapat diartikan sebagai sebagai dasar seseorang untuk menentukan pelaksanaan kontrak hanya ditujukan untuk suatu kepentingan perorangan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1315 dan 1340 KUHPerdara. Pasal 1315 KUHPerdara menyatakan bahwa seseorang tidak dapat mengadakan suatu perjanjian untuk kepentingannya sendiri, dan ditegaskan dalam Pasal 1340 KUHPerdara yang menyatakan bahwa perjanjian berlaku bagi para pihak yang membuatnya. Penjelasan kedua pasal diatas dapat diartikan bahwa pada umumnya seseorang tidak dapat mengikatkan diri atas nama diri sendiri atau meminya ditetapkannya suatu janji untuk diri sendiri.⁵⁷ Seseorang yang tidak ikut dalam suatu perjanjian atau kesepakatan, maka tidak dapat dituntut mengenai hak dan kewajiban.

f. Asas Kepatutan

Asas kepatutan dalam suatu perjanjian mempunyai kedudukan yang penting, karena berkaitan dengan kepatutan yang hidup dalam masyarakat, sehingga dengan adanya asas kepatutan ini dapat mencerminkan nilai-nilai keadilan yang hidup dan berkembang dalam kehidupan masyarakat. Asas ini berkaitan erat dengan asas itikad baik, karena dalam tahap pelaksanaan suatu perjanjian, asas kepatutan ini memberikan penilaian kepada para pihak dalam melaksanakan prestasi atau hak dan kewajiban yang telah disepakati dalam suatu perjanjian.

⁵⁷ Zeani Asyhadie, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2008), hlm. 28-30.

Dapat dikatakan bahwa asas kepatutan ini merupakan wujud nyata dari asas itikad baik dalam suatu pelaksanaan perjanjian.

4. Pembatalan Kontrak

- a. Batalnya suatu kontrak dapat terjadi karena tidak terpenuhinya syarat sahnya suatu perjanjian. Dijelaskan secara tegas dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang menyatakan bahwa suatu perjanjian dapat diadakan apabila telah memenuhi terdiri dari 4 (empat) syarat yakni kesepakatan, kecakapan, suatu sebab tertentu, dan suatu sebab yang halal. Keempat syarat tersebut wajib dipenuhi oleh para pihak yang akan membuat perjanjian.
- b. Batalnya suatu kontrak karena terpenuhinya syarat batal dalam perjanjian bersyarat. Perjanjian bersyarat lahir karena terpenuhinya suatu syarat. Perikatan dengan suatu syarat ini dibedakan menjadi dua yakni perikatan dengan syarat tangguh dan perikatan dengan syarat batal. Perikatan dengan syarat tangguh berarti menangguhkan lahirnya suatu perikatan hingga syarat yang dimaksud lahir, sedangkan perikatan dengan syarat batal adalah perikatan yang sudah lahir kemudian berakhir atau dibatalkan disebabkan karena suatu peristiwa. Syarat batal ini, biasanya dicantumkan dalam substansi perikatan yang mencakup sebab dan konsekuensi yang akan diterima oleh para pihak.
- c. Batalnya suatu kontrak karena wanprestasi. Wanprestasi adalah seseorang yang tidak melakukan sesuatu yang telah diperjanjikan, lalai, melanggar

janji ataupun melakukan sesuatu yang tidak diperbolehkan. Wanprestasi dapat terjadi baik secara sengaja maupun tidak sengaja.⁵⁸ Wanprestasi dibagi menjadi 4 (empat) macam, yakni :⁵⁹

- 1) Tidak melakukan sesuatu yang telah menjadi kesepakatan
 - 2) Melaksanakan sesuatu yang telah disepakati namun tidak seperti apa yang dijanjikan
 - 3) Melakukan sesuatu yang dijanjikan namun terlambat
 - 4) Melakukan sesuatu yang dilarang dalam perjanjian.
- d. Batalnya suatu perjanjian karena satu pihak. Pembatalan sepihak dalam suatu perjanjian disebabkan karena salah satu pihak tidak dapat memenuhi prestasi yang telah disepakati. Dijelaskan dalam Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdata bahwa suatu perjanjian tidak dapat dibatalkan secara sepihak, karena akan berakibat bahwa perjanjian tersebut tidak mengikat para pihak yang membuatnya. Pembatalan terhadap suatu perjanjian harus dimohonkan ke pengadilan. Hal ini bertujuan agar tidak ada pihak yang membatalkan perjanjian secara sepihak yang diakibatkan karena pihak yang lain tidak dapat memenuhi prestasi yang telah disepakati. Pembatalan pada perjanjian dapat dilakukan apabila perjanjian bersifat timbal balik; adanya wanprestasi; dan disertai dengan putusan hakim.

⁵⁸ Ahmadi Miru, *Op Cit*, hlm. 74.

⁵⁹ Djaja S. Meiliana, *Perkembangan Hukum Perdata tentang Benda dan Hukum Perikatan*, (Bandung : Nuansa Aulia, 2007), hlm. 100.

B. Tinjauan Umum tentang Asas Proporsionalitas

Ruang lingkup asas proporsionalitas menempatkan para pihak pada suatu kesetaraan, yang bertujuan untuk mencapai tujuan dengan maksimal karena terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak. Asas ini dilihat dari adanya pertukaran hak dan kewajiban yang berlangsung secara adil.⁶⁰ Keberadaan asas keseimbangan dan asas proporsionalitas pada dasarnya menjadi satu kesatuan atau tidak dapat dipisahkan dalam hukum kontrak. Kata keseimbangan diartikan sebagai keadaan yang seimbang atau sebanding sedangkan proporsionalitas berarti sesuai dengan porsi atau proporsinya. Makna keduanya dalam hubungan perikatan adalah bahwa keseimbangan akan merujuk pada keserasian pada suatu perjanjian sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, artinya bahwa kesepakatan akan tercapai apabila hubungan yang terjadi diantara para pihak dalam keadaan seimbang, sedangkan proporsionalitas berhubungan dengan adanya kecermatan, kepatuhan, ketelitian dan kehati-hatian dalam proses pembuktian.⁶¹

Keseimbangan dalam hukum kontrak, diartikan sebagai penekanan terhadap para pihak yang mempunyai kedudukan seimbang.⁶² Apabila dalam suatu hubungan hukum, para pihak tidak dalam posisi atau kedudukan yang seimbang, maka akan berakibat terbukanya peluang untuk di intervensi oleh pihak lain. Pemahaman lain mengenai keseimbangan adalah memposisikan para pihak yang

⁶⁰ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian : Asas Proporsionalitas dalam kontrak Komersil*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2011), hlm 84.

⁶¹ *Ibid*, hlm 74-75.

⁶² Agus Yudha Hernoko, "Asas Proporsionalitas Sebagai Landasan Pertukaran Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Kontrak Komersial", *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 5 No 3, 2016, hlm. 454.

berkontrak dalam posisi yang seimbang khususnya berkaitan dengan penentuan kehendak. Pada asas proporsionalitas selain di maknai sebagai pembagian hak dan kewajiban yang sesuai proporsi, juga mencakup keseluruhan aspek pada suatu kontrak.⁶³ Pembagian hak dan kewajiban dapat dilihat dari substansi perjanjian. Substansi perjanjian yang disepakati para pihak memperlihatkan prestasi yang harus dilakukan oleh masing-masing pihak. Proporsi atau tidaknya suatu prestasi yang dilakukan oleh para pihak dapat dinilai secara kuantitatif, yakni berkaitan dengan jumlah prestasi yang diberikan kepada salah satu pihak.

Makna asas proporsionalitas didasarkan pada makna keadilan. Keadilan adalah menilai atau memperlakukan sesuatu dengan sama atau pengertian lain mengenai keadilan adalah kehendak yang diberikan kepada seseorang sesuai dengan haknya, artinya bahwa suatu keadilan dapat terwujud apabila sesuatu yang diberikan kepada seseorang nilainya seimbang dengan sesuatu yang akan diterimanya. Para pihak sepakat untuk menyatakan kehendaknya pada suatu perjanjian yang akan dibuat, hingga tercapai kesesuaian yang diinginkan oleh masing-masing pihak, hal tersebut yang dinamakan dengan pertukaran yang adil. Asas proporsionalitas bermakna sebagai asas yang mendasari adanya pertukaran hak dan kewajiban secara adil dalam proses pembuatan kontrak, artinya bahwa pembagian hak dan kewajiban diwujudkan dalam setiap proses hubungan kontraktual, baik pra kontraktual, pembentukan kontrak hingga pelaksanaan kontrak. Pada dasarnya asas proporsionalitas tidak mempersoalkan keseimbangan ataupun kesamaan antara

⁶³ *Ibid*, hlm. 78

hasil masing-masing pihak, namun ditekankan para proporsi pembagian hak dan kewajiban diantara para pihak.

Asas proporsionalitas ini berorientasi untuk menjaga hubungan para pihak agar kontrak yang dibuat dapat berlangsung secara kondusif dan adil. Dalam hal memeriksa dan mengadili sengketa kontrak, hakim sangat diharapkan untuk menguasai asas proporsionalitas, karena penerapan asas ini sangat relevan sebab dalam ilmu hukum tidak pernah ditemukan pembuktian yang logis. Pembuktian penerapan asas proporsionalitas akan membantu hakim dalam memberikan justifikasi mengenai putusan yang berkaitan dengan sengketa kontrak, karena dalam asas proporsionalitas terdapat penekanan adanya pembuktian secara adil bagi para pihak.⁶⁴

Asas proporsionalitas dapat ditemukan dalam beberapa bentuk kontrak, yang meliputi :

1. Kontrak yang memberikan pengakuan hak, peluang, dan kesempatan yang sama kepada para pihak
2. Kontrak yang dilandasi oleh kebebasan untuk menentukan suatu substansi atau isi yang adil bagi para pihak yang bersepakat
3. Kontrak yang menjamin adanya pelaksanaan hak dan kewajiban yang sesuai proporsi bagi para pihak yang membuatnya.⁶⁵

Asas proporsionalitas menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam suatu kontrak, karena asas ini berfungsi untuk mengoreksi asas kebebasan berkontrak yang

⁶⁴M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2006), hlm. 507.

⁶⁵ Agus Yudha Hernoko, *Op Cit*, hlm. 88.

didalam pelaksanaannya tidak memberikan keadilan bagi salah satu pihak yang membuatnya. Perwujudan keadilan berkontrak ditinjau dari dua pendekatan yakni :

1. Pendekatan prosedural, yakni berfokus pada persoalan kebebasan kehendak dalam suatu kontrak
2. Pendekatan substansif, yakni befokus pada substansi atau isi dalam suatu kontrak beserta pelaksanaannya.

Ruang lingkup asas proporsionalitas terlihat lebih dominan dalam suatu kontrak, karena karakteristik kontrak menjadikan kedudukan para pihak berada dalam keadaan yang setara terhadap suatu hubungan kontraktual. Hakikat dari asas proporsionalitas adalah untuk melihat hukum tidak tertulis khususnya mengenai kepatutan, kebiasaan dan kepantasan. Dengan demikian, mempertegas bahwa asas proporsionalitas menekankan pada persamaan proses dan kedudukan antara pihak-pihak yang melakukan hubungan hukum. Asas proporsionalitas tersebut mempunyai kedudukan yang penting dalam menghasilkan suatu kontrak yang berkeadilan dan saling menguntungkan, sehingga asas ini harus dipenuhi dalam setiap pembuatan kontrak yakni, meskipun asas proporsionalitas tidak termasuk salam syarat sahnya suatu perjanjian yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHperdata.⁶⁶ Adanya asas proporsionalitas dalam suatu kontrak dalam dilihat dari terpenuhinya unsur subjektif dan unsur objektif dalam suatu perjanjian.⁶⁷ Dengan demikian, tidak terpenuhinya syarat objektif dan subjektif merupakan bentuk pelanggaran atas asas proporsionalitas, akibatnya bahwa perjanjian yang terjadi

⁶⁶Sarbini, Eksistensi Asas Proporsionalitas dalam Hukum Perjanjian : Manifestasi dan Dinamika, *Al- Qisthas*, Vol. 12, No. 1, 2022, hlm. 20.

⁶⁷Desi Syamsiah, Kajian Terkait Keabsahan Perjanjian E-Commerce Bila Ditinjau dari Pasal 1320 KUHPerdata tentang Syarat Sah Perjanjian, *Inovasi Penelitian*, Vol. 2, No. 1, 2021, hlm. 328.

diantara para pihak dapat dibatalkan atau bahkan batal demi hukum. Terhadap pelaksanaan perjanjian yang didalamnya mencakup asas proporsionalitas, dilihat dari kesepakatan dan prestasi yang akan dilaksanakan oleh para pihak.

C. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

Hukum merupakan serangkaian aturan yang berfungsi untuk mengatur jalannya masyarakat yang bersifat memaksa. Menurut Utrecht, hukum merupakan suatu himpunan peraturan-peraturan atau perintah-perintah dan larangan-larangan yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan oleh karena itu harus ditaati oleh masyarakat itu.⁶⁸ Hans Kelsen mengartikan hukum sebagai tata aturan atau *rule* sebagai suatu sistem aturan-aturan tentang perilaku manusia. Oleh karena itu, hukum tidak menupuk pada suatu aturan tunggal tetapi seperangkat aturan yang memiliki satu kesatuan sehingga dapat dipahami sebagai suatu sistem, konsekuensinya adalah tidak mungkin memahami hukum jika hanya memperhatikan satu aturan saja.⁶⁹

Berdasarkan pengertian-pengertian hukum di atas, dapat disimpulkan bahwa hukum memiliki beberapa unsur, yaitu;

- a. Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat;
- b. Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib;
- c. Sanksi terhadap pelanggaran peraturan tersebut adalah tegas.⁷⁰

⁶⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2005), hlm. 38.

⁶⁹ Jimly Asshiddique dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, (Jakarta: Sekjen dan Kepaniteraan MK-RI, 2006), hlm. 13.

⁷⁰ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Satu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty 2005), hlm. 4.

Hukum memiliki empat fungsi yaitu;

- a. Sebagai pemelihara ketertiban
- b. Sebagai sarana Pembangunan
- c. Sebagai sarana penegakan keadina dan
- d. Sebagai sarana pendidikan masyarakat.

Hukum yang bertindak sebagai pengatur bertujuan untuk mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan rakyatnya dengan menyelenggarakan keadilan dan ketertiban. Selain itu, hukum hadir untuk memberikan tiga tujuan hukum yaitu;

- a. Keadilan, hukum harus memberikan dan menjamin keadilan bagi masyarakat karena keadilan hadir sebagai jaminan stabilitas kehidupan manusia agar tidak saling berbenturan kepentingan dan tidak adanya ketimpangan hak serta kewajiban di mata hukum.
- b. Kemanfaatan, hukum yang ada harus memberikan kemanfaatan bagi masyarakat. Sebagai upaya perwujudan kemanfaatan maka kepentingan individu dalam bertindak harus dibatasi melalui hukum.
- c. Kepastian hukum, hukum harus memiliki kepastian peraturan-peraturan yang mengikat masyarakat baik berupa perundang-undangan maupun hukum yang tidak tertulis yang berisikan aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu dalam bertingkah laku harus diatur secara jelas dan pasti.⁷¹

⁷¹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 157.

Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.⁷²

Selain keadilan dan kemanfaatan, hukum juga berfungsi sebagai perlindungan hukum masyarakat. Perlindungan hukum terdiri dari dua kata yaitu “perlindungan” dan “hukum”. Secara umum, perlindungan merupakan suatu upaya atau tindakan yang dilakukan untuk menjaga dan memastikan bahwa tidak ada kerugian yang diderita. Menurut Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan asa aman kepada saksi dan/atau korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.⁷³

Hukum merupakan suatu kumpulan peraturan yang bersifat memaksa. Sudikno Metokusumo memberikan definisi hukum sebagai serangkaian peraturan atau kaidah yang bersifat umum dan normatif karena menentukan apa yang seyogyanya dilakukan apa yang tidak boleh dilakukan atau harus dilakukan serta menentukan bagaimana caranya melaksanakan kepatuhan pada kaedah-kaedah.⁷⁴

Soerjono soekanto mendefinisikan perlindungan hukum sebagai segala bentuk upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk mewujudkan rasa aman kepada saksi dan atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat dan dapat diwujudkan dalam bentuk

⁷² Satjipto Rahardjo, *Ilmu ... ibid.* hlm. 53.

⁷³ Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban Pasal 1 ayat (8).

⁷⁴ *Ibid.*

pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.⁷⁵ Fitzgerald mengatakan bahwa teori perlindungan hukum menurut Salmond hukum bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membantai berbagai kepentingan di lain pihak.

Selain Soerjono Soekanto, terdapat beberapa pengertian perlindungan hukum menurut para ahli;

- 1) Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum sebagai upaya pemberian pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁷⁶
- 2) Philipus M. Hadjon memberikan definisi perlindungan hukum sebagai perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum.⁷⁷
- 3) Setiono mendefinisikan perlindungan hukum sebagai suatu tindakan atau upaya dalam melindungi hak masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁷⁸

⁷⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UII Press, 1984), hlm. 133.

⁷⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, Cet.V, 2000), hlm. 53.

⁷⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia ... op.cit*, hlm. 20.

⁷⁸ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004, hlm. 3.

- 4) Muktie A. Fadjar mendefinisikan perlindungan hukum sebagai penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya berfokus pada perlindungan hukum. Perlindungan yang akan dan telah diberikan oleh hukum berkaitan dengan hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subyek hukum dalam berinteraksi di tengah masyarakat yang harus dilindungi.
- 5) Muchsin berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.⁷⁹

Menurut M. Hadjon, perlindungan hukum meliputi;

- 1) Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif adalah suatu bentuk perlindungan hukum yang memberikan kesempatan kepada subyek hukum untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu Keputusan pemerintah bersifat definitif. Perlindungan hukum preventif bersifat mencegah. Dalam kata lain, perlindungan hukum preventif dilakukan untuk melindungi hak-hak subyek hukum sebelum terjadinya pelanggaran dan berfungsi untuk mencegah pelanggaran yang biasanya diwujudkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

- 2) Perlindungan hukum represif

⁷⁹ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14.

Perlindungan hukum represif adalah suatu bentuk perlindungan hukum yang lebih berfokus pada penyelesaian sengketa. Perlindungan hukum represif akan muncul pada saat permasalahan atau sengketa sudah terjadi.

Perlindungan hukum merupakan salah satu cara dalam mewujudkan tujuan hukum dalam menampung berbagai kepentingan individu untuk dapat berjalan sesuai dengan haknya. Individu dalam mendapatkan haknya harus mematuhi aturan dan tidak boleh melanggar hak orang lain, yang artinya bahwa untuk mendapatkan hak kita juga harus menghargai hak orang lain. Hukum berlaku untuk mengatur hak dan kepentingan tertentu dengan membatasi hak dan kepentingan lainnya serta memiliki otoritas tertinggi dalam menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.⁸⁰

⁸⁰ Satjipto Raharjo, *Ilmu ...* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), hlm. 69.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Urgensi Penerapan Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Kerja Menurut UU Cipta Kerja

Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan bentuk turunan dari perjanjian pada umumnya. Kontrak kerja apabila dikaitkan dengan Pasal 1313 KUHPerduta merupakan perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh satu atau lebih orang lainnya sebagai prestasi berkaitan dengan pekerjaan atau profesi yang dimiliki oleh salah satu atau lebih orang tersebut.

Terdapat beberapa pengertian kontrak kerja salah satunya menurut subekti yaitu suatu perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.⁸¹ Pengertian lain dari kontrak kerja menurut Endah Pujiastuti adalah suatu perjanjian kerja yang berupa persetujuan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.⁸² Imam soepomo turut memberikan pengertian terkait perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian yang mana pihak kesatu “buruh” mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah

⁸¹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 49.

⁸² Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: University Press Semarang, 2015), hlm. 21.

dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁸³

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian berkaitan dengan ketenagakerjaan, tenaga kerja, pekerja atau buruh, dan pemberi kerja sebagai berikut;

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸⁴

Definisi perjanjian kerja turut diatur dalam Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

⁸³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 62.

⁸⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang selanjutnya disebut dengan UU Ciptaker, memberikan nuansa baru bagi ketenagakerjaan di Indonesia.

Meskipun UU Ciptaker berkaitan dengan ketenagakerjaan, undang-undang ini tidak memberikan definisi secara eksplisit terkait perjanjian kerja. Namun, perjanjian kerja diatur dalam lingkup lebih luas dibawah ketentuan yang mengatur hubungan kerja. Dalam UU Ciptaker dikenal beberapa jenis perjanjian kerja antara lain;

a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT merupakan perjanjian yang dibuat untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau jangka waktu tertentu yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Bab IV UU tenagakerjaan ayat (15) yang berbunyi :

“Pasal 59 (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.”⁸⁵

⁸⁵ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Terbatas (PKWTT)

PKWTT merupakan kontrak kerja yang tidak memiliki batas waktu dan pada umumnya digunakan untuk hubungan kerja yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Kontrak kerja ini akan terus ada selama pekerja masih bekerja dan hubungan kerja belum berakhir.

Dalam kontrak kerja, muncul suatu hubungan hukum yaitu hubungan antara seseorang sebagai buruh atau pekerja dengan seseorang yang memiliki kedudukan sebagai orang mempekerjakan, Hubungan hukum tersebut memunculkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pemberi kerja serta hak-hak dan kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja.⁸⁶

Pasal 52 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjian dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan kata lain, dalam sebuah perjanjian kerja, para pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja mengungkapkan kehendak mereka dalam bentuk janji. Adapun fakta menunjuk adanya keterjalinan dengan gejala kemunculan suatu perjanjian yang

⁸⁶ Imam Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1987), hlm. 55.

dibentuk oleh para pihak, keterikatan atau kekuatan mengikat dan dipenuhinya perikatan dalam hal ini kontrak kerja.⁸⁷

Pasal tersebut diatas merupakan bentuk penerapan dari syarat sahnya perjanjian yang tecantum dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Hal ini berarti bahwa karena kontrak kerja merupakan turunan dari perjanjian secara umum, maka kontrak kerja terikat pada aturan-aturan mengenai perjanjian *in general*.

Dalam kontrak kerja terdapat asas-asas hukum kontrak salah satunya asas proporsionalitas. Asas proporsionalitas merupakan prinsip hukum yang meletakkan fokus pada keseimbangan kedua pihak dalam menerapkan aturan hukum atau keputusan berupa hak dan kewajiban. Asas proporsionalitas dalam kontrak kerja berfungsi sebagai pondasi dalam memberikan arah, tujuan, serta mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis dalam menciptakan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Asas proporsionalitas memberikan kedudukan yang seimbang dalam hal menempatkan posisi tawar para pihak dalam menentukan kehendaknya. Proporsionalitas pembagian hak dan kewajiban ini yang kemudian diwujudkan dalam seluruh proses hubungan kontraktual baik pada fase prakontraktual, pembentukan kontrak, maupun pelaksanaan kontrak. Asas ini tidak mempermasalahkan keseimbangan hasil namun lebih menekankan proporsi pembagian hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja.

⁸⁷ Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia, Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 380.

Peletakkan kedudukan para pihak yang seimbang dalam kontrak kerja berkaitan erat dengan itikad baik yang dimiliki oleh para pihak. Kontrak kerja tidak hanya ditetapkan oleh kata-kata yang dirumuskan oleh para pihak, melainkan juga oleh keadilan dan itikad baik. Itikad baik dan keadilan akan bekerja secara maksimal apabila diterapkan secara proporsional.

Pembentukan kontrak kerja baik PKWTT atau PKWT yang dilandasi pertukaran hak dan kewajiban para pihak secara proporsional akan menghasilkan kontrak yang adil. Penilaian terhadap proporsionalitas pertukaran hak dan kewajiban dapat dilihat pada substansi klausul-klausul kontrak yang disepakati oleh pemberi kerja dan pekerja. Sebagai contoh, dalam kontrak kerja secara umum, terdapat kesepakatan mengenai upah.

Upah dalam suatu kontrak kerja merupakan hal yang penting dan utama. Apabila melihat pada pengertian upah, upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pada umumnya, pemberi kerja sudah memberikan patokan upah pada saat mencari pekerja, namun tidak menutup kemungkinan pekerja diberikan kesempatan untuk mengutarakan besaran gaji yang diinginkan dan dibutuhkan. Namun, apabila tidak ada kesempatan bagi pekerja, untuk memberikan keseimbangan dan kepatutan dalam upah, UU Ciptaker mengatur dalam BAB IV yang mengubah ketentuan Pasal

88, sudah terdapat kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak oleh pemerintah. Adapun kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam pengaturan tersebut meliputi;

- a. Upah minimum
- b. Struktur dan skala upah
- c. Upah kerja lembur
- d. Upah tidak masuk kerja dan atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Atas adanya peraturan dalam UU Ciptaker ini, menempatkan posisi pekerja dan pemberi kerja pada posisi seimbang dan proporsional dalam penyusunan kontrak kerja karena dalam UU ini setiap pekerja atau buruh memiliki hak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pentingnya asas proporsionalitas dalam kontrak kerja turut dicerminkan dalam Pasal 88A ayat (4) UU Ciptakerja berkaitan dengan pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Pengaturan ini menjaga hak dan kewajiban pekerja dari tindakan kesewenang-wenangan pemberi kerja dalam kesepakatan pengupahan yang dituangkan dalam kontrak kerja.

Selain itu, asas proporsionalitas menempatkan pemberi kerja dan pekerja berada pada kedudukan yang seimbang dengan adanya pengaturan terkait denda apabila terdapat pelanggaran kesepakatan yang dilakukan oleh salah satu pihak. Hal ini diatur dalam Pasal 88A ayat (6) yang mengatur bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh. Pasal ini memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh terkait tidak dipenuhinya hak-hak yang seharusnya didapat sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak kerja.

Selanjutnya dalam Pasal 88A ayat (7) disebutkan bahwa pekerja Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Kedua peraturan tersebut menempatkan kedua pihak baik pemberi kerja maupun pekerja dalam kedudukan yang sama baik dalam hubungan kontraktual maupun di mata hukum.

Asas proporsionalitas merupakan asas yang penting dalam pembentukan kontrak kerja agar tetap menjaga hak dan kewajiban para pihak. Asas proporsionalitas memiliki makna sebagai asas yang melandasi atau mendasari pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai proporsi atau bagiannya dalam seluruh proses kontraktual. Adapun fungsi asas proporsionalitas baik dalam proses pembentukan maupun pelaksanaan kontrak kerja antara lain;

- a. Dalam tahap pra kontrak, asas proporsionalitas berfungsi untuk memberikan kesempatan atau peluang bagi para pihak dalam melakukan pertukaran hak dan kewajiban pada titik maksimal.

- b. Dalam tahap pembentukan kontrak, asas proporsionalitas memberikan jaminan kesetaraan hak dan kebebasan dalam menentukan atau mengatur proporsi hak dan kewajiban para pihak berlansung secara adil.
- c. Dalam pelaksanaan kontrak, asas proporsionalitas memberikan jaminan terwujudnya hak dan kewajiban menurut proporsi yang sudah disepakati atau dibebankan pada para pihak.
- d. Dalam hal terjadi kegagalan dalam pelaksanaan kontrak maka harus dinilai secara proporsional apakah kegagalan tersebut bersifat fundamental sehingga mengganggu pelaksanaan sebagian besar kontrak atau hal-hal kecil.
- e. Bahkan dalam hal terjadi sengketa kontrak, asas proporsionalitas menekankan bahwa proporsi beban pembuktian kepada para pihak harus dibagi menurut pertimbangan yang adil.⁸⁸

Untuk menemukan asas proporsionalitas dalam kontrak kerja dapat dilihat pada;

- a. Kontrak kerja yang bersubstansi asas proporsionalitas adalah kontrak yang memberikan pengakuan terhadap hak, peluang dan kesempatan yang sama kepada baik pemberi kerja maupun pekerja. Dalam hal ini, dapat berupa kesanggupan pekerja dalam menjalankan pekerjaan sebagaimana yang diinginkan oleh pemberi kerja dan pemberian upah yang layak dan cukup sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan sesuai dengan apa yang disepakati.

⁸⁸ Pranoto dan Itok Dwi Kurniawan, "Urgensi Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Kerja Konstruksi Sebagai Antisipasi Terjadinya Sengketa", *Private Law (2)*, 2013 hlm. 89-90.

- b. Berlandaskan pada kesamaan atau kesetaraan hak tersebut, maka kontrak kerja yang substansi asas proporsionalitas adalah kontrak yang dilandasi oleh kebebasan para pihak untuk menentukan substansi apa yang akan diatur selama disepakati oleh kedua pihak. Dalam hal ini dapat berupa pemilihan hari libur dalam satu minggu.
- c. Kontrak kerja yang substansi asas proporsional adalah kontrak yang mampu menjamin pelaksanaan hak dan sekaligus mendistribusikan kewajiban secara proporsional bagi para pihak. Perlu digarisbawahi bahwa keadilan tidak selalu berarti semua orang harus selalu mendapatkan sesuatu dalam jumlah yang sama, dalam konteks ini dimungkinkan adanya hasil akhir yang berbeda. Dalam hal ini, maka prinsip distribusi-proporsional terhadap hak dan kewajiban para pihak harus mengacu pertukaran yang jelas dan adil.

Terdapat beberapa alasan berkaitan dengan urgensi dari asas proporsionalitas dalam kontrak kerja berdasarkan apa yang diatur dalam UU Ciptakerja, antara lain;

1. Perlindungan hukum

Asas proporsionalitas dalam kontrak kerja membantu memberikan perlindungan hukum bagi para pihak dengan memastikan bahwa kewajiban yang diberikan kepada pekerja dalam kontrak kerja tidak terlalu memberatkan dan sesuai dengan apa yang ditugaskan atau dalam lingkup kerja sering disebut dengan *job desk*. Selain itu, asas proporsionalitas memberikan perlindungan dalam pemberian upah.

2. Kepastian hukum

Dengan menerapkan asas proporsionalitas, kontrak kerja menjadi lebih jelas dan dapat dipahami secara jelas oleh para pihak. Hal ini membantu menghindari sengketa yang mungkin timbul dari ketidakjelasan atau ketidakadilan dalam kontrak.

3. Kepatuhan hukum

Penerapan asas proporsionalitas dalam kontrak kerja memiliki arti bahwa para pihak mematuhi ketentuan yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan seperti UU Ciptaker yang mengatur tentang hak dan kewajiban serta perlindungan bagi kedua pihak.

Selain itu, penerapan asas proporsionalitas turut berkaitan dengan adanya kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Dengan seimbang kedudukan kedua belah pihak, maka kedua belah pihak akan merasa haknya terjamin dan dapat melakukan kesepakatan dengan tidak terpaksa. Apabila terdapat suatu paksaan karena tidak adanya keseimbangan yang mana salah satu pihak merasa pihak lainnya berada di posisi yang diuntungkan maka akan berpengaruh terhadap kedudukan kontrak kerja tersebut.

Berkaitan dengan kedudukan Notaris, mengenai perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja bahwa Notaris mempunyai 3 (tiga) peran. *Pertama* sebagai pihak yang berwenang membuat akta autentik. Notaris berwenang membuat akta mengenai semua perbuatan, perjanjian dan penetapan yang diwajibkan oleh undang-undang atau yang dikehendaki oleh para pihak termasuk didalamnya perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Sebagaimana yang diketahui bahwa akta notaris adalah akta otentik yang dibuat oleh atau di hadapan

notaris sesuai bentuk dan tata cara yang ditentukan dalam undang-undang jabatan notaris, yang berfungsi menciptakan kepastian hukum, ketertiban, dan perlindungan bagi para pihak, serta menjadi alat bukti terkuat yang mengikat *Kedua* sebagai pihak yang dapat memberikan penilaian atau penyuluhan hukum mengenai perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja. Notaris dalam hal ini dapat memberikan penyuluhan hukum berkaitan dengan perjanjian kerja tersebut yang dimungkinkan terdapat klausul-klausul yang berat sebelah atau dapat merugikan salah satu pihak, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris bahwa Notaris memiliki kewenangan untuk memberikan penyuluhan hukum berkaitan dengan pembuatan akta dan segala akibat yang diterima oleh para pihak. Penyuluhan hukum yang diberikan oleh Notaris kepada para pihak juga berkaitan dengan hak dan kewajiban yang dibebankan kepada para pihak secara seimbang. Dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris bahwa Notaris memiliki kewajiban untuk tidak memihak siapapun dan melindungi kepentingan para pihak. sebagai pihak yang netral dan menjadi penengah antara keduanya. *Ketiga*, bahwa Notaris harus memastikan bahwa perjanjian yang dibuat dihadapannya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang jabatan Notaris dan KUHPerdara.

Hubungan Notaris dengan asas proporsional dalam pembuatan kontrak atau perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja adalah sebagai pihak yang memastikan bahwa kontrak atau perjanjian kerja tersebut dibuat karena adanya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja sesuai dengan peraturan perundang-

undangan yang berlaku, pembagian hak dan kewajiban secara seimbang sehingga perjanjian kerja tersebut mengikat para pihak, selain menjadi alat bukti yang sempurna perjanjian kerja tersebut juga menekankan adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara para pihak. Tidak boleh ada pihak yang dibebani kewajiban berlebihan atau memperoleh manfaat yang tidak sebanding

Penerapan asas proporsionalitas menunjukkan bahwa perjanjian tidak boleh dilakukan secara terpaksa dan merupakan bagian penting dari hukum kontrak serta perlindungan hak-hak pihak-pihak yang terlibat. Dengan hal ini, dipastikan bahwa kontrak kerja dibuat secara sukarela, tanpa adanya paksaan, tekanan, atau manipulasi yang tidak sah. Dalam konteks hukum kontrak, adanya unsur pemaksaan dapat mempengaruhi sah atau tidaknya perjanjian tersebut.

Peter Mahmud Marzuki menggunakan istilah "equitability contract" untuk merujuk pada asas proporsionalitas dalam konteks hukum kontrak, yang melibatkan unsur "justice" (keadilan) dan "fairness" (kewajaran). Konsep "equitability" atau kesetaraan menunjukkan bahwa hubungan kontraktual harus berlangsung secara adil dan proporsional, mencerminkan prinsip bahwa kontrak seharusnya tidak berat sebelah. Artinya, ketentuan dalam kontrak harus mencerminkan keseimbangan yang wajar antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan secara tidak adil.⁸⁹

Asas proporsionalitas ini mengacu pada prinsip *aquitas praestacionis*, yang menuntut jaminan keseimbangan dalam pelaksanaan kontrak, serta ajaran *justum*

⁸⁹ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Jakarta: Prenada Media Group, 2014), hlm. 86.

pretium, yang menekankan kepastian menurut hukum.⁹⁰ Meskipun kesetaraan mutlak antara pihak-pihak dalam kontrak jarang terwujud karena perbedaan kekuatan tawar, ketidaksetaraan ini tidak seharusnya digunakan oleh pihak yang lebih dominan untuk memaksakan ketentuan yang tidak adil kepada pihak lain. Dengan demikian, asas proporsionalitas berfungsi untuk memastikan bahwa kesetaraan dan keadilan ditegakkan dalam pembuatan dan pelaksanaan kontrak.

Dalam hal ini, asas proporsionalitas berperan sebagai koreksi terhadap kebebasan berkontrak yang tidak selalu menghasilkan keadilan. Kebebasan berkontrak, jika tidak diimbangi dengan prinsip proporsionalitas, dapat menyebabkan ketidakadilan, terutama ketika salah satu pihak memiliki kekuatan dominan. Asas proporsionalitas, sebagai bagian dari doktrin "keadilan berkontrak," memastikan bahwa kontrak dilakukan dengan mempertimbangkan keseimbangan yang adil dan menghindari penyalahgunaan kekuatan oleh pihak yang lebih kuat.

B. Perlindungan hukum terhadap para pihak yang terikat dalam kontrak kerja menurut UU Cipta Kerja

Perlindungan hukum terdiri dari dua kata yakni perlindungan dan hukum. Perlindungan berarti sebagai tempat berlindung, sedangkan hukum adalah peraturan yang mengatur tingkah laku manusia yang mana dalam pelaksanaannya disertai dengan suatu sanksi⁹¹ Perlindungan diartikan sebagai pemberian pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain atau dengan

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, (Yogyakarta : Liberty, 2005), hlm. 40.

kata lain hukum memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk menikmati hak-hak yang telah diberikan kepadanya.⁹²

Perlindungan hukum dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-sewenang dari pemerintah yang mana perbuatan yang dilakukan oleh pemerintah tersebut tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Lahirnya perlindungan hukum untuk mewujudkan ketertiban pada suatu negara sehingga masyarakat dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.⁹³ Perlindungan hukum merupakan suatu upaya pemenuhan hak seseorang guna memberikan rasa aman kepada saksi atau korban dalam bentuk pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis ataupun bantuan hukum.

Perlindungan hukum adalah sesuatu hal yang diberikan kepada subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi 2 (dua) yakni :⁹⁴

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan preventif merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah guna mencegah terjadinya suatu pelanggaran atau permasalahan. Dalam perlindungan hukum preventif, subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sebelum adanya keputusan pemerintah untuk mencegah terjadinya suatu sengketa.

Perlindungan ini menjadikan subjek hukum menjadi lebih hati-hati dalam bertindak atau saat mengambil keputusan.

⁹² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung : Citra Aditya, 2014), hlm. 74.

⁹³ Setiono, *Supremasi Hukum*, (Surakarta : UNS, 2004), hlm. 3.

⁹⁴ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta : Universitas Sebelas Maret, 2003), hlm, 14.

2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif merupakan bentuk perlindungan yang diberikan untuk menyelesaikan suatu permasalahan atau sengketa yakni dalam bentuk sanksi yang berupa denda atau hukuman yang diberikan kepada subjek hukum karena telah melakukan suatu pelanggaran. Perlindungan represif biasanya dilaksanakan dengan mengajukan gugatan ke pengadilan, baik pengadilan umum atau pengadilan administrasi di Indonesia.

Kehadiran perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan keadilan berdasarkan hukum positif guna tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Hukum berfungsi sebagai perlindungan bagi kepentingan manusia, yang mana penegakkan hukum harus memenuhi 4 (empat) unsur yakni : kepastian hukum, kemanfaatan hukum; keadilan hukum dan jaminan hukum.⁹⁵ Berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap para pihak yang terikat dengan kontrak kerja, menurut Soepomo perlindungan bagi tenaga kerja, dapat dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu :⁹⁶

1. Perlindungan ekonomis

Perlindungan ekonomis ini diberikan kepada tenaga kerja dari segi finansial dengan memberikan upah yang cukup sesuai dengan peraturan yang berlaku

2. Perlindungan sosial

⁹⁵ Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm. 43.

⁹⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 61.

Perlindungan sosial ini diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk kebebasan untuk bergabung dalam suatu organisasi atau memberikan pendapat atau aspirasinya demi kemajuan perusahaan

3. Perlindungan teknis

Perlindungan teknis ini diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan selama menjalankan pekerjaannya.

Mengenai pembagian perlindungan hukum yang telah dijelaskan diatas, bahwa perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan upah yang diterima selama bekerja, melainkan terpenuhinya hak-hak lain sebagai pekerja.

Perlindungan bagi pekerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perlindungan dasar setiap warga negara yang menghadirkan peran serta pemerintah untuk senantiasa menjamin dan melindungi serta memenuhi hak-hak setiap warga negara, khususnya bagi pekerja/buruh dimanapun mereka bekerja. Sebagaimana dijelaskan dalam pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁹⁷

Perlindungan terhadap tenaga kerja mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sitem hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pengusaha dan pekerja.⁹⁸ Hak-hak normatif

⁹⁷ Equino Mikael Makadolang, Ronny Adrie Maramis, dan Lendry Siar, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Diberhentikan Sebelum Waktunya, *Lex Privatum*, Vol. 13, No. 3, 2024.

⁹⁸ Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 35.

merupakan hak dasar dalam menjalin hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan.⁹⁹ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dijelaskan dalam Pasal 80 bahwa Pemerintah melalui UU Cipta Kerja mengubah beberapa peraturan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Perubahan ketiga undang-undang tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja. Pada klaster ketenagakerjaan, pemerintah berupaya mengharmoniskan ketiga undang-undang agar sejalan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih.

Dalam UU Cipta Kerja, perubahan mengenai undang-undang ketenagakerjaan, menyatakan bahwa para pekerja selama menjalankan pekerjaan terikat pada perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu berdasarkan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu tidak mensyaratkan adanya masa percobaan, apabila dalam perjanjian kerja tersebut terdapat klausula yang menyatakan bahwa pekerja harus menjalani masa percobaan kerja maka masa percobaan kerja yang disyaratkan

⁹⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Pemburuan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014), hlm. 56.

akan batal demi hukum dan masa kerja akan tetap dihitung. Perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dapat mencakup ketentuan yang mengikat secara hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang meliputi kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal disertai dengan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Mengenai berakhirnya perjanjian kerja dijelaskan dalam Pasal 61 dan Pasal 61A yang berbunyi :

Pasal 61

- (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila :
 - a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
 - b. Berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
 - c. Selesai suatu pekerjaan tertentu;
 - d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.
- (2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah;
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.
- (4) Dalam hal Pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/Buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 61A

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b, dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh.

- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah

Pasal diatas menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja tidak dapat berakhir sewaktu-waktu dengan keputusan sepihak dari pengusaha meskipun timbul suatu peristiwa hukum yakni beralihnya perusahaan kepada pengusaha yang baru. Dalam hal perusahaan beralih ke pengusaha yang baru maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha yang baru tanpa mengurangi hak-hak pekerja. Hak-hak pekerja tetap diberikan meskipun pengusaha atau pekerja meninggal dunia. Dalam hal pengusaha meninggal dunia, maka perjanjian kerja dapat diakhiri sepanjang mendapat persetujuan dari pekerja, sedangkan apabila pekerja meninggal dunia maka hak-hak pekerja dapat diberikan kepada ahli warisnya. Mengenai uang kompensasi, wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja apabila perjanjian kerja telah berakhir berdasarkan jangka waktu dan telah selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perlindungan tersebut di atas diberikan kepada pekerja biasa maupun pekerja penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha wajib memuat klausula mengenai waktu kerja sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 77 perubahan UU Ketenagakerjaan bahwa pelaksanaan waktu kerja meliputi 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu yang mencakup 7 (tujuh) jam dalam satu hari atau 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk segala sektor kerja kecuali bagi sektor usaha

atau pekerjaan tertentu. Dipertegas dalam Pasal 78 bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan oleh undang-undang, harus dengan persetujuan pekerja yang bersangkutan disertai dengan upah kerja lembur.

Selain berkaitan dengan waktu kerja, pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti. Cuti sebagaimana yang disepakati dituangkan dalam perjanjian kerja bersamaan dengan penetapan kebijakan pengupahan. Pasal 88 UU Cipta Kerja menjelaskan bahwa kebijakan pengupahan dilakukan oleh Pemerintah Pusat sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak. Kebijakan pengupahan diatur dalam ayat (3) yang meliputi

1. upah minimum;
2. struktur dan skala upah;
3. upah kerja lembur;
4. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan dengan alasan tertentu;
5. bentuk dan cara pembayaran upah;
6. perhitungan upah; dan
7. upah untuk perhitungan pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Upah yang diberikan kepada pekerja timbul selama terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang mana upah wajib dibayarkan sesuai dengan kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja dan pemberian upah berakhir pada saat hubungan kerja berakhir atau jangka waktu dalam perjanjian kerja telah berakhir.

Kewajiban pembayaran upah kepada pekerja tetap harus dilaksanakan meskipun perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi. Pada Pasal 95 menyatakan bahwa apabila perusahaan mengalami likuidasi atau pailit maka upah yang belum diterima oleh pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Artinya bahwa perusahaan mempunyai tanggung jawab melakukan pembayaran upah kepada pekerja terlebih dahulu sebelum pembayaran utang kepada kreditur, kecuali kreditur pemegang hak jaminan kebendaan, yang merupakan kreditur preference atau kreditur yang diutamakan kedudukannya.

Berikut contoh pencantuman pasal upah dalam suatu kontrak kerja :

Pasal 3

Tugas dan Tanggung Jawab

Pihak Kedua bertugas menjalankan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pasal 4

Upah dan Tunjangan

Pihak Kedua akan menerima:

- Gaji Pokok sebesar Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) per bulan
- Tunjangan Makan dan Transport sebesar Rp500.000,- per bulan
- BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku

Pasal 5

Jam Kerja

Jam kerja adalah Senin - Jumat pukul 08.00 - 17.00 WIB dengan waktu istirahat selama 1 jam.

Bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja maupun pemberi kerja adalah perlindungan hukum preventif yakni pembuatan perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk akta notaris atau dibuat dihadapan Notaris sebagai

pejabat yang berwenang. Hal tersebut dapat mencegah timbulnya permasalahan atau konflik diantara keduanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris bahwa Notaris berwenang membuat akta yang berkaitan dengan semua perbuatan, perjanjian yang dikehendaki oleh para pihak serta menjamin kepastian hukum dan dapat memberikan penyuluhan hukum berkaitan dengan akta yang dibuatnya, artinya bahwa dalam pembuatan perjanjian kerja dalam bentuk akta autentik, Notaris dapat memberikan penyuluhan hukum berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban yang dipenuhi oleh para pihak, upah yang diterima dan berakhirnya perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja dibuat dengan dipenuhinya Pasal 1320 KUHPerdara mengenai syarat sahnya perjanjian, yakni kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu dan dan sebab yang halal, artinya bahwa perjanjian kerja yang dibuat harus disepakati antar kedua belah pihak dan tidak ada keterpaksaan didalamnya, selain itu pembuatan perjanjian kerja juga memerlukan peran Notaris sebagai pejabat yang berwenang membuat akta autentik, seperti yang diketahui bahwa akta notaris memiliki bukti yang sempurna, artinya bahwa akta notaris tersebut memiliki kekuatan pembuktian mutlak dan mengikat, di mana isinya dianggap benar dan sah tanpa perlu bukti tambahan, mengikat para pihak yang membuatnya, sehingga dengan pembuatan perjanjian kerja dihadapan Notaris dapat melindungi para pihak para pihak dari permasalahan hukum yang mungkin timbul dikemudian hari.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja, merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, khususnya untuk kalangan pekerja/buruh, karena dengan pemutusan hubungan kerja maka pekerja/buruh akan kehilangan mata pencahariannya.¹⁰⁰ Pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, hanya boleh dilakukan kepada pekerja/buruh dengan alasan tertentu, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :

- (1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan :
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
 - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - h. mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
 - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

¹⁰⁰ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Indeks, 2010), hlm. 15.

Sedangkan alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan beberapa alasan yang dijelaskan dalam Pasal 154A yang berbunyi :

- C. Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:
- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
 - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - i. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
 - ii. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ;
 - iii. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - iv. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ Buruh;
 - v. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - vi. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
 - h. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - i. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - ii. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

- iii. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - iv. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - v. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - vi. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - vii. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - viii. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - ix. Pekerja/Buruh meninggal dunia
- D. Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- E. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berikut contoh pemutusan kontrak kerja dan berakhirnya perjanjian kerja :

**PASAL 11
PEMUTUSAN KONTRAK KERJA**

Ayat 1

Dengan memperhatikan Perjanjian Kontrak Kerja ini, **PIHAK PERTAMA** dapat mengakhiri hubungan kerja dengan **PIHAK KEDUA** karena pengingkaran perjanjian ini.

Ayat 2

Jika terjadi Pemutusan Kontrak Kerja, maka **PIHAK KEDUA**:

1. Tidak akan mendapatkan Upah di bulan berjalan.
2. Harus menyelesaikan pekerjaan yang sedang dikerjakan sesuai dengan pertimbangan pada saat pemutusan kontrak kerja.
3. Wajib mengembalikan semua inventaris Kalurahan yang di gunakan.

**PASAL 12
BERAKHIRNYA PERJANJIAN**

Kontrak kerja ini akan berakhir dengan sendirinya jika **PIHAK KEDUA**:

1. Di berhentikan.
2. Berakhir masa kontrak.
3. Meninggal dunia.

Penjelasan kedua pasal diatas menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja terdiri dari 4 (empat) jenis yakni :

1. PHK oleh pengusaha,
2. PHK oleh Pekerja,
3. PHK demi hukum dan
4. PHK atas dasar putusan pengadilan.

Dalam hal perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja maka harus disertai dengan alasan sebagaimana dijelaskan pada pasal 154A jo Pasal 61 ayat (1). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan kepada pekerja tidak dapat dilakukan sewaktu-waktu atau keputusan sepihak dari perusahaan. Ditegaskan pula bahwa apabila perusahaan tetap melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja, maka pemutusan hubungan kerja tersebut akan batal demi hukum, artinya bahwa perusahaan diwajibkan untuk mempekerjakan pekerja kembali. Namun apabila pekerja mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, maka pekerja akan dikenakan sanksi berupa denda yang harus dibayarkan kepada perusahaan.¹⁰¹

Atas pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja, perusahaan wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.

¹⁰¹ Charisia Maziza, Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Judiciary*, Vol. 11, No. 5, 2022.

Pasal 156 UU Cipta Kerja mengatur kewajiban pengusaha dalam memberikan kompensasi kepada pekerja apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada Pasal 156 UU Cipta Kerja diatur bahwa;

- (1) “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.”

Ketentuan ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan kerja berakhir, pekerja tetap memiliki hak ekonomi yang dilindungi oleh hukum sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan moral pengusaha terhadap kesejahteraan karyawan. Uang pesangon diberikan berdasarkan lama masa kerja dengan perhitungan yang proporsional. Semakin lama masa kerja, semakin besar pula jumlah bulan upah yang diterima. Sementara itu, uang penghargaan masa kerja diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap pengabdian jangka panjang. Besarannya meningkat sesuai durasi masa kerja, mulai dari dua bulan upah bagi pekerja dengan masa kerja tiga tahun hingga sepuluh bulan upah bagi yang telah bekerja dua puluh empat tahun atau lebih. Ketentuan ini memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus menegaskan bahwa PHK tidak boleh menghapus hak-hak dasar pekerja yang dijamin oleh undang-undang.

Selama proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan maka pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini bertujuan agar hak-hak dari pengusaha dan pekerja/buruh tetap terpenuhi. Pada hakekatnya pengusaha, pekerja dan pemerintah mengupayakan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, namun apabila pemutusan hubungan kerja tetap terjadi maka maksud dari pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja. Apabila dalam perundingan tersebut tidak mendapatkan kesepakatan maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap selanjutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selain mengubah UU Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, dalam UU Cipta Kerja juga mengubah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar hak-hak sebagai pekerja terpenuhi sebagaimana mestinya. Dijelaskan dalam Pasal 82 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 18 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa program jaminan sosial dibagi menjadi 6 (enam) jenis, yang meliputi :

1. Jaminan kesehatan;
2. Jaminan kecelakaan kerja;
3. Jaminan hari tua;
4. Jaminan pensiun;
5. Jaminan kematian; dan
6. Jaminan kehilangan pekerjaan.

Keenam jaminan tersebut diatas wajib diberikan kepada pekerja/buruh yang terikat kontrak dengan perusahaan. Mengenai jaminan kehilangan pekerjaan, wajib diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja yangmana pemberian jaminan tersebut diselenggarakan oleh badan penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat dengan tata cara yang diatur dalam Peraturan Pemerintah. Pemberian jaminan kehilangan pekerjaan tersebut bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaannya. Jaminan kehilangan pekerjaan ini dapat diberikan kepada pekerja/buruh dalam bentuk uang tunau, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 46A sampai Pasal 46E.

Dari penjelasan UU Cipta Kerja tersebut diatas yang merubah dua undang-undang yakni UU Ketenagakerjaan dan UU Jaminan Sosial Nasioal diharapkan

dapat memberikan perlindungan kepada pekerja guna mencegah dilanggarnya hak-hak pekerja. Perlindungan atas hak-hak pekerja selain diatur dalam UU Cipta Kerja juga dapat dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan terhadap pekerja/buruh merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja serta sebagai upaya penegakkan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan terhadap jalannya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dalam penerapan undang-undang dalam masyarakat. Hal ini dilakukan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja sehingga hubungan kerja dapat berlangsung dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Selain pengawasan terhadap jalannya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, bentuk perlindungan lain yang dapat diberikan adalah dengan pembuatan perjanjian kerja dihadapan Notaris yang mana perjanjian kerja tersebut nantinya dituangkan dalam bentuk akta autentik. Akta autentik tersebut adalah akta yang memuat secara menyeluruh hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja serta klausul-klausul lain yang disepakati oleh kedua pihak. Akta autentik tersebut dapat memberikan perlindungan kepada para pihak karena memiliki bukti yang sempurna.

Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian

kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan.

Penentuan isi kontrak terkait dengan penentuan sifat serta luasnya hak dan kewajiban yang timbul dari hubungan kontraktual para pihak (terkait dengan substansi hak dan kewajiban yang saling dipertukarkan oleh para pihak). Dalam menentukan sifat dan luasnya hak dan kewajiban yang timbul ditekankan pada interpretasi (penafsiran) dan faktor-faktor yang berpengaruh (faktor otonom/daya ikat dan faktor heteronom/yang berasal dari luar para pihak (UU, kebiasaan, syarat yang biasa diperjanjikan, dan kepatutan). Pasal 1339 KUHPerdara yang menyatakan bahwa, “Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”. Rumusan pasal ini tegas mengatur keterikatan kontraktual bersumber dari apa yang telah disepakati (faktor otonom) dan perlu juga memperhatikan faktor heteronom. Hal ini para pihak pada umumnya hanya mengatur hal-hal yang pokok saja, apabila muncul permasalahan dalam pelaksanaan kontrak telah diantisipasi melalui penerapan faktor heteronom.

Dalam hal asas proporsionalitas tidak terpenuhi dalam kontrak kerja antar pekerja dan pemberi kerja, nantinya akan timbul perselisihan diantara keduanya. Pekerja dan pemberi kerja pastinya membutuhkan mekanisme penyelesaian sengketa tanpa menjadikan hubungan kerja berakhir. Apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan mediasi, maka akan berdampak pada berakhirnya hubungan kerja oleh pemberi kerja.

Penyelesaian sengketa perjanjian kerja diharapkan mampu diselesaikan dengan model penyelesaian sengketa ‘diluar pengadilan dengan bipartite atau sering juga disebut dengan negosiasi untuk melakukan musyawarah dalam mencapai mufakat’. Hal itu dikarenakan pada perjanjian kerja sudah mengedepankan keadilan yang proporsional sesuai dengan porsi masing-masing pihak dalam mencapai kesepakatan dengan persesuaian kehendak. Perjanjian kerja menginginkan para pihak memperoleh keadilan sesuai dengan porsinya masing-masing tanpa ada lagi pihak yang seharusnya dirugikan apabila perjanjian itu dijalankan sesuai dengan kesepakatan para pihak. Namun apabila tidak tercapai mufakat maka masih dimungkinkan proses penyelesaian sengketa dengan cara lainnya diluar pengadilan yang masih bisa dipayakan untuk memperoleh *win-win solution* atau putusan yang terbaik untuk masing-masing pihak. Adapun upaya penyelesaian sengketa melalui pengadilan dapat ditempuh diakhir disaat upaya diluar pengadilan sudah tidak mencapai hasil yang maksimal.

Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial dapat dilakukan dengan cara :

1. Alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan
 - a) Musyawarah untuk mufakat : penyelesaian ini disebut juga dengan negosiasi yang dilakukan antara para pihak yang bersengketa tanpa campur tangan pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang diinginkan oleh kedua belah pihak.

- b) Mediasi : penyelesaian sengketa ini dilakukan dengan bantuan pihak lain atau biasa dikenal dengan mediator yang tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak untuk mencapai kesepakatan secara sukarela.
 - c) Konsiliasi : penyelesaian ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah atau disebut dengan konsiliator dengan mempertemukan pihak-pihak yang berselisih. Konsiliator ikut serta dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang diperselisihkan.
 - d) Arbitrase : Penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter, dan para pihak menyatakan akan menaati keputusan yang diambil oleh arbiter.
2. Alternatif penyelesaian sengketa di pengadilan : penyelesaian sengketa yang dilakukan di muka pengadilan dengan didahului dengan adanya gugatan dari pekerja ke pemberi kerja begitupun sebaliknya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan;

3. Urgensi penerapan asas proporsionalitas dalam kontrak kerja menurut Undang-Undang Cipta Kerja terletak pada fungsinya untuk mewujudkan keseimbangan dan keadilan antara pemberi kerja dan pekerja dalam setiap tahapan hubungan kerja, mulai dari pembentukan hingga pelaksanaan kontrak. Asas ini memastikan bahwa pertukaran hak dan kewajiban para pihak dilakukan secara seimbang sesuai proporsi dan kepatutan, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan atau diperlakukan secara tidak adil. Dengan demikian, penerapan asas ini tidak hanya menjaga hubungan kerja yang harmonis dan adil, tetapi juga memperkuat prinsip keadilan sosial dan menjamin terwujudnya kehidupan yang layak bagi pekerja sesuai dengan amanat konstitusi.
4. Perlindungan hukum terhadap para pihak yang terikat dalam kontrak kerja menurut Undang-Undang Cipta Kerja meliputi aspek preventif dan represif, yang diwujudkan melalui pengaturan mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, ketentuan mengenai waktu kerja, pengupahan, jaminan sosial, hingga mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK). UU Cipta Kerja memberikan kepastian hukum dengan menegaskan bahwa setiap perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan asas kebebasan berkontrak sesuai Pasal 1320 KUHPerdara, serta menjamin hak-hak pekerja, termasuk kompensasi, jaminan sosial, dan perlindungan dari PHK sewenang-wenang. Dengan demikian, UU

Cipta Kerja berfungsi tidak hanya sebagai instrumen pengaturan hubungan kerja, tetapi juga sebagai sarana perlindungan hukum yang mengedepankan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan kesejahteraan pekerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah dengan meningkatkan pengawasan yang menjamin keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak pekerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa setiap peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja mencerminkan prinsip keadilan dan kepatutan. Sebagai contoh, dalam pengaturan waktu lembur dan sistem pengupahan, pemerintah dapat menetapkan mekanisme yang memastikan pekerja menerima kompensasi layak sesuai dengan tambahan beban kerja, sehingga kesejahteraan pekerja terpelihara tanpa menghambat efisiensi pekerjaan.

Selain itu, pengusaha dan pekerja juga perlu secara aktif menerapkan asas proporsionalitas serta memahami perlindungan hukum dalam kontrak kerja dengan penuh tanggung jawab. Pengusaha dapat menyusun perjanjian kerja yang transparan dan adil dengan mencantumkan hak serta kewajiban secara seimbang, seperti kejelasan mengenai pengupahan, jaminan sosial, dan hak cuti. Sementara itu, pekerja perlu mempelajari dan memahami isi kontrak sebelum menandatangani agar tidak terjadi kesalahpahaman atau misinterpretasi sehingga hubungan kerja dapat berjalan dengan adil bagi kedua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, 2004.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003.
- Adrian Sutedi, *Hukum Pemburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Jakarta: Prenada Media Group, 2014.
- Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008.
- Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Budiono Herlin, *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata di Bidang Kenotariatan*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2008.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2005.
- Djaja S. Meiliana, *Perkembangan Hukum Perdata tentang Benda dan Hukum Perikatan*, Bandung: Nuansa Aulia, 2007.
- Djohari Santoso dan Achmad Ali, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Yogyakarta : Perpustakaan Fakultas Hukum UII, 1989.

- Djumadi, *Kesepakatan Kerja (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995.
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang : University Press Semarang, 2015.
- Evi Ariyani, *Hukum Perjanjian*, Yogyakarta : Penerbit Ombak, 2013.
- Hadi Setia Tunggal, *Seluk Beluk Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Harvarindo, 2014.
- Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.
- Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010.
- Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- HS. Salim, *Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- HS. Salim, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Imam Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1987.
- Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, Jakarta: Sekjen dan Kepaniteraan MK-RI, 2006.

- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perbankan dan Peraturan Perusahaan, dikutip dalam Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Batu: Literasi Nusantara, 2020.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta : Sinar Grafika, 2006.
- M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung : Alumni, 1986.
- Maiyestati, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Sumbar : LPPM Universitas Bung Hatta, 2025.
- P.N.H Simanjuntak, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Djambatan, 2007.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009.
- Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, , Jakarta: Kencana Prenada Media, 2005.
- R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung : Bina Cipta, 1994.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, , Bandung: Alumni, 1995.
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa, 1990.
- R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa, 2001.
- Ratna Artha Windari, *Hukum Perjanjian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Ridwan Khairandy, *Kebebasan Berkontrak dan Pacta Sunt Servanda versus Itikad Baik: Sikap yang Harus Diambil Pengadilan*, Yogyakarta: UII Press, 2015.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2004.

- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1984.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 1995.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, , Jakarta: Intermasa, 2002.
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Intermasa, 2001.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2005.
- Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Indeks, 2010.
- Syahmin, *Hukum Kontrak Internasional*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006.
- Tami Rusli, *Hukum Perjanjian yang Berkembang di Indonesia*, Bandar Lampung: Anugrah Utama Raharja (Aura) Printing & Publishing, 2012.
- Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Sumur, 1992.
- Wirjono Rodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Bandung: Mandar Madju, 2000.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- Zeani Asyhadie, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008.

JURNAL

- Agus Yudha Hernoko, “Asas Proporsionalitas Sebagai Landasan Pertukaran Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Kontrak Komersial”, *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 5, No. 3, 2016.

- Charisia Maziza, “Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, *Jurnal Judiciary*, Vol. 11, No. 5, 2022.
- Desi Syamsiah, “Kajian Terkait Keabsahan Perjanjian E-Commerce Bila Ditinjau dari Pasal 1320 KUHPerduta tentang Syarat Sah Perjanjian”, *Inovasi Penelitian*, Vol. 2, No. 1, 2021.
- Equino Mikael Makadolang, Ronny Adrie Maramis, dan Lendry Siar, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Diberhentikan Sebelum Waktunya”, *Lex Privatum*, Vol. 13, No. 3, 2024.
- I Gsr. Agung Rio Diputra, “Pelaksanaan Perancangan Kontrak dalam Pembuatan Struktur Kontrak Bisnis”, *Acta Comitatus Jurnal Hukum Kenotariatan*, Vol. 3, 2018.
- Niru Anita Sinaga & Nunuk Sulisrudatin, Hal-Hal Pokok Dalam Pembuatan Suatu Kontrak, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 7, No. 2, 2017.
- Okky Mayrudin, “Pengaruh Omnibus Law Terhadap Kontrak Kerja: Studi di Kota Batam”, *Jurnal Hukum*, Vol. 7, Juni 2023.
- Pranoto dan Itok Dwi Kurniawan, “Urgensi Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Kerja Konstruksi Sebagai Antisipasi Terjadinya Sengketa”, *Private Law*, Vol. 2, 2013.
- Sarbini, “Eksistensi Asas Proporsionalitas dalam Hukum Perjanjian: Manifestasi dan Dinamika”, *Al-Qisthas*, Vol. 12, No. 1, 2022.

SUMBER LAIN

Agus Yudha Hernoko, *Asas Proporsionalitas Sebagai Landasan Pertukaran Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Kontrak Komersil*, Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2007.

Marlinah, *Urgensi Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Profesional Guna Mewujudkan Keadilan*, Disertasi, Program Studi Doktor Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jambi, 2024.

Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.

Pranoto, *Urgensi Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Kerja Konstruksi Sebagai Antisipasi Terjadinya Sengketa*, Tesis, Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2013.