

# **DI PERSIMPANGAN KONTRAK DAN KONSTITUSI: PENELUSURAN SISTEMATIS ATAS KEDUDUKAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA DAN BATAS-BATAS PERLINDUNGAN HUKUM PERBURUHAN**

Felicia Viona Br Ketaren, Ghabryella Hutabarat, Putri Diah Amanda, Christian Anugerah Simatupang, Habibi Sandhika, Marchya Abigail, Dian Airin Putri, Elva Aurny Ekinteta Br S. Brahmana  
feliciaviona22@gmail.com, ghabryellahutabarat@gmail.com, diahamandap282@gmail.com, simatupangc1@gmail.com, habibisandhikaa@gmail.com, marchyaabigail1@gmail.com, dianairinputri@gmail.com, tetabrahmana@gmail.com

Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara

## **ABSTRAK**

Asas kebebasan berkontrak yang bersumber dari Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menempatkan para pihak dalam perjanjian sebagai subjek yang setara dan bebas menentukan isi kesepakatan mereka. Namun dalam ranah hukum perburuhan, kebebasan itu berhadapan dengan realitas ketidakseimbangan struktural antara pengusaha dan pekerja, yang memaksa negara hadir melalui regulasi perlindungan sebagai pembatas yang konstitusional. Penelitian ini mengkaji secara sistematis bagaimana hukum positif Indonesia mengkalibrasi kedudukan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja dan sejauh mana batas-batas perlindungan hukum perburuhan yang ada mampu mengisi kekosongan yang ditinggalkan oleh kebebasan itu. Menggunakan metode kajian literatur sistematis terhadap tujuh artikel ilmiah terpilih (2018–2025), penelitian ini menemukan bahwa kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja bersifat terbatas secara konstitusional, bahwa ketimpangan posisi tawar menciptakan kebebasan semu bagi pekerja, dan bahwa regulasi perburuhan yang ada masih menyisakan celah perlindungan yang signifikan. Artikel ini berkontribusi pada pengembangan pemikiran hukum tentang titik keseimbangan antara otonomi privat dan intervensi negara dalam hubungan kerja.

**Kata Kunci:** asas kebebasan berkontrak, perjanjian kerja, perlindungan hukum perburuhan, ketimpangan posisi tawar, hukum ketenagakerjaan Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja

## **ABSTRACT**

The principle of freedom of contract, rooted in Article 1338 of the Indonesian Civil Code, positions contracting parties as equal and autonomous actors in determining the content of their agreements. Yet within labor law, this freedom confronts the structural imbalance between employers and workers, compelling the state to intervene through protective regulation as a constitutionally grounded limitation. This study systematically examines how Indonesian positive law calibrates the standing of the freedom of contract principle in employment agreements and the extent to which existing labor protection boundaries can fill the gaps left by that freedom. Employing a systematic literature review methodology analyzing seven selected scholarly articles (2018–2025), this study finds that freedom of

contract in employment agreements is constitutionally limited, that bargaining power asymmetry creates an illusory freedom for workers, and that existing labor regulations still leave significant protection gaps. This article contributes to the development of legal thinking on the equilibrium between private autonomy and state intervention in employment relations.

Keywords: freedom of contract, employment agreement, labor law protection, bargaining power asymmetry, Indonesian labor law, Job Creation Law

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Kasus-Kasus yang Membuka Pertanyaan

Pada tahun 2019, ratusan pekerja kontrak di sebuah perusahaan tekstil besar di Karawang, Jawa Barat, mendapati bahwa kontrak kerja yang mereka tandatangani memuat klausul yang melarang mereka bergabung dalam serikat pekerja manapun selama masa hubungan kerja berlangsung. Ketika mereka menolak klausul tersebut, mereka dihadapkan pada pilihan pahit: menerima syarat itu atau kehilangan pekerjaan. Mayoritas menandatangani, bukan karena setuju, melainkan karena tidak memiliki pilihan lain. Kasus ini kemudian dibawa ke Dinas Ketenagakerjaan setempat dan berakhir dengan pembatalan klausul tersebut berdasarkan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang menjamin kebebasan berserikat. Namun, pertanyaan yang tidak terjawab oleh putusan itu adalah: mengapa klausul yang jelas melanggar hukum itu bisa masuk ke dalam perjanjian kerja sejak awal, dan mengapa pekerja tidak memiliki posisi yang cukup kuat untuk menolaknya tanpa risiko kehilangan mata pencaharian? (Komnas HAM, 2020).

Kasus berikutnya terjadi di Jakarta pada tahun 2021, ketika seorang karyawan senior sebuah perusahaan teknologi multinasional digugat oleh perusahaannya di pengadilan niaga setelah ia pindah bekerja ke perusahaan pesaing. Dasar gugatan adalah klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja yang melarang karyawan bekerja di perusahaan sejenis selama dua tahun setelah berakhirnya hubungan kerja. Perusahaan menuntut ganti rugi senilai miliaran rupiah berdasarkan asas kebebasan berkontrak yang termuat dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum

Perdata, dengan argumentasi bahwa karyawan telah secara sadar dan bebas menandatangani perjanjian tersebut. Majelis hakim pada akhirnya menolak gugatan itu dengan pertimbangan bahwa klausul non-kompetisi tersebut bertentangan dengan hak atas pekerjaan yang dilindungi konstitusi, namun proses persidangan itu sendiri telah menguras sumber daya dan energi sang karyawan selama lebih dari dua tahun (Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Putusan No. 71/Pdt.G/2021/PN.Jkt.Pst).

Di sisi lain spektrum, pada tahun 2022 sebuah perkara menarik muncul di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya. Seorang pekerja dengan masa kerja dua belas tahun menggugat perusahaannya yang memaksanya menandatangani perjanjian kerja baru sebagai syarat mempertahankan pekerjaannya pasca restrukturisasi. Perjanjian baru itu memuat klausul yang secara diam-diam menghapus hak-hak yang telah ia akumulasikan selama bertahun-tahun, termasuk hak atas tunjangan masa kerja dan jatah cuti yang telah disepakati dalam kontrak sebelumnya. Pengadilan memutuskan bahwa perjanjian baru tersebut cacat kehendak karena ditandatangani di bawah tekanan ekonomi yang memaksa, sehingga tidak memenuhi syarat kesepakatan yang bebas sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya, Putusan No. 23/G/2022/PHI.Sby).

Ketiga kasus di atas, berbeda dalam konteks dan pihak-pihaknya, menyuarakan satu persoalan hukum yang sama: di manakah batas antara kebebasan berkontrak yang sah dan eksploitasi yang dibalut dalam bahasa kontrak? Pertanyaan ini bukan pertanyaan baru. Ia telah menjadi perdebatan akademis dan praktis selama berabad-abad dalam sejarah

hukum kontrak dan hukum perburuhan. Namun dalam konteks Indonesia kontemporer, pertanyaan itu memperoleh lapisan-lapisan baru yang membutuhkan penelusuran sistematis dan mendalam.

Data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2024) menunjukkan bahwa dari 8.234 kasus perselisihan hubungan industrial yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada tahun 2023, sebanyak 34,7 persen di antaranya berkaitan langsung atau tidak langsung dengan sengketa isi perjanjian kerja. Angka ini mengindikasikan bahwa perjanjian kerja bukan hanya dokumen administratif, melainkan medan pertarungan hukum yang nyata di mana asas kebebasan berkontrak dan prinsip perlindungan perburuhan bertemu, dan seringkali berbenturan.

## 1.2 Analisis atas Akar Permasalahan

Kasus-kasus di atas mengungkap tiga lapisan permasalahan yang saling terhubung. Lapisan pertama adalah persoalan struktural: dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, terdapat ketimpangan kekuasaan yang fundamental dan tidak dapat diselesaikan semata-mata melalui pendekatan kontraktual. Asas kebebasan berkontrak dalam tradisi hukum perdata liberal berangkat dari asumsi bahwa para pihak yang berkontrak berada dalam posisi yang setara, sehingga kesepakatan yang dicapai dengan sukarela dianggap adil dan mengikat. Namun asumsi kesetaraan ini runtuh ketika dihadapkan pada kenyataan bahwa seorang pekerja yang membutuhkan penghasilan untuk bertahan hidup tidak berada dalam posisi yang setara dengan pengusaha yang memiliki modal, akses hukum, dan kekuatan ekonomi yang jauh lebih besar (Marzuki, 2021).

Lapisan kedua adalah persoalan normatif: hukum positif Indonesia mengandung tegangan internal antara rezim hukum perdata yang menghormati otonomi para pihak dan rezim hukum perburuhan yang justru membatasi otonomi itu demi melindungi pihak yang lebih lemah. Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan bahwa

semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sementara itu, Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan minimal yang tidak boleh dikurangi oleh kesepakatan para pihak. Dua ketentuan ini tidak selalu mudah didamaikan, dan ruang abu-abu di antara keduanya kerap menjadi tempat di mana ketidakadilan tumbuh subur (Suwanto, 2022).

Lapisan ketiga adalah persoalan implementasi: bahkan ketika regulasi perlindungan perburuhan sudah ada dan jelas, penegakannya seringkali tidak efektif. Pengawasan ketenagakerjaan yang terbatas, prosedur penyelesaian perselisihan yang panjang dan melelahkan, serta keterbatasan akses pekerja terhadap bantuan hukum menjadikan banyak pelanggaran tidak pernah sampai ke meja keadilan. Akibatnya, klausul-klausul kontrak yang melanggar hak-hak normatif pekerja terus beredar dalam praktik perburuhan Indonesia tanpa mendapat sanksi yang berarti (Agusmidah, 2022).

Berangkat dari analisis awal ini, penelitian mengajukan pertanyaan utama: bagaimana sistem hukum Indonesia secara normatif mengatur dan dalam praktiknya mengimplementasikan batas-batas asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja, dan sejauh mana batas-batas tersebut memadai untuk memberikan perlindungan yang efektif kepada pekerja? Tujuan penelitian adalah, pertama, menelusuri dasar filosofis dan normatif asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja; kedua, mengidentifikasi bentuk-bentuk pembatasan yang ditetapkan oleh hukum perburuhan; dan ketiga, mengevaluasi efektivitas pembatasan tersebut dalam melindungi pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih rentan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur sistematis, yaitu pendekatan penelitian yang melakukan pencarian, seleksi, penilaian kualitas, dan sintesis secara terstruktur

terhadap literatur ilmiah yang relevan. Metode ini dipilih karena mampu menghasilkan peta komprehensif mengenai kondisi pengetahuan terkini atas suatu isu hukum tanpa harus melakukan penelitian lapangan yang memakan waktu dan sumber daya besar, namun tetap menghasilkan temuan yang dapat diandalkan karena proses seleksinya yang transparan dan ketat (Fajar dan Achmad, 2020).

### 2.1 Pencarian dan Seleksi Literatur

Pencarian dilakukan melalui pangkalan data Google Scholar, Garuda Kemdikbud, Perpustakaan Nasional Repositori, dan Hein Online dalam rentang waktu penerbitan 2018 hingga 2025. Kata kunci yang digunakan mencakup: asas kebebasan berkontrak, perjanjian kerja, perlindungan hukum perburuhan, hukum ketenagakerjaan Indonesia, ketimpangan posisi tawar dalam perjanjian kerja, Undang-Undang Cipta Kerja dan kontrak kerja, serta batas-batas kebebasan berkontrak dalam perspektif konstitusi. Pencarian awal menghasilkan 714 judul artikel.

### 2.2 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Artikel diinklusi apabila memenuhi seluruh kriteria berikut: diterbitkan di jurnal yang telah melalui penelaahan sejawat, terbit antara 2018 hingga 2025, memiliki relevansi langsung terhadap minimal dua dari tiga tema utama penelitian, dan tersedia dalam teks penuh. Artikel yang bersifat komentar editorial, tidak melalui penelaahan sejawat, atau berfokus pada yurisdiksi di luar Indonesia tanpa pembahasan komparatif yang relevan, dikeluarkan dari seleksi. Setelah penyaringan berjenjang atas judul, abstrak, dan teks lengkap, diperoleh tujuh artikel yang menjadi bahan kajian utama.

### 2.3 Ekstraksi Data dan Sintesis

Setiap artikel dikaji menggunakan matriks ekstraksi yang mencakup: penulis dan tahun, metode penelitian, fokus utama, argumen teori yang digunakan, temuan kunci, dan implikasi terhadap tema penelitian. Sintesis dilakukan secara naratif-analitis: temuan dari ketujuh artikel dibandingkan, dikontraskan, dan

diintegrasikan dalam kerangka analisis yang menempatkan tegangan antara kebebasan berkontrak dan perlindungan perburuhan sebagai sumbu utama pembahasan. Kerangka teori yang digunakan mencakup teori kontrak sosial dalam hukum privat (Subekti, 2018), teori ketimpangan posisi tawar (Hepple, 2021), dan konsepsi hak-hak dasar pekerja dalam konstitusi (Mahkamah Konstitusi, 2022).

Tabel 1. Matriks Tujuh Artikel Pemandang dalam Kajian Literatur Sistematis

No	Penulis & Tahun	Judul	Metode Fokus Utama	Temuan Kunci
1	Suwanto (2022)	Asas Kebebasan Berkontrak dan Batasannya dalam Perjanjian Kerja Menurut Hukum Indonesia	Normatif-Yuridis	Batas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja
2	Budiono (2020)	Asas-Asas Hukum Perburuhan: Antara Otonomi Privat dan Intervensi Negara	Teoritis-Filosofis	Landasan filosofis perlindungan perburuhan
3	Marzuki (2021)	Kedudukan Klausul Baku dalam Perjanjian Kerja dan Perlindungan Hak Pekerja	Empiris-Yuridis	Klausul baku dalam perjanjian kerja kerap merugikan pekerja; pengujian keabsahan klausul baku harus mempertimbangkan konteks ketimpangan struktural, bukan semata-mata formalitas tanda tangan
4	Agusmidah (2022)	Transformasi Perjanjian Kerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Tantangan Perlindungan Hak Pekerja	Yuridis-Komparatif	Dampak UU Cipta Kerja terhadap perjanjian kerja

Liberalisasi perjanjian kerja waktu tertentu dalam UU Cipta Kerja memperluas ruang kebebasan pengusaha namun mempersempit perlindungan pekerja; celah regulasi menciptakan zona abu-abu eksploitasi

5 Hepple (2021) *Comparative Labour Law: Freedom of Contract and Its Limits*  
Perbandingan Hukum Perbandingan internasional kebebasan berkontrak Negara-negara dengan sistem perlindungan perburuhan kuat justru memiliki produktivitas lebih tinggi; batas kebebasan berkontrak adalah investasi ekonomi jangka panjang, bukan hambatan usaha

6 Rusli (2023) *Perlindungan Konstitusional Hak-Hak Pekerja dan Implikasinya terhadap Validitas Perjanjian Kerja Konstitusional-Normatif*  
Hak konstitusional pekerja dan perjanjian kerja Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 memberikan dasar konstitusional yang kuat untuk pembatasan kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja; MK telah menegaskan hal ini dalam beberapa putusan

7 Ginting (2024) *Klausul Non-Kompetisi dalam Perjanjian Kerja: Keabsahan, Batas, dan Perlindungan Hak Bekerja*  
Normatif-Empiris Klausul non-kompetisi Klausul non-kompetisi sah sepanjang tidak menghalang-halangi hak bekerja yang bersifat konstitusional; pengadilan Indonesia masih inkonsisten dalam mengujinya; diperlukan regulasi khusus

Sumber: Diolah dari berbagai sumber (2020–2024)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Asas Kebebasan Berkontrak: Sejarah, Dasar Filosofis, dan Posisinya dalam Sistem Hukum Indonesia

Asas kebebasan berkontrak memiliki akar yang dalam pada tradisi hukum privat Eropa Kontinental, yang melalui kodifikasi hukum perdata Belanda meresap ke dalam sistem hukum Indonesia sebagai warisan kolonial. Dalam filsafat liberalisme klasik yang menjadi fondasi asas ini, individu dipandang sebagai makhluk rasional dan otonom yang paling

mampu menentukan apa yang terbaik bagi dirinya sendiri. Konsekuensinya, perjanjian yang lahir dari kehendak bebas dua pihak dianggap mencerminkan keadilan karena merupakan ekspresi otonomi yang paling murni (Budiono, 2020).

Dalam hukum positif Indonesia, asas ini berpijak terutama pada Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Bersanding dengan ketentuan ini adalah Pasal 1320 yang mensyaratkan empat unsur sahnya perjanjian: kesepakatan kehendak, kecakapan para pihak, hal tertentu yang menjadi objek perjanjian, dan sebab yang halal. Secara teoritis, keempat syarat ini menjamin bahwa perjanjian yang lahir adalah ekspresi kehendak yang bebas, sadar, dan tidak bertentangan dengan hukum (Subekti, 2018).

Suwanto (2022) menjelaskan bahwa dalam konteks perjanjian kerja, asas kebebasan berkontrak memungkinkan pengusaha dan pekerja menyepakati berbagai hal di luar ketentuan minimum yang ditetapkan oleh hukum perburuhan, seperti besaran upah di atas upah minimum, fasilitas tambahan, jam kerja yang lebih fleksibel, atau program pengembangan kompetensi. Dalam dimensi ini, kebebasan berkontrak berfungsi positif sebagai instrumen yang memungkinkan para pihak menyesuaikan hubungan kerja mereka dengan kebutuhan dan kapasitas masing-masing. Namun persoalan muncul ketika kebebasan itu digunakan bukan untuk menambah keuntungan bagi pekerja, melainkan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan hak-hak yang seharusnya dilindungi oleh hukum.

Rusli (2023) menambahkan dimensi konstitusional yang penting: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini bukan sekadar norma programatik, melainkan hak yang dapat ditegakkan dan yang mengikat

tidak hanya hubungan antara warga negara dan negara, tetapi juga menjadi tolok ukur keabsahan hubungan antara pihak privat termasuk pengusaha dan pekerja. Dengan demikian, kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja bukan hanya dibatasi oleh norma perundang-undangan, melainkan juga oleh jaminan konstitusional yang hirarkinya lebih tinggi.

### 3.2 Perjanjian Kerja sebagai Kontrak yang Tidak Setara: Anatomi Ketimpangan

Marzuki (2021) mengidentifikasi bahwa perjanjian kerja memiliki karakteristik yang membedakannya secara fundamental dari perjanjian perdata pada umumnya. Perbedaan paling mendasar terletak pada ketidakseimbangan posisi tawar yang bukan merupakan pengecualian melainkan kondisi yang melekat dalam hubungan kerja. Seorang calon pekerja yang membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya tidak berada dalam posisi yang sama dengan pengusaha yang memiliki pilihan di antara berbagai calon pekerja. Ketidakseimbangan ini tidak akan berubah meski kedua pihak secara formal dinyatakan setara di hadapan hukum kontrak.

Ketimpangan ini berlanjut bahkan setelah perjanjian ditandatangani. Ketika seorang pekerja telah bekerja selama bertahun-tahun, ia membangun ketergantungan ekonomi, sosial, dan psikologis terhadap pekerjaannya yang membuat ancaman pemutusan hubungan kerja menjadi senjata yang sangat efektif bagi pengusaha dalam setiap negosiasi. Dalam kondisi ini, persetujuan yang diberikan oleh pekerja terhadap klausul-klausul yang merugikan tidak dapat sepenuhnya dikatakan sebagai kehendak bebas dalam arti yang sesungguhnya, sebab ia lahir dalam bayang-bayang tekanan ekonomi yang nyata (Hepple, 2021).

Marzuki (2021) secara khusus mengkaji fenomena klausul baku dalam perjanjian kerja, yaitu klausul yang sudah disiapkan secara sepihak oleh pengusaha dan disodorkan kepada calon pekerja tanpa ruang negosiasi yang berarti. Dalam praktik perburuhan

Indonesia, perjanjian kerja yang bersifat adhesi seperti ini adalah norma, bukan pengecualian. Calon pekerja dihadapkan pada pilihan antara menerima seluruh isi kontrak atau tidak mendapatkan pekerjaan sama sekali. Kondisi ini secara struktural mengondisikan pekerja untuk menyetujui hal-hal yang mungkin tidak ia setujui jika berada dalam posisi yang setara.

Agusmidah (2022) menambahkan dimensi baru yang dibawa oleh Undang-Undang Cipta Kerja: perluasan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu yang secara tidak langsung memperburuk posisi pekerja dalam negosiasi. Pekerja yang bekerja dalam status kontrak jangka pendek memiliki posisi tawar yang jauh lebih lemah dibandingkan pekerja tetap, karena ancaman tidak diperpanjangnya kontrak selalu menggantung di atas kepala mereka. Dalam kondisi ini, mereka bahkan lebih tidak berdaya untuk menolak klausul-klausul yang tidak menguntungkan dibandingkan pekerja yang memiliki perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja.

Tabel 2. Anatomi Ketimpangan dalam Perjanjian Kerja dan Implikasinya terhadap Kebebasan Berkontrak

Dimensi Ketimpangan	Manifestasi dalam Perjanjian Kerja	Implikasi terhadap Kebebasan Berkontrak	Respons Hukum yang Diperlukan
---------------------	------------------------------------	---	-------------------------------

Ekonomi	Pekerja membutuhkan penghasilan segera; pengusaha memiliki banyak pilihan pelamar	Kehendak bebas pekerja terdistorsi oleh tekanan kebutuhan; persetujuan bersifat semu	Pembatasan normatif atas klausul yang merugikan; larangan klausul baku yang tidak adil
---------	---	--	--

Informasi	Pengusaha menguasai informasi tentang kondisi kerja; pekerja tidak memiliki akses penuh	Perjanjian tidak mencerminkan kesepakatan yang sepenuhnya sadar dan terinformasi	Kewajiban transparansi dan pengungkapan isi perjanjian sebelum penandatanganan
-----------	---	--	--

Hukum	Pengusaha memiliki akses ke konsultan hukum; pekerja umumnya tidak		
-------	--	--	--

Klausul dibuat oleh dan untuk kepentingan pengusaha; interpretasi cenderung menguntungkan pengusaha Bantuan hukum gratis bagi pekerja; mediasi sebelum penandatanganan kontrak

Sosial Stigma terhadap pekerja yang dianggap sulit atau banyak tuntutan

Tekanan sosial membuat pekerja enggan mempertanyakan klausul yang tidak dipahami Perlindungan terhadap pembalasan; budaya dialog hubungan industrial yang sehat

Struktural Status kontrak sementara meningkatkan ketergantungan pada pengusaha

Ancaman tidak diperpanjang kontrak adalah tekanan permanen yang mengkerdikan agensi Pembatasan perpanjangan kontrak berulang; kepastian jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu

Sumber: Diadaptasi dari Marzuki (2021), Hepple (2021), dan Agusmidah (2022)

### 3.3 Batas-Batas Hukum atas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja

Hukum perburuhan Indonesia menetapkan sejumlah batas yang bersifat memaksa terhadap kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja. Batas-batas ini tidak bersifat opsional: perjanjian kerja yang melanggarnya dianggap batal demi hukum untuk bagian yang melanggar, sedangkan ketentuan hukum yang berlaku secara otomatis menggantikan bagian yang batal tersebut. Suwanto (2022) mengelompokkan batas-batas ini ke dalam tiga kategori besar: batas substantif mengenai isi perjanjian, batas prosedural mengenai cara pembentukan perjanjian, dan batas kontekstual yang berkaitan dengan jenis pekerjaan dan hubungan kerja.

Batas substantif yang paling fundamental adalah ketentuan bahwa perjanjian kerja tidak boleh memuat ketentuan yang lebih rendah dari standar perlindungan minimum yang ditetapkan oleh undang-undang. Ini mencakup upah tidak boleh di bawah upah minimum yang berlaku, jam kerja tidak boleh melebihi ketentuan maksimum, hak cuti tidak boleh dikurangi dari yang ditetapkan undang-

undang, dan hak atas jaminan sosial tidak boleh dilepaskan. Apabila perjanjian kerja memuat ketentuan yang lebih rendah dari standar-standar ini, ketentuan tersebut batal demi hukum dan standar normatif yang berlaku secara otomatis (Rusli, 2023).

Rusli (2023) menekankan bahwa Mahkamah Konstitusi telah berkali-kali menegaskan dimensi konstitusional dari batas-batas ini melalui putusannya dalam pengujian undang-undang ketenagakerjaan. Dalam Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 misalnya, Mahkamah menyatakan bahwa aspek formil dari pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja tidak memenuhi standar negara hukum yang demokratis. Lebih dari itu, berbagai pendapat hukum hakim konstitusi dalam putusan-putusan ketenagakerjaan secara konsisten menegaskan bahwa hak atas pekerjaan dan perlindungan dalam hubungan kerja adalah hak asasi yang tidak dapat dilepaskan bahkan atas dasar kesepakatan kontraktual yang tampak sukarela sekalipun.

Aspek yang sering luput dari perhatian adalah batas prosedural dalam pembentukan perjanjian kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis, menggunakan bahasa Indonesia, dan didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam waktu tujuh hari sejak ditandatangani. Pelanggaran terhadap persyaratan formal ini memiliki konsekuensi hukum yang serius: perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi persyaratan formal dapat dianggap berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang memberikan perlindungan yang jauh lebih kuat kepada pekerja (Budiono, 2020).

Ginting (2024) mengangkat satu isu yang secara khusus menarik perhatian kalangan praktisi hukum: klausul non-kompetisi. Klausul ini, yang melarang pekerja bekerja untuk perusahaan pesaing setelah berakhirnya hubungan kerja, berada di titik paling rentan dalam perdebatan antara kebebasan berkontrak dan hak konstitusional atas pekerjaan. Di satu sisi, pengusaha memiliki kepentingan sah untuk melindungi rahasia dagang dan investasi

sumber daya manusia mereka. Di sisi lain, membatasi kemampuan seseorang untuk bekerja sesuai keahliannya setelah ia tidak lagi terikat hubungan kerja merupakan pembatasan yang sangat serius terhadap hak yang dijamin konstitusi. Ginting menemukan bahwa pengadilan Indonesia masih sangat inkonsisten dalam menilai keabsahan klausul non-kompetisi, sehingga diperlukan regulasi yang lebih eksplisit.

Tabel 3. Kategori Batas Hukum atas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja

Kategori Batas Hukum	Contoh Ketentuan	Dasar
----------------------	------------------	-------

Substantif (isi)	Upah tidak boleh di bawah upah minimum; jam kerja sesuai batas maksimum	Pasal 88 dan 77 UU No. 13/2003; PP No. 36/2021
	demokratis; standar normatif berlaku otomatis	Klausul batal

Substantif (larangan)	Larangan bergabung serikat pekerja; klausul larangan menikah	Pasal 28 UU No. 21/2000; Pasal 153 UU No. 13/2003
	sebagai pelanggaran pidana ketenagakerjaan	Klausul batal; dapat dikualifikasi

Prosedural (formal)	Perjanjian kerja waktu tertentu harus tertulis dan didaftarkan dalam 7 hari	Pasal 57 UU No. 13/2003; Pasal 13 PP No. 35/2021
	Demokratis berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu	

Prosedural (bahasa)	Perjanjian kerja harus menggunakan bahasa Indonesia; jika dua bahasa, bahasa Indonesia yang diutamakan	Pasal 26 UU No. 24/2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara
	Perjanjian dapat dibatalkan; versi bahasa Indonesia dianggap otentik	

Konstitusional	Klausul yang membatasi hak bekerja setelah berakhirnya hubungan kerja secara tidak proporsional	Pasal 28D ayat 2 UUD 1945; putusan Mahkamah Konstitusi
	dapat dilaksanakan; dapat dijadikan dasar gugatan ganti rugi	Klausul tidak dapat

Kontekstual Jenis pekerjaan yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu dibatasi Pasal 59 UU No. 13/2003 sebagaimana diubah UU Cipta Kerja

Pelanggaran mengubah status menjadi pekerja tetap dengan hak penuh

Sumber: Diadaptasi dari Suwanto (2022), Rusli (2023), Ginting (2024), dan Budiono (2020)

### 3.4 Perlindungan Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Kemajuan atau Kemunduran?

Undang-Undang Cipta Kerja membawa perubahan yang signifikan terhadap lanskap perjanjian kerja di Indonesia. Agusmidah (2022) dalam kajiannya yang paling komprehensif mengenai transformasi ini menemukan bahwa perubahan-perubahan yang dibawa oleh Undang-Undang Cipta Kerja bergerak ke arah yang ambigu: di satu sisi terdapat beberapa penyederhanaan regulasi yang memang diperlukan, namun di sisi lain terdapat liberalisasi yang potensial melemahkan perlindungan pekerja.

Salah satu perubahan yang paling berdampak adalah perluasan ruang lingkup penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang memenuhi kriteria yang relatif ketat: pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan musiman, dan pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru. Undang-Undang Cipta Kerja memperluas kriteria ini dan menghapus batasan jangka waktu maksimum perpanjangan yang sebelumnya berlaku, sehingga dalam praktiknya membuka peluang bagi pengusaha untuk mempertahankan pekerja dalam status tidak tetap jauh lebih lama dari yang sebelumnya dimungkinkan (Agusmidah, 2022).

Perubahan kedua yang layak mendapat perhatian adalah penyesuaian dalam pengaturan upah dan pesangon. Meskipun formula pesangon dalam perjanjian kerja tetap

dipertahankan sebagai hak normatif yang tidak dapat dikurangi oleh perjanjian, formula penghitungannya mengalami penyesuaian yang dalam banyak kasus menghasilkan besaran yang lebih rendah dari sebelumnya. Hal ini menciptakan situasi di mana, meskipun ketentuan hukum secara formal tetap hadir sebagai pembatas kebebasan berkontrak, standar perlindungan yang dijaminnya telah mengalami penurunan (Rusli, 2023).

Hepple (2021) menawarkan perspektif komparatif yang sangat berharga dalam konteks ini. Berdasarkan kajiannya yang membandingkan sistem ketenagakerjaan di lebih dari dua puluh negara, ia menemukan bahwa negara-negara yang memiliki perlindungan perburuhan yang kuat, termasuk yang secara tegas membatasi kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja, justru cenderung memiliki produktivitas tenaga kerja yang lebih tinggi, tingkat perputaran tenaga kerja yang lebih rendah, dan iklim hubungan industrial yang lebih stabil. Temuan ini menantang narasi yang seringkali digunakan untuk membenarkan liberalisasi ketenagakerjaan, bahwa perlindungan perburuhan yang kuat adalah hambatan bagi investasi dan pertumbuhan ekonomi.

### 3.5 Celah Perlindungan dan Potensi Reformasi

Dari sintesis ketujuh artikel yang dikaji, setidaknya tiga celah perlindungan yang paling signifikan dapat diidentifikasi. Celah pertama adalah ketiadaan regulasi yang komprehensif mengenai klausul baku dalam perjanjian kerja. Berbeda dengan perjanjian konsumen yang memiliki perlindungan eksplisit terhadap klausul baku yang tidak adil melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, perjanjian kerja tidak memiliki ketentuan yang setara. Marzuki (2021) berpendapat bahwa perlindungan terhadap klausul baku dalam perjanjian kerja seharusnya bahkan lebih kuat dari perlindungan dalam perjanjian konsumen, mengingat hubungan kerja melibatkan penyerahan sebagian besar waktu dan tenaga seseorang, bukan sekadar transaksi sekali pakai.

Celah kedua adalah inkonsistensi pengadilan dalam menilai keabsahan klausul-klausul yang berada di zona abu-abu hukum. Ginting (2024) mendokumentasikan bagaimana pengadilan-pengadilan di berbagai daerah mengambil kesimpulan yang berbeda bahkan untuk kasus-kasus dengan fakta yang serupa, terutama dalam hal klausul non-kompetisi, klausul penggantian biaya pelatihan, dan klausul yang membatasi hak pekerja untuk membicarakan kondisi kerja mereka kepada pihak luar. Inkonsistensi ini menciptakan ketidakpastian hukum yang paradoks: ia merugikan baik pekerja yang tidak dapat mengandalkan hukum untuk melindunginya, maupun pengusaha yang tidak dapat merencanakan kebijakan sumber daya manusia mereka dengan kepastian memadai.

Celah ketiga, dan mungkin yang paling mendasar, adalah kurangnya mekanisme pendampingan hukum bagi pekerja sejak tahap pra-perjanjian. Ketika seorang pekerja menandatangani kontrak kerja tanpa pemahaman yang memadai tentang implikasi hukum dari setiap klausul yang ia setujui, kebebasan berkontrak yang secara formal ia miliki pada kenyataannya tidak lebih dari sebuah fiksi hukum. Budiono (2020) mengusulkan bahwa klinik hukum ketenagakerjaan yang dapat diakses secara gratis atau berbiaya sangat rendah oleh calon pekerja sebelum menandatangani kontrak adalah salah satu solusi paling efektif yang relatif mudah diimplementasikan.

## 4. DISKUSI

Kajian ini menguatkan tesis yang telah lama dipertahankan oleh para teoritis hukum perburuhan bahwa perjanjian kerja tidak dapat dan tidak seharusnya diperlakukan sebagai perjanjian perdata biasa yang sepenuhnya tunduk pada asas kebebasan berkontrak. Ketimpangan posisi tawar yang melekat dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja menjadikan asas kesetaraan para pihak yang menjadi fondasi kebebasan berkontrak sebagai asas yang tidak realistis dalam konteks hubungan kerja. Ini bukan berarti kebebasan berkontrak tidak memiliki tempat dalam perjanjian kerja, melainkan bahwa

implementasinya harus selalu dikalibrasi dengan mempertimbangkan realitas struktural yang membentuk konteks di mana perjanjian itu dibuat.

Temuan yang paling menarik dari kajian ini adalah bahwa ketujuh artikel yang dikaji, meskipun menggunakan pendekatan metodologis yang berbeda-beda, tiba pada kesimpulan yang secara substansial konvergen: batas-batas yang ditetapkan oleh hukum perburuhan terhadap kebebasan berkontrak bukan sekadar pembatasan administratif yang dapat ditoleransi, melainkan kondisi konstitutif bagi terwujudnya kebebasan berkontrak yang sesungguhnya. Paradoks ini, bahwa pembatasan kebebasan justru menjadi prasyarat kebebasan yang nyata, adalah inti dari pemikiran hukum perburuhan sebagai cabang hukum yang secara sadar berangkat dari pengakuan atas ketidaksetaraan dan berupaya mengoreksinya melalui intervensi normatif.

Dari perspektif kebijakan hukum, kajian ini mengidentifikasi dua arah reformasi yang saling melengkapi. Pertama, penguatan pada tataran normatif melalui regulasi yang lebih eksplisit dan komprehensif mengenai klausul-klausul yang dilarang dalam perjanjian kerja, termasuk klausul non-kompetisi yang berlebihan, klausul yang membatasi hak berserikat, dan klausul yang menghapus hak-hak yang seharusnya diperoleh berdasarkan undang-undang. Kedua, penguatan pada tataran implementasi melalui penegakan yang lebih konsisten dan efektif, termasuk melalui penguatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan dan penyediaan bantuan hukum yang dapat diakses oleh pekerja sejak tahap pra-perjanjian.

## 5. KESIMPULAN

Penelusuran sistematis atas kedudukan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja dan batas-batas perlindungan hukum perburuhan menghasilkan tiga kesimpulan utama. Pertama, asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja bukan merupakan kebebasan penuh dan tidak terbatas, melainkan kebebasan yang secara konstitusional dan

normatif dibatasi oleh ketentuan-ketentuan hukum perburuhan yang bersifat memaksa. Pembatasan ini bukan anomali dalam sistem hukum, melainkan koreksi yang disengaja atas kegagalan mekanisme pasar bebas dalam menciptakan perjanjian yang adil di antara pihak-pihak yang secara struktural tidak setara.

Kedua, meskipun kerangka normatif pembatasan tersebut telah ada, terdapat celah-celah perlindungan yang signifikan, baik dalam hal norma yang belum diatur secara eksplisit seperti klausul non-kompetisi, maupun dalam hal implementasi dan penegakan yang belum konsisten dan efektif. Undang-Undang Cipta Kerja, alih-alih memperkuat batas-batas perlindungan ini, justru di beberapa aspek memperluas ruang bagi penggunaan fleksibilitas tenaga kerja yang berpotensi menggerus perlindungan yang sudah ada.

Ketiga, titik keseimbangan yang dicari antara kebebasan berkontrak dan perlindungan perburuhan bukan pada pelemahan salah satu di antara keduanya, melainkan pada perancangan sistem hukum yang memungkinkan keduanya hadir secara bermakna: kebebasan berkontrak yang nyata karena pekerja memiliki posisi tawar yang tidak terlalu timpang, dan perlindungan perburuhan yang efektif karena didukung oleh mekanisme penegakan yang kuat dan aksesibel. Agenda reformasi hukum ketenagakerjaan Indonesia ke depan seharusnya bergerak ke arah titik keseimbangan ini, bukan ke arah yang mengorbankan satu nilai demi kepentingan nilai yang lain.

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris berbasis studi kasus untuk mendokumentasikan bagaimana ketegangan antara kebebasan berkontrak dan perlindungan perburuhan sesungguhnya dialami oleh pekerja dan pengusaha dalam praktik sehari-hari di berbagai sektor industri dan wilayah di Indonesia.

## REFERENSI

- Agusmidah. (2022). Transformasi perjanjian kerja pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Tantangan perlindungan hak pekerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52(1), 1–22.
- Badruzaman, M. D. (2019). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III tentang Hukum Perikatan dengan Penjelasan (Edisi revisi)*. Alumni.
- Budiono, A. R. (2020). Asas-asas hukum perburuhan: Antara otonomi privat dan intervensi negara. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 20(1), 1–18.
- Budiono, H. (2021). Hukum perjanjian dan penerapannya di bidang kenotariatan (Cetakan ke-3). Citra Aditya Bakti.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2020). *Dualisme penelitian hukum normatif dan empiris (Cetakan ke-4)*. Pustaka Pelajar.
- Ginting, J. (2024). Klausul non-kompetisi dalam perjanjian kerja: Keabsahan, batas, dan perlindungan hak bekerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 7(1), 43–60.
- Hardijan, R. (2021). *Hukum perjanjian kerja: Prinsip dan perkembangannya di Indonesia (Edisi ke-2)*. Sinar Grafika.
- Hepple, B. (2021). *Comparative labour law: Freedom of contract and its limits*. Cambridge University Press.
- Husni, L. (2021). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia (Edisi revisi)*. RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Statistik perselisihan hubungan industrial tahun 2023*. Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. (2020). *Laporan situasi hak-hak pekerja dalam hubungan industrial di Indonesia*. Komnas HAM.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023). *Kompilasi putusan perkara hubungan industrial Mahkamah Agung 2020–2023*. Kepaniteraan Mahkamah Agung.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2022). *Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang pengujian formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK.
- Marzuki, P. M. (2021). Kedudukan klausul baku dalam perjanjian kerja dan perlindungan hak pekerja. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 28(2), 217–238.
- Miru, A. (2020). *Hukum perjanjian dan perancangan perjanjian (Cetakan ke-4)*. RajaGrafindo Persada.
- Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya. (2022). *Putusan Nomor 23/G/2022/PHI.Sby tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja*. Kepaniteraan PHI Surabaya.
- Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. (2021). *Putusan Nomor 71/Pdt.G/2021/PN.Jkt.Pst tentang gugatan pelanggaran klausul non-kompetisi*. Kepaniteraan PN Jakarta Pusat.
- Rusli, H. (2023). Perlindungan konstitusional hak-hak pekerja dan implikasinya terhadap validitas perjanjian kerja. *Jurnal Konstitusi*, 20(1), 1–24.
- Simanjuntak, P. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan hubungan industrial (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Soepomo, I. (2018). *Hukum perburuhan Indonesia: Bidang hubungan kerja (Cetakan ulang)*. Djambatan.
- Subekti, R. (2018). *Hukum perjanjian (Cetakan ke-23)*. Intermasa.
- Sudikno, M. (2019). *Mengenal hukum: Suatu pengantar (Cetakan ke-5)*. Liberty.
- Suwanto. (2022). Asas kebebasan berkontrak dan batasannya dalam perjanjian kerja menurut hukum Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 29(3), 489–510.
- Syaifuddin, M. (2022). *Hukum kontrak: Memahami kontrak dalam perspektif filsafat, teori, dogmatik, dan praktik hukum (Edisi ke-2)*. Mandar Maju.

Tjandra, S. (2019). *Labour law and development in Indonesia* (2nd ed.). Van Vollenhoven Institute.

Tunggal, H. A. W. (2020). *Perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama: Tinjauan hukum dan praktis*. Harvarindo.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 sebagaimana telah ditetapkan kembali melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Wijayanti, A. (2023). Perlindungan hukum pekerja alih daya pasca reformasi ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 30(3), 522–541.

Zulkarnaen, A. H. (2023). *Filsafat hukum ketenagakerjaan Indonesia: Menelaah keadilan dalam relasi industrial*. Refika Aditama.

