

PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DAN ASAS PROPORSIONALITAS DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA DI BANJARMASIN

Kemal Juniardi^{1*}, Komariah², Dwi Ratna Indri Hapsari³
^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Malang, Malang
*Koresponden: kemaljuniardi23@gmail.com

Abstract

Employment agreements must contain the principle of freedom of contract and the principle of proportionality. However, in practice, these two principles often experience a degradation to be applied in work agreements that bind workers and employers. In addition, from a sociological perspective, the employer is a party that is higher than the workforce, in other words, the worker is the weak party. Workers do not have the freedom to determine what they want, so they just participate in work agreements made by default by the employer. The formulation of the problem from this research is how to apply the two principles into the Employment Agreement, then whether the application of the two principles provides legal protection for workers based on the Employment Agreement, and what factors are the supporting and inhibiting factors in the application of the two principles. The research method used by the author is sociological juridical research at company in Banjarmasin. From this study, the authors found the results that the application of these two principles at PT. Panca Teknik that is not yet fully implemented. This is because there are still conflicts with the law both in terms of the type and content of the work agreement. The inhibiting factor from the application of these two principles is the lack of socialization from the company regarding work agreements for workers.

Key Words: *Employment Agreement, Principle of Freedom of Contract, Principle of Proportionality*

Abstrak

Dalam perjanjian kerja yang menjadi suatu dasar yang mengikat, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak dan asas proporsionalitas dalam perjanjian tersebut. Namun dalam praktiknya, kedua asas tersebut seringkali mengalami suatu degradasi untuk diterapkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pemberi kerja. Selain itu dari segi sosiologis, pemberi kerja merupakan pihak yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja, dengan kata lain yakni pekerja ialah pihak yang lemah. Pekerja tidak memiliki kebebasan dalam menentukan apa yang menjadi kehendaknya, sehingga turut saja dalam perjanjian kerja yang dibuat secara baku oleh pemberi kerja. Rumusan masalah dari penelitian ini yakni bagaimana penerapan

Kedua asas tersebut ke dalam Perjanjian Kerja, lalu apakah penerapan kedua asas tersebut memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja, dan Faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat dalam penerapan kedua asas tersebut. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis yakni penelitian yuridis sosiologis di Perusahaan yang berada di Banjarmasin. Hasil penilitan menunjukkan bahwa penerapan dari kedua asas tersebut pada Perusahaan yakni belum secara penuh diterapkan. Hal ini dikarenakan bahwa masih terdapat pertentangan dengan undang-undang baik dari jenis maupun isi perjanjian kerja. Faktor penghambat dari penerapan kedua asas tersebut yakni kurangnya sosialisasi dari perusahaan mengenai perjanjian kerja yang terhadap tenaga kerja.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, Asas Kebebasan Berkontrak, Asas Proporsionalitas

A. PENDAHULUAN

Dalam perjanjian kerja terdapat asas kebebasan berkontrak dan asas proporsionalitas¹. Asas kebebasan berkontrak seperti yang dikandung Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata adalah asas yang berkaitan dengan bentuk dan isi kesepakatan. Kebebasan berkontrak mengandung makna bahwa setiap orang dapat dengan bebas memutuskan dengan siapa akan mencapai kesepakatan, bebas menentukan bentuk dan isi kesepakatan, dan bebas memilih undang-undang dalam membuat perjanjian. Hugh Collins memberikan penjelasan mengenai perjanjian kerja yang menerapkan prinsip kebebasan berkontrak dapat menghindari kemungkinan memperlakukan pekerja sama seperti komoditas. Hal ini dikarenakan dengan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memilih, prinsip tersebut berarti telah menerapkan prinsip-prinsip seperti penghormatan terhadap martabat, kebebasan dan status pekerja yang setara.²

Selain asas kebebasan berkontrak, juga terdapat asas proporsionalitas. Asas ini mengandung makna yakni berdasarkan atau atas dasar pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan proporsi atau bagian para pihak dalam seluruh kontrak. Asas ini mengandaikan bahwa hak dan kewajiban yang tercermin dalam keseluruhan proses hubungan kontrak, yakni dari prakontrak, pembentukan kontrak dan pelaksanaan kontrak. Asas proporsionalitas biasanya membahas mengenai konteks dari hubungan dan kepentingan kedua belah pihak yakni pemberi kerja dengan pekerja. Antara lain tujuan asas ini adalah untuk menjaga kesinambungan hubungan agar menguntungkan dan adil.³

Asas kebebasan berkontrak dan asas proporsionalitas dalam praktiknya seringkali mengalami penurunan dalam eksistensinya. Sebagai contoh dalam perjanjian kredit pemilikan rumah, kontrak sesuai standar yang telah disiapkan oleh bank namun pihak peminjam tidak memiliki kesempatan untuk bebas melakukan negosiasi mengenai bunga kredit, penalty, dan sebagainya. Hal tersebut juga sejalan dengan praktik perjanjian kerja sebagaimana yang disampaikan oleh Lammy Betten,⁴ mengenai negosiasi sebagai dasar perjanjian kerja yang

¹ Isdian Anggraeny and Nur Putri Hidayah, "Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Prespektif Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan* 5, no. 1 (2021): 52–73, <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>.

² Budi Santoso and Ratih Dheviana Puru H.T., "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja," *Jurnal Arena Hukum* 6, no. 3 (2012): 155–226.

³ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial* (Jakarta: Pena Grafika, 2014).

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

merepresentasikan kedua asas tersebut. Sehingga kedua asas tersebut seringkali mengalami suatu degradasi untuk diterapkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pemberi kerja. Hal tersebut menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja yang tidak seimbang. Bahkan terkadang pekerja terpaksa menerima hubungan kerja dengan majikannya, meskipun hal tersebut menjadi beban yang berat bagi pekerja itu sendiri.⁵

Dalam UU Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut dengan UUK) perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis terdapat syarat sah yakni memenuhi syarat materiil dan formil yang diatur dalam Pasal 52 dan 54 UU Ketenagakerjaan, salah satunya ialah kesepakatan yang artinya tenaga kerja juga harus sepakat.⁶ Namun dari segi sosiologis, pemberi kerja merupakan pihak yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja, dengan kata lain yakni pekerja ialah pihak yang lemah. Pekerja tidak memiliki kebebasan dalam menentukan apa yang menjadi kehendaknya, sehingga turut saja dalam perjanjian kerja yang dibuat secara baku oleh pemberi kerja.⁷

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis akan mengkaji bagaimana implementasi asas kebebasan berkontrak dan asas proporsionalitas dalam perjanjian kerja. Sehingga merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan asas kebebasan berkontrak dan asas proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja di Perusahaan?
2. Apakah penerapan asas kebebasan berkontrak dan asas proporsionalitas memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja di Perusahaan?
3. Faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat dalam penerapan asas kebebasan berkontrak dan asas proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja di Perusahaan?

B. METODE

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yuridis Sosiologis⁸ yang bertujuan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman tentang mekanisme penerapan asas kebebasan berkontrak dan asas proporsionalitas dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja di Perusahaan. Penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif yakni mendeskripsikan dan menafsirkan data yang dikumpulkan dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman umum tentang situasi sebenarnya. Nama perusahaan tempat lokasi penelitian di rahasiakan, sebagai bentuk etika penulisan. Perusahaan adalah Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang konstruksi dan terletak di Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

⁵ Ratih Damayanti, "Program Kemitraan Masyarakat Asosiasi Pengusaha Jasa Dekorasi Di Kota Semarang Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas," *Journal Pengabdian Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2019).

⁶ Leli Joko Suryono, "Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia," *Jurnal Media Hukum* 18, no. 1 (2016): 35–49.

⁷ Yofriko Sundalangi, "Tinjauan Yuridis Pekerja Freelance Berdasarkan Prinsip Keadilan The Juridical Review Of Freelance Workers Based On The Principles Of Justice," *Journal Tadulako Law Review* 3, no. 1 (2018): 40–56, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

⁸ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press (Jakarta: Rajawali Press, 2018).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja di Perusahaan

Menurut Subekti dalam Agus Yudha Hernoko,⁹ suatu cara untuk menyimpulkan asas kebebasan berkontrak ialah lebih menekankan pada frasa “semua” yang terletak pada awal frasa ‘Perjanjian. Dikatakan bahwa pada pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara memberikan penjelasan seakan-akan terdapat suatu pernyataan yang dibuat bahwa memperbolehkan pihak yang berkaitan dalam membuat perjanjian apa saja dan hal tersebut juga menjadi undang-undang yang tentu juga mengikat pihak yang berkaitan. Pada hakikatnya perjanjian yang dapat menerapkan prinsip kebebasan berkontrak yakni perjanjian yang “Bentuk, jenis dan isinya” dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak dengan tetap memperhatikan batasannya^{10,11}. Pembatasan terhadap kebebasan tersebut ialah perjanjian yang telah dibuat oleh pihak yang berkaitan telah sesuai dengan undang-undang, dan tidak bertentangan tentunya dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja di Perusahaan dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Bentuk Perjanjian Kerja pada Perusahaan

Perusahaan mempekerjakan karyawan-karyawan dengan jumlah yang cukup banyak demi mendukung kelancaran dan kemajuan dari usahanya. Dengan demikian dalam mempekerjakan para tenaga kerja, oleh pihak perusahaan tersebut timbul suatu yang dinamakan dengan perjanjian guna mendorong perusahaan menjadi berkembang. Hal tersebut mengandung arti bahwa tenaga kerja mengikatkan diri sesuai dengan isi perjanjian kerja tersebut. Sementara itu, pihak yang berkaitan yakni perusahaan dan para pekerja dalam hal ini memiliki hak dan kewajiban sebagaimana yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam perjanjian.

Dalam melakukan suatu perjanjian salah satunya yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Selanjutnya disebut dengan PKWT) yang mengikat antara pengusaha dengan pekerja, Perusahaan memiliki syarat-syarat yang perlu dipenuhi oleh tenaga kerja. Syarat yang perlu dipenuhi untuk dapat diangkat menjadi pekerja di perusahaan yaitu telah melakukan Masa Percobaan. Ketentuan adanya masa percobaan tersebut menyatakan bahwa calon karyawan harus melakukan masa percobaan (*Training*) yang ditetapkan selama 3 (tiga) bulan.

Pada Perusahaan, calon tenaga kerja yang telah melewati masa percobaan dari perusahaan akan diikat dengan perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja tersebut ialah PKWT dengan status tenaga kerja kontrak sebelum menjadi tenaga kerja tetap.¹²

⁹ Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*.

¹⁰ Isdian Anggraeny and Sholahuddin Al-Fatih, “Kata Sepakat Dalam Perjanjiandan Relevnasinya Sebagai Upaya Pencegahan Wanprestasi,” *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (January 7, 2020): 57–66, <https://doi.org/10.30596/DLL.V5I1.3446>.

¹¹ Nur Putri Hidayah, Isdian Anggraeny, and Dwi Ratna Indri Hapsari, “Credit Dispute Resolution with Mortgage Right Warranties on Conventional Banking,” *Advance in Economics, Business and Management Research* 121, no. Inclar 2019 (2020): 24–28, <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200226.005>.

¹² Wawancara dengan HRGA Perusahaan, pada tanggal 01 Desember 2020

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa perjanjian kerja yang dimiliki oleh Perusahaan dibuat secara tertulis. Jika ditinjau dengan Pasal 51 ayat (1) UUK, perjanjian kerja diperbolehkan dengan bentuk tertulis maupun lisan. Maka perjanjian kerja yang dimiliki Perusahaan telah sesuai atau dapat dikatakan tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang berarti menerapkan asas kebebasan berkontrak dalam bentuk perjanjian.

b. Jenis Perjanjian Kerja pada Perusahaan

Calon tenaga kerja yang telah melewati masa percobaan sesuai dengan kriteria Perusahaan, maka calon tenaga kerja tersebut menjadi tenaga kerja dengan PKWT. Tenaga kerja berdasarkan PKWT disebut tenaga kerja kontrak. Berdasarkan data yang didapat, tenaga kerja kontrak, pada Perusahaan menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan jangka waktu 6 (enam) bulan bagi tenaga kerja kontrak yang telah melewati masa percobaan dari perusahaan selama 3 (tiga) bulan. Selain itu bagi tenaga kerja kontrak yang telah melewati masa kerja selama 2,5 tahun atau 30 (tiga puluh) bulan, maka tenaga kerja tersebut berhak untuk diangkat menjadi pekerja tetap ditandai dengan adanya surat keputusan pengangkatan dari perusahaan.¹³

Tenaga kerja kontrak yang telah melewati masa kerja selama 2,5 tahun tersebut berhak menjadi tenaga kerja tetap berdasarkan ketentuan dari Perusahaan. Perusahaan juga membuat adanya Kesepakatan Bersama dengan bentuk tertulis yang ditandatangani oleh seluruh tenaga kerja (tenaga kerja kontrak dan tetap). PKWT dan kesepakatan bersama yang dibuat secara tertulis merupakan perjanjian yang dibuat oleh pihak perusahaan.¹⁴ Sehingga dapat disimpulkan dalam Perusahaan menerapkan perjanjian terhadap tenaga kerja sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jenis Perjanjian Kerja di Perusahaan

No	Perjanjian Kerja	Tenaga Kerja
1	PKWT	Tenaga Kerja Kontrak
2	Surat Pengangkatan	Tenaga Kerja Tetap
3	Kesepakatan Bersama	Seluruh Tenaga Kerja

Sumber data: Wawancara dengan HRGA Perusahaan tanggal 01 Desember 2020

Dalam UUK, untuk PKWT telah diatur didalamnya yakni dalam pasal 56-59 UUK. PKWT didasarkan pada jangka waktu ataupun suatu pekerjaan yang dapat ditentukan kapan selesainya. PKWT dibuat hanya untuk suatu pekerjaan yang jenis dan sifatnya berdasarkan pekerjaan tertentu seperti pekerjaan yang dapat ditentukan jangka waktunya untuk diselesaikan. Maka PKWT tidak dapat digunakan atau dibuat untuk pekerjaan yang sifatnya pekerjaan tetap. Selain itu PKWT tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.

Jika dilihat dengan praktiknya, penerapan jenis perjanjian kerja pada Perusahaan tidak menerapkan asas kebebasan berkontrak karena bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut:

¹³ Ibid

¹⁴ Ibid

- 1) PKWT untuk tenaga kerja kontrak pada Perusahaan berlaku setelah melewati masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Pekerjaan yang dijalani oleh tenaga kerja pada PKWT juga merupakan pekerjaan yang sifatnya tetap, bukan merupakan pekerjaan sifatnya tertentu yang berdasarkan jenis dan sifatnya merupakan kegiatan pekerjaan yang selesai dalam waktu yang ditentukan. Hal ini tentu tidak sesuai dengan apa yang diatur pada UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) pada Pasal 58 ayat (1) bahwa PKWT tidak terdapat syarat untuk melewati suatu masa percobaan kerja. Selain itu PKWT hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu berdasarkan jenis dan sifat yang mana kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu yang ditentukan.
- 2) Dalam KEPMENAKERTRANS RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memberikan jenis dan sifat pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan PKWT, seperti suatu pekerjaan yang pengerjaannya bersifat sementara dan sekali selesai, dsb.

Dengan adanya ketentuan diatas, maka PKWT tidak dapat digunakan jika tidak sesuai dengan ketentuan diatas. Sedangkan Perusahaan menerapkan PKWT tidak seperti ketentuan diatas, karena tenaga kerja kontrak akan diangkat menjadi tenaga kerja tetap. Selain itu jenis dan sifat pekerjaan pada Perusahaan ialah pekerjaan yang tetap.

c. Isi Perjanjian Kerja pada Perusahaan

Berdasarkan uraian isi dari kedua perjanjian kerja diatas, pada dasarnya baik PKWT bagi tenaga kerja kontrak maupun kesepakatan bersama saling melengkapi dan menjadi satu kesatuan walaupun terpisah. Namun terdapat beberapa poin yang menjadi sorotan penulis bahwa isi dari perjanjian kerja tidak sesuai dengan apa yang ditentukan undang. Ketidaksiuaian tersebut sebagai berikut:

- 1) Upah yang diberikan oleh Perusahaan PKWT masih berdasarkan kebijakan dari pihak perusahaan yaitu dibawah dari Upah Minimum. Namun dalam kesepakatan bersama pada pasal 2 dijelaskan bahwa pihak kedua dengan masa kerja diatas 1 (satu) tahun wajib mendapatkan gaji UMP terhitung bulan Januari 2021 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan tahun 2020. Jika ditinjau dengan Pasal 90A UU Cipta Kerja yakni bahwa upah diatas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan, namun dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000, memberikan penjelasan mengenai pemberlakuan dari upah minimum, yakni bagi pekerja yang masa kerja kurang dari 1 tahun berhak atas upah minimum. Sehingga dapat dilihat bahwa Perusahaan memberikan upah minimum terhadap tenaga kerjanya yang masa kerja diatas dari 1 (satu) tahun belum sesuai dengan ketentuan undang-undang.
- 2) PHK pada Kesepakatan Bersama pada pasal 6 dalam bagian PHK menjelaskan mengenai sebab terjadinya PHK antara lain ialah “Karena sedang menderita sakit dalam waktu yang berturut-turut dan atau tidak mampu untuk melakukan pekerjaan karena kesehatan”. Dalam UU Cipta Kerja pada Ps. 153 ayat (1) memberikan penjelasan bahwa pemberi kerja tidak diperbolehkan untuk melakukan PHK antara lain

karena alasan pekerja yang berhalangan masuk dikarenakan sakit yang mana menurut keterangan dokter tidak melampaui waktu selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Hal ini berarti terdapat ketentuan dari UUK bahwa pemberi kerja tidak boleh melakukan PHK terhadap tenaga kerja yang sedang sakit menurut keterangan dokter bahwa sakit tersebut tidak melampaui waktu selama 12 bulan secara terus menerus. Sedangkan dalam kesepakatan bersama, terdapat frasa ‘menderita sakit berkepanjangan’ menimbulkan ketidakjelasan berapa lama sakit tersebut.

Selain itu, perjanjian kerja yang dimiliki oleh Perusahaan ialah Perjanjian yang dibuat oleh pengusaha. Dalam hal ini perjanjian tersebut adalah perjanjian baku (*standart contract*). Maka isi perjanjian kerja yang dimiliki oleh Perusahaan ditentukan oleh pihak pengusaha. Ketentuan mengenai klausula baku telah diatur dalam UU No, 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. Dalam UUPK Pasal 18 terdapat ketentuan sebagai berikut:

- 1) Dilarang menentukan klausula baku yang memenuhi kualifikasi tertentu.
- 2) Dilarang mencantumkan sesuatu klausul yang mana bentuk dari klausula baktu tersebut sulit dilihat, tidak mudah dibaca dengan jelas, oleh mata atau yang isinya sulit untuk dipahami.¹⁵

Dalam hal ini perjanjian kerja yang dibuat oleh PT.Panca Teknik, walaupun menggunakan klausula baku namun tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 18.

Pada pasal 52 UUK, terdapat syarat materiil dari perjanjian kerja, antara lain:

- 1) Terdapat kesepakatan yang terjadi antara pihak yang berkaitan.
- 2) Para pihak memiliki kecakapan atau kemampuan dalam melakukan perbuatan hukum.
- 3) Terdapat suatu Pekerjaan sesuai dengan yang dijanjikan.
- 4) Pekerjaan yang telah dijanjikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum maupun kesusilaan.

Dalam empat poin diatas terdapat kata ‘sepakat’, yang mana hal tersebut mengandung arti bahwa adanya kesepakatan yang terjadi untuk melaksanakan perjanjian. Pihak-pihak atau subyeknya adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Terjadinya kata sepakat yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja secara yuridis adalah bebas, maksudnya ialah tidak adanya cacat kehendak yang meliputi *dwang* (penipuan), *dwaling* (paksaan) dan *bedrog* (kekhilafan).

Merujuk pada uraian diatas, bahwa dalam ketentuan Pasal 52 UUK, seharusnya perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak yang bermuatan klausul baku dapat tidak dilaksanakan atau dibatalkan. Namun dalam praktiknya hal tersebut tidak dapat dilakukan dikarenakan:

- 1) Bahwa klausula baku yang terdapat dalam suatu perjanjian kerja yang dibuat selalu merujuk pada Peraturan perusahaan, serta juga selalu dianggap tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan berlaku. Secara prosedur pembentukan konsep Peraturan Perusahaan dibuat oleh pihak pengusaha dan sudah dikonsultasikan mengenai isi materi peraturan perusahaan kepada wakil dari pekerja. Sehingga jika dilihat dari prosedur pembentukan peraturan perusahaan tersebut kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan syarat-syarat/klausula baku untuk membuat perjanjian kerja. Maka klausula baku pada perjanjian kerja secara tidak langsung telag didasarkan pada

¹⁵ Suryono, “Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia.”

kesepakatan secara timbal balik antara kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja,

- 2) Bahwa syarat/klausula baku juga telah disahkan oleh pejabat pengawas dari ketenagakerjaan yang ditunjuk. Hal ini mengandung arti bahwa campur tangan negara juga berperan dalam mengesahkan syarat/klausul baku dari perjanjian kerja. Maka dari itu syarat/klausul baku dalam perjanjian kerja secara teori tidak dapat dibatalkan.

2. Penerapan Asas Proporsionalitas dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja di Perusahaan

Pada hakikatnya, doktrin “keadilan dalam berkontrak” merupakan suatu perwujudan dari asas proporsionalitas dalam mengecek dominasi asas kebebasan berkontrak dalam suatu perjanjian. Sehingga dalam suatu perjanjian, menurut Konrad Zweigert dan Hein Kotz dalam Yudha Hernoko menjelaskan bahwa asas kebebasan berkontrak tidak selalu menjadi pedoman utama dalam pembentukan perjanjian yang menjadi Undang-Undang.¹⁶ Perwujudan dari keadilan dalam berkontrak tentu melalui dua pendekatan, yakni:¹⁷ Pendekatan yang *Pertama*, yaitu “pendekatan procedural” yang mengandung arti bahwa Hal tersebut menitikberatkan pada persoalan mengenai kebebasan daripada kehendak dalam suatu kontrak, sedangkan dalam pendekatan yang *Kedua*, yaitu “pendekatan substantif” yang mengandung arti mengenai isi / substansi dari kontrak dan juga pelaksanaan dari kontrak tersebut.

Dalam asas proporsionalitas terdapat kualifikasi yang bisa menjadi patokan dalam menerapkan asas proporsionalitas dalam suatu perjanjian, yakni:¹⁸

- a. Perjanjian yang memuat asas proporsionalitas ialah perjanjian yang mana hak, kesempatan dan peluang diberikan secara sama kepada para pihak untuk dapat bertukar secara adil bagi para pihak. Diberikan kesempatan secara sama yang dimaksud ialah “kesetaraan kedudukan dan hak (*equability*)”;
- b. Perjanjian yang berlandaskan pada kesamaan atau kesetaraan hak tersebut yaitu perjanjian yang berlandaskan pada para pihak yang bebas dalam menentukan isi / substansi yang menurut para pihak adil dan tidak adil bagi para pihak;
- c. Perjanjian yang menerapkan asas proporsional yaitu perjanjian yang substansinya mampu memberikan jaminan terhadap pelaksanaan hak dan sekaligus menyalurkan kewajiban secara proporsional bagi para pihak. Hal ini mengandung arti bahwa perjanjian yang menerapkan prinsip proporsional ialah memberikan hak dan kewajiban bagi para pihak dengan pertukaran yang adil.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian yang menerapkan asas proporsional yaitu adanya “kesempatan dan peluang bagi para pihak secara sama untuk dapat menentukan pertukaran yang adil bagi para pihak, selain itu juga para pihak dapat dengan bebas untuk menentukan substansi yang adil”.

Perusahaan dalam membuat perjanjian kerja merupakan bentuk perjanjian baku, klausula baku yang terdapat dalam suatu perjanjian kerja yang dibuat selalu merujuk pada

¹⁶ Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*.

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ *Ibid*

Peraturan perusahaan, serta juga selalu dianggap tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan berlaku. Secara prosedur pembentukan konsep Peraturan Perusahaan dibuat oleh pihak pengusaha dan sudah dikonsultasikan mengenai isi materi peraturan perusahaan kepada wakil dari pekerja. Sehingga jika dilihat dari prosedur pembentukan peraturan perusahaan tersebut kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan syarat-syarat/klausula baku untuk membuat perjanjian kerja. Hal ini maka isi perjanjian kerja tersebut dibuat oleh salah satu pihak yakni pihak Perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kerja di Perusahaan mengenai isi perjanjian yang ditentukan oleh pihak perusahaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.5

Sikap Tenaga Kerja terhadap Isi Perjanjian Kerja

No	Hasil Wawancara	Jumlah
1	Setuju	16 Orang
2	Kurang Menyetujui	14 Orang
Total		30 Orang

Sumber : Wawancara dengan Tenaga Kerja Perusahaan pada tanggal 02 Desember 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 14 (empat belas) orang yang kurang menyetujui dengan isi PKWT bagi tenaga kerja kontrak ataupun kesepakatan bersama yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Tenaga kerja yang kurang menyetujui isi perjanjian kerja dan kesepakatan bersama tersebut rata-rata merupakan tenaga kerja yang telah lama bekerja pada Perusahaan. Tenaga kerja yang telah lama bekerja merasa bahwa tidak terdapat perbedaan mengenai upah antara tenaga kerja yang baru maupun yang sudah lama. Menurut tenaga kerja yang sudah lama bekerja upah yang mereka terima dengan upah yang baru bekerja jumlahnya tidak jauh berbeda, bahkan ada yang sama.

Tenaga kerja yang menyetujui maupun yang kurang menyetujui terhadap isi PKWT bagi tenaga kerja kontrak dan kesepakatan bersama hanya bisa menyatakan setuju (*take it or leave it*). Hal ini dikarenakan para tenaga kerja membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan. PKWT bagi tenaga kerja kontrak dan kesepakatan bersama perusahaan buat tetap berlaku karena di tandatangani oleh para pihak.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa “wajar” jika Perusahaan menganggap bahwa setelah ditandatanganinya PKWT bagi tenaga kerja kontrak dan kesepakatan bersama diantara kedua belah pihak, maka dapat dikatakan sebagai suatu perjanjian kerja yang sah, selain itu perjanjian kerja tersebut dapat mengikat sebagai Undang-undang berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Selain itu, juga dinyatakan bahwa asas proporsionalitas tidak diterapkan sepenuhnya dalam PKWT dan kesepakatan bersama yang dibuat oleh Perusahaan dengan tenaga kerja, dikarenakan merupakan perjanjian yang berbentuk baku. Isi Salah satu makna asas proporsionalitas disini yaitu bahwa adanya kesempatan untuk dapat menentukan pertukaran yang adil dari PARA PIHAK yaitu antara PT. Panca Tehni selaku pemberi kerja dengan tenaga kerja untuk menentukan isi dan syarat-syarat perjanjian. Hal ini dapat dilihat bahwa kesempatan untuk menentukan isi dan syarat-syarat perjanjian tersebut hanya di tentukan oleh salah satu pihak, yaitu pihak perusahaan Perusahaan sebagai pemberi kerja, Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dan Proporsionalitas dalam Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja di Banjarmasin| 265

sedangkan tenaga kerja tidak memiliki kesempatan yang seimbang untuk andil dalam menentukan apa saja yang menjadi isi dan syarat dari perjanjian kerja waktu tertentu dan kesepakatan bersama tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kerja di Perusahaan mengenai isi perjanjian kerja sebagai berikut:

Tabel 3.6
Pengetahuan Tenaga Kerja terhadap Isi Perjanjian Kerja

No	Hasil Wawancara	Jumlah
1	Mengetahui	10 Orang
2	Tidak Mengetahui	20 Orang
Total		30 Orang

Sumber: Wawancara dengan Tenaga Kerja Perusahaan pada tanggal 02 Desember 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat, bahwa terdapat 20 (dua puluh) orang yang tidak mengetahui isi dari PKWT bagi tenaga kerja kontrak dan kesepakatan bersama. Hal ini dikarenakan tidak terjadinya perundingan atau kesempatan untuk tenaga kerja menentukan isi dari perjanjian kerja tersebut. Bahkan tenaga kerja yang mengetahui isi dari perjanjian kerja pun kurang mengerti apa saja yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Dari hasil wawancara, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam pelaksanaan PKWT bagi tenaga kerja kontrak dan kesepakatan bersama antara Perusahaan dengan pekerja tidak menerapkan sepenuhnya dalam memberikan kesempatan dan peluang bagi para pihak guna menentukan pertukaran yang adil bagi para pihak. Hal ini dapat dilihat bahwa Perusahaan selaku pemberi kerja memberikan dengan bentuk perjanjian baku, yang setelah itu bagi para tenaga kerja tidak memiliki peluang dan kesempatan untuk menentukan substansi agar terciptanya pertukaran yang adil, karena perjanjian tersebut merupakan perjanjian baku dari perusahaan.

Selain itu, mengenai substansi dari PKWT bagi tenaga kerja kontrak dan kesepakatan bersama, banyak tenaga kerja yang masih belum memahami bahkan tidak mengetahui apa saja yang tercantum dalam PKWT bagi tenaga kerja kontrak dan kesepakatan bersama tersebut. Sehingga dari kenyataan tersebut dapat dinilai bahwa tidak menerapkan asas proporsionalitas, dikarenakan bahwa terdapat salah satu pihak yakni pekerja belum memahami bahkan tidak mengetahui mengenai substansi dari keduanya. Yang berarti bahwa PKWT bagi tenaga kerja kontrak dan kesepakatan bersama tersebut tidak memberikan kebebasan untuk pekerja menentukan substansi apa yang adil atau tidak baginya.

3. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja di Perusahaan

Perlindungan terhadap tenaga kerja pada Perusahaan yang didasarkan pada PKWT dapat ditinjau dari ketiga perlindungan pekerja diatas. Maksud dari perlindungan hukum yakni pelaksanaan hukum dalam hal memberikan perlindungan secara ekonomis, social, dan teknis. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan yakni:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu berupa perlindungan pekerja Perusahaan dalam bentuk upah yang cukup, termasuk penghasilan bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar dari kehendaknya. Dalam peraturan perusahaan Perusahaan diatur dalam Pasal 18.

Dengan adanya ketentuan dalam Pasal 18 Peraturan Perusahaan Perusahaan, maka pekerja di Perusahaan berhak atas Upah Minimum Propinsii (UMP) Kalimantan Selatan berdasarkan Pasal 18 ayat (3) Peraturan Perusahaan Perusahaan. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu juga diterangkan dalam klausul kompensasi, yang berisikan mengenai upah/gaji, tunjangan makan, dan tunjangan hari raya keagamaan. Selain itu, dalam kesepakatan bersama juga menjelaskan mengenai upah, yaitu pada Pasal 2 tentang Jumlah Upah/Gaji/Tunjangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRGA (*Human Resource and General Affair*) dari Perusahaan mengatakan bahwa upah pekerja pada Perusahaan sudah memenuhi UMP dari Provinsi Kalimantan Selatan. Namun hal ini terdapat ketentuan dalam Ps. 2 ayat (1) Kesepakatan Bersama, bahwa pekerja berhak mendapatkan gaji UMP jika telah melewati masa kerja diatas 1 tahun. Sehingga pekerja yang belum bekerja di atas 1 tahun memiliki upah/gaji berdasarkan kebijakan perusahaan yang didasarkan pada jabatan dan skala upah; dan kemampuan perusahaan. Selain itu, pekeja juga memiliki hak atas tunjangan makan, dan tunjangan hari raya keagamaan serta upah terhadap pekerjaan lembur.¹⁹

Hasil wawancara dengan pekerja yang telah bekerja selama 7 tahun pada Divisi Welding II, mengatakan bahwa pendapatan yang mereka dapatkan sudah diatas dari UMP Provinsi Kalimantan Selatan.²⁰ Tenaga kerja yang juga telah bekerja selama 7 tahun pada divisi line boring juga menjelaskan bahwa jika terdapat pekerjaan yang melebihi batas waktu pekerjaan maka mereka juga mendapatkan upah lembur.²¹ Selain itu, menurut keterangan tenaga kerja yang bekerja sebagai Kabag. Bor menerangkan bahwa para pekerja juga mendapatkan tunjangan makan dan tunjangan hari raya keagamaan.²²

Berdasarkan uraian diatas, upaya perlindungan secara ekonomis yang telah diberikan oleh Perusahaan terhadap pekerja sudah cukup bagus. Sebagian dari seluruh responden mengaku bahwa penghasilan mereka sudah sesuai dan diatas UMP Kalimantan Selatan. Selain itu tunjangan makan dan hari raya juga telah membantu para pekerja. Dengan penghasilan yang baik disertai dengan tunjangan tersebut, maka pekerja juga melakukan pekerjaan dengan baik.

- b. Perlindungan Sosial, yaitu berupa perlindungan terhadap pekerja yang berkaitan dengan upaya kemasyarakatan,. Dalam peraturan perusahaan Perusahaan diatur dalam Pasal 30 dan Pasal 31, bahwa Perusahaan telah mendaftarkan seluruh pekerja kedalam program BPJS dari pemerintah. Pada PKWT tidak disebutkan mengenai jaminan social ini, namun dalam kesepakatan bersama disebutkan mengenai jaminan social, yaitu pada Pasal 3 ayat (2) kesepakatan bersama, bahwa jaminan social dan kesejahteraan diberikan

¹⁹ Wawancara dengan HRGA Perusahaan, pada tanggal 01 Desember 2020

²⁰ Wawancara dengan Pekerja berinisial A.M, pada tanggal 02 Desember 2020

²¹ Wawancara dengan Pekerja berinisial M.A, pada tanggal 02 Desember 2020

²² Wawancara dengan Pekerja berinisial K, pada tanggal 02 Desember 2020

kepada pekerja yang telah bekerja diatas 3 bulan untuk mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRGA dari Perusahaan mengatakan bahwa jaminan social di Perusahaan diberikan dalam bentuk BPJS Kesehatan maupun ketenagakerjaan.²³ Selain itu dari pihak pekerja, tenaga kerja dari Kabag. Divisi Welding mengatakan bahwa seluruh pekerja mendapatkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan hak yang dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan maupun dalam Kesepakatan Bersama.²⁴

Perlindungan social sangat penting untuk diberikan kepada pekerja di Perusahaan. Mengingat bahwa pekerja tersebut memiliki bahaya yang potensial dalam pekerjaannya karena selalu berhadapan dengan alat berat. Perlindungan Sosial yang telah dilakukan oleh Perusahaan sudah cukup bagus, yaitu Perusahaan telah memberikan fasilitas berupa BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Dengan demikian, maka tenaga kerja pada Perusahaan yang mengalami kecelakaan dalam bekerja atau sakit akibat kerja akan mendapatkan pelayanan Kesehatan.

- c. Perlindungan Teknis, yaitu usaha dari perlindungan pkerja yang berkaitan dengan berbagai upaya untuk melindungi pekerja. Dalam Peraturan Perusahaan diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 28, bahwa Perusahaan memberikan Peratalan Kerja yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja. Dalam PKWT tidak diterangkan dalam klausul keamanan dan keselamatan kerja, namun dalam kesepakatan bersama dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (1) Kesepakatan Bersama, bahwa pekerja dalam lingkungan perusahaan dan atau jam kerja berhak mendapatkan fasilitas berupa:
- 1) Peralatan kerja; yang mana pekerja wajib menjaga dan merawat fasilitas tersebut
 - 2) Pakaian Kerja/APD; yang mana pekerja wajib menggunakan pakaian kerja/APD selama jam kerja dan berada dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengatakan bahwa K3 dari Perusahaan sudah diberikan kepada setiap pekerja/karyawan yang bekerja di Perusahaan. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan K3 terhadap setiap pekerja/karyawan untuk bekerja sesuai dengan divisi masing-masing. Macam-macam K3 yang diberikan kepada pekerja antara lain seperti helm, kacamata, masker, sarung tangan las, *earblock* dan *welding Apron*. Namun dalam hal ini masih terdapat kekurangan K3, seperti *respirator* sehingga masih digantikan dengan masker kain. Selain itu pihak pekerja/karyawan wajib menjaga dan merawat dari K3 tersebut, lalu juga wajib menggunakan K3 pada saat bekerja dan pada lingkungan kerja. Pekerja yang tidak memakai K3 pada saat bekerja maupun pada lingkungan kerja, akan mendapatkan sanksi berupa denda pemotongan gaji.²⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kerja yang bekerja pada Divisi Bubut, mengatakan bahwa perusahaan telah memberikan K3 kepada setiap karyawan seperti helm, kacamata, sarung tangan, *earblock*, dan *apron*. Hal ini diwajibkan untuk seluruh

²³ Wawancara dengan HRGA Perusahaan, pada tanggal 01 Desember 2020

²⁴ Wawancara dengan Pekerja berinisial H, pada tanggal 02 Desember 2020

²⁵ Wawancara dengan Kepala K3 Perusahaan, pada tanggal 02 Desember 2020

pekerja mengenakan pakaian K3 tersebut pada saat bekerja ataupun di lingkungan kerja agar dapat mengurangi angka bahaya dalam kecelakaan kerja.²⁶

Selain itu, pekerja juga harus menaati peraturan perusahaan. Pekerja yang bekerja pada Divisi Welding menerangkan bahwa terkadang masih ada karyawan yang tidak mengenakan pakaian K3 pada saat bekerja, dan perusahaan memiliki pantauan CCTV untuk dapat langsung menegur. Hal ini dikarenakan tentu dapat membahayakan pihak karyawan dalam bekerja.²⁷

Berdasarkan uraian diatas, upaya perlindungan secara Teknis yang telah diberikan oleh Perusahaan terhadap pekerja sudah cukup bagus. Sebagian dari seluruh Responden mengaku bahwa mereka sudah mendapatkan pakaian K3 dengan baik. Pekerja karyawan juga harus lebih mematuhi peraturan rumah sakit terkait pencegahan kecelakaan kerja.

4. Faktor Penghambat Penerapan Asas Kebebasan dan Asas Proporsionalitas dalam Perjanjian Kerja di Perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRGA dan para pekerja yang bekerja pada Perusahaan, diperoleh keterangan bahwa yang menjadi penghambat dalam penerapan asas kebebasan berkontrak dan asas proporsionalitas dalam perjanjian kerja yaitu:

Menurut HRGA dari Perusahaan mengatakan bahwa Pihak perusahaan sudah memberikan penjelasan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dan kesepakatan bersama. Namun menurut HRGA di Perusahaan, pekerja yang bekerja pada Perusahaan hanya tidak sepenuhnya memahami pakta integritas yang dimiliki, karena para pekerja hanya membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan, selain itu juga para pekerja mengandalkan skill dalam bekerja.²⁸

Sedangkan menurut para pekerja Divisi Cutting mengatakan bahwa dirinya selaku karyawan hanya bisa patuh terhadap perusahaan. Sehingga baginya perjanjian kerja waktu tertentu dan kesepakatan bersama berisikan peraturan yang mengatur dirinya dalam bekerja di perusahaan.²⁹

Selain itu, pekerja dari Divisi Bongkar Pasang mengatakan bahwa dirinya sebagai karyawan tidak dapat menentukan isi dari PKWT dan kesepakatan bersama. Menurutnnya PKWT dan kesepakatan bersama tersebut hanya bisa di tanda tangani dan setuju terhadap apapun isi dari yang ditentukan oleh pihak perusahaan.³⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa faktor penghambat dari penerapan asas Kebebasan dan Asas Proporsionalitas dalam Perjanjian Kerja di Perusahaan yaitu tidak adanya sosialisasi secara khusus terhadap tenaga kerja mengenai adanya perjanjian kerja dan kesepakatan bersama. Sehingga dalam hal ini para pekerja juga tidak memahami isi yang tercantum dari perjanjian kerja waktu tertentu dan kesepakatan bersama yang ditentukan oleh pihak pertama yakni perusahaan.

²⁶ Wawancara dengan Pekerja berinisial M, pada tanggal 02 Desember 2020

²⁷ Wawancara dengan Pekerja berinisial P, pada tanggal 02 Desember 2020

²⁸ Wawancara dengan HRGA Perusahaan, pada tanggal 01 Desember 2020

²⁹ Wawancara dengan Pekerja berinisial H, pada tanggal 02 Desember 2020

³⁰ Wawancara dengan Pekerja berinisial SR, pada tanggal 02 Desember 2020

5. Faktor Pendukung Penerapan Asas Kebebasan dan Asas Proporsionalitas dalam Perjanjian Kerja di Perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRGA dan para pekerja yang bekerja pada Perusahaan, diperoleh keterangan bahwa yang menjadi pendukung dalam penerapan asas kebebasan berkontrak dan asas proporsionalitas dalam perjanjian kerja yaitu:

Menurut HRGA dari Perusahaan mengatakan bahwa perusahaan dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu dan kesepakatan bersama tetap berdasarkan peraturan perundang-undangan yakni UUK. Seperti hak-hak yang didapatkan oleh para pekerja, yakni mengenai upah, Kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan social, dsb.³¹

Sedangkan menurut para pekerja, yakni pekerja pada Divisi Welding I mengatakan bahwa menurutnya PKWT dan kesepakatan bersama yang dibuat oleh pihak perusahaan sudah berdasarkan UU yang ada. Sehingga bagi dirinya isi dari PKWT dan kesepakatan bersama tersebut sudah sesuai dengan hukum atau UU yang berlaku.³²

Selain itu, menurut pekerja yang bekerja pada Divisi Bor juga mengatakan bahwa PKWT dan kesepakatan bersama tersebut baginya sudah sesuai dengan UU yang berlaku. Sehingga tidak mungkin menurutnya isi dari perjanjian kerja waktu tertentu dan kesepakatan bersama tersebut merugikan hak dari para pekerja.³³

Berdasarkan hasil wawancara diatas, factor pendukung dari kedua asas tersebut ialah bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan telah sesuai dengan UU yang berlaku. Namun berdasarkan analisis penulis terhadap implementasi kedua asas tersebut tidak sepenuhnya diterapkan dalam perjanjian kerja tersebut sesuai UUK, seperti mengenai pelaksanaan PKWT pada Perusahaan. Akan tetapi mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja dan pemberi kerja yang tercantum, selain dari yang bertentangan dengan UUK, masih terdapat isi perjanjian kerja yang sesuai dengan UUK.

Selain itu, menurut Soerjono Soekanto juga terdapat Faktor Sarana atau Fasilitas Hukum dalam menciptakan efektivitas hukum yang mana mencakup tenaga manusia yang memiliki Pendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan sebagainya. Pada Perusahaan telah memberikan tenaga manusia yang terampil dalam membuat perjanjian kerja dan juga memberikan prasarana bagi pembuatan perjanjian kerja, sehingga hal tersebut dapat dikatakan sebagai factor pendukung karena telah memberikan sarana atau fasilitas hukum yang baik

D. PENUTUP

1. Berdasarkan analisis peneliti, penerapan dari asas kebebasan berkontrak maupun proporsionalitas pada Perjanjian kerja yang dimiliki oleh Perusahaan tidak dapat dikatakan bahwa asas tersebut telah diterapkan. Hal ini dikarenakan sebagaimana uraian berikut ini:
 - a. Dalam Asas kebebasan berkontrak menjelaskan bahwa perjanjian yang dapat dikatakan menganut asas kebebasan berkontrak yaitu perjanjian yang bentuk, jenis dan isinya dibuat dengan memperhatikan batasannya yakni sesuai dengan UU serta tidak bertentangan dengan ketertiban umum maupun kesusilaan. Perjanjian kerja pada

³¹ Wawancara dengan HRGA Perusahaan, pada tanggal 01 Desember 2020

³² Wawancara dengan Pekerja berinisial F, pada tanggal 02 Desember 2020

³³ Wawancara dengan Pekerja berinisial ZR, pada tanggal 02 Desember 2020

Perusahaan tidak dapat dikatakan telah menerapkan asas kebebasan berkontrak. Hal ini dikarenakan pada jenis dan isi dari perjanjian kerja tersebut masih terdapat poin-poin yang bertentangan dengan UU, sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan PKWT yang digunakan oleh Perusahaan mensyaratkan adanya masa percobaan (Training). Hal ini tidak sesuai dengan napa yang ditentukan dalam UUK, bahwa PKWT tidak boleh adanya mensyaratkan training (masa percobaan).
 - 2) Pekerjaan yang tercantum pada PKWT yang digunakan oleh Perusahaan terhadap pekerjanya ialah suatu pekerjaan yang bersifat tetap pada divisi tertentu hingga menjadi pekerja tetap, sedangkan dalam KEPMENAKERTRANS No. KEP.100/MEN/VI/2004 memberikan ketentuan bahwa pelaksanaan PKWT tidak dapat untuk suatu pekerjaan yang bersifat tetap.
 - 3) Dalam upah dan PHK bagi pekerja yang menderita sakit berkepanjangan yang tercantum dalam kesepakatan bersama masih tidak sesuai dengan ketentuan UU, yakni upah pekerja di Perusahaan baru akan mendapat UMP jika telah melewati masa kerja satu tahun, sedangkan berdasarkan ketentuan Permenakertrans No. 1 Th 1999 Juncto Kepmenakertrans No. 226/Men/2000 pekerja yang bekerja dibawah satu tahun berhak atas UMP. Selain itu mengenai PHK bagi pekerja yang menderita sakit berkepanjangan di Perusahaan menimbulkan ketidakjelasan mengenai berapa lama sakit tersebut.
- b. Dalam Asas Proporsionalitas terdapat kriteria untuk menerapkan asas tersebut dalam suatu perjanjian, antara lain yakni memberikan kesempatan dan peluang yang sama bagi pihak yang saling berkaitan untuk dapat memilih pertukaran yang adil bagi para pihak, selain itu juga kebebasan dari pihak yang saling berkaitan untuk menentukan isi yang adil. Berdasarkan hasil penelitian, asas tersebut tidak diterapkan dalam perjanjian kerja pada Perusahaan. Hal ini dikarenakan perjanjian baku yang dibuat oleh pihak pengusaha. Sehingga tidak menciptakan kesempatan untuk menentukan pertukaran yang adil bagi para pihak khususnya dari pihak pekerja.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja dapat di klasifikasikan menjadi 3 (tiga) macam, yakni perlindungan ekonomis, social, dan teknis. Selain dari UUK, perusahaan juga memiliki Peraturan Perusahaan sebagai perlindungan hukum preventif bagi tenaga kerja. Dalam Perjanjian Kerja pada Perusahaan, berdasarkan hasil penelitian, perjanjian kerja tersebut telah memberikan perlindungan hukum baik secara ekonomis, social, dan teknis. Hal ini dikarenakan perjanjian kerja tersebut telah memberikan pekerja berupa hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang diberikan UUK dan Peraturan Perusahaan.
 3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai factor pendukung dan factor penghambat dalam penerapan dari asas proporsionalitas maupun kebebasan berkontrak yakni sebagai berikut:
 - a. Faktor yang menghambat penerapan dari asas proporsionalitas maupun kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja di Perusahaan yaitu kurangnya sosialisasi dari perusahaan secara khusus terhadap tenaga kerja mengenai adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak perusahaan. Dalam hal ini membuat tenaga kerja juga tidak memahami isi yang tercantum dari perjanjian kerja.
 - b. Faktor yang mendukung penerapan dari asas proporsionalitas maupun kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja di Perusahaan yaitu adanya suatu aturan berupa

Undang-Undang yang menjadi pedoman pembuatan perjanjian kerja, baik dalam menentukan bentuk, jenis maupun isi dari perjanjian kerja. Tenaga kerja juga memiliki kepercayaan terhadap perusahaan dalam membuat perjanjian kerja.

E. REFERENSI

- Anggraeny, Isdian, and Sholahuddin Al-Fatih. "Kata Sepakat Dalam Perjanjiandan Relevnasinya Sebagai Upaya Pencegahan Wanprestasi." *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (January 7, 2020): 57–66. <https://doi.org/10.30596/DLL.V5I1.3446>.
- Anggraeny, Isdian, and Nur Putri Hidayah. "KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DENGAN KONSEP REMOTE WORKING DALAM PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA." *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan* 5, no. 1 (2021): 52–73. <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>.
- Betten, Lammy. *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*. Hague: Kluwer Law International, 1995.
- Damayanti, Ratih. "Program Kemitraan Masyarakat Asosiasi Pengusaha Jasa Dekorasi Di Kota Semarang Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas." *Journal Pengabdian Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2019).
- Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Pena Grafika, 2014.
- Hidayah, Nur Putri, Isdian Anggraeny, and Dwi Ratna Indri Hapsari. "Credit Dispute Resolution with Mortgage Right Warranties on Conventional Banking." *Advance in Economics, Business and Management Research* 121, no. Inclar 2019 (2020): 24–28. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200226.005>.
- Santoso, Budi, and Ratih Dheviana Puru H.T. "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Arena Hukum* 6, no. 3 (2012): 155–226.
- Soerjono Soekanto. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Press. Jakarta: Rajawali Press, 2018.
- Sundalangi, Yofriko. "TINJAUAN YURIDIS PEKERJA FREELANCE BERDASARKAN PRINSIP KEADILAN THE JURIDICAL REVIEW OF FREELANCE WORKERS BASED ON THE PRINCIPLES OF JUSTICE." *Journal Tadulako Law Review* 3, no. 1 (2018): 40–56. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Suryono, Leli Joko. "Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia." *Jurnal Media Hukum* 18, no. 1 (2016): 35–49.