

ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN PASAL 52 AYAT (1) UNDANG- UNDANG KETENAGAKERJAAN

The Principle Of Freedom Of Contract In Employment Agreements Under Article 52 Paragraph (1) Of The Labor Law

Mashudi¹ Hari Nofianto²

Fakultas Hukum Universitas Gresik

Jalan Arif Rahman Hakim, Gresik, Indonesia

Email : mashudiunigres@gmail.com¹ harinovi2016@gmail.com²

Abstrak

Pada penelitian ini membahas tentang Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Berdasarkan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perjanjian kerja, mendeskripsikan alasan majikan mengikat pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja yang penuh dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Penelitian ini untuk meneliti tentang kesesuaian putusan perundang-undangan yang berlaku dalam kehidupan sosial di masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pelaksanaan perjanjian kerja antara Pengusaha dengan pekerjaannya dalam penerapan kebebasan berkontrak cenderung merugikan pekerjaannya karena dalam isi perjanjian untuk waktu tertentu tersebut mewajibkan pekerja untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Alasan Pengusaha menerapkan sistem tersebut dikarenakan pekerjaan yang berlangsung sifatnya sementara atau dalam waktu tertentu akan selesai disamping itu di Pengusaha sendiri menerapkan efisiensi guna meningkatkan daya saing perusahaan dengan kompetitor lain.

Saran pelaksanaan atas asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja agar disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila terjadi permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja maka kedua belah pihak dapat menyelesaikannya sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati.

Kata kunci: Asas kebebasan berkontrak; Perjanjian kerja; Hukum Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada zaman reformasi merupakan era perubahan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, era reformasi telah dimulai sejak tahun 1998 yang lalu. Latar belakang lahirnya reformasi adalah tidak berfungsinya roda pemerintahan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, terutama di bidang politik, ekonomi, dan hukum. Maka dengan adanya reformasi, penyelenggara negara berkeinginan untuk melakukan perubahan secara radikal (mendasar) dalam ketiga bidang tersebut.

Perkembangan isu ketenagakerjaan acap kali tidak dapat dilepaskan dengan perubahan dan laju diskursus diluar ketenagakerjaan itu sendiri

seperti hukum, politik, dan ekonomi. Perkembangan tersebut mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan, terutama dalam pembahasan ini adalah konsep hukum pekerja (*legal concept of workers*) dan timbulnya bentuk-bentuk baru pekerjaan (*new forms of work/employment*).

Hukum yang mengatur pekerja dapat berbeda-beda antara satu negara dengan negara lain karena beberapa hal, yakni konteks dimana hukum tersebut berlaku kebijakan-kebijakan yang hendak diraih, kontrak pekerjaan dan pengabdian sebagai kriteria yang menjadi perhatian (Bercusson, 1996:418). Masih menurutnya, pekerja dibawah hukum ketenagakerjaan semacam itu objek perpajakan subjek jaminan

sosial, mendapat jaminan regulasi kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam bidang hukum, diarahkan kepada pembentukan peraturan perundang-undangan yang baru dan penegakan hukum (*law of enforcement*). Tujuan pembentukan peraturan perundang-undangan yang baru adalah untuk menggantikan peraturan yang lama yang merupakan produk pemerintah Hindia Belanda diganti dengan peraturan yang baru dengan prinsip-prinsip demokrasi, rasa keadilan, dan budaya hukum masyarakat Indonesia. Pada era reformasi ini telah banyak dihasilkan peraturan perundang-undangan yang diharapkan sesuai dengan keinginan masyarakat Indonesia.

Undang-undang yang dibentuk dan dibuat di era reformasi ini, yang paling dominan adalah undang-undang atau hukum yang bersifat sektoral, sedangkan hukum yang bersifat dasar (*basic law*) kurang mendapat perhatian. Hal ini tampak dari kurangnya pembahasan dari berbagai hukum dasar, seperti hukum perdata, hukum dagang, hukum pidana, hukum tata negara, hukum kontrak, dan lainnya. Hukum kontrak kita masih menggunakan peraturan Pemerintah Kolonial Belanda yang terdapat dalam Buku III KUH Perdata. Buku III KUH Perdata menganut sistem terbuka (*open system*), artinya bahwa para pihak bebas mengadakan kontrak dengan siapa pun, menentukan syarat-syaratnya, pelaksanaannya, dan bentuk kontrak, baik lisan maupun tulisan. Dimasa pembangunan nasional dan sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara Republik Indonesia. Bahkan lapangan kerja sebanyak mungkin melalui Undang-Undang Cipta Kerja.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana keabsahan perjanjian kerja berdasarkan asas kebebasan berkontrak?
2. Bagaimana perlindungan hukum pada pekerja/buruh kontrak dan pengusaha jika salah satu pihak wanprestasi?

Tujuan

1. Untuk mengetahui sampai sejauh mana keabsahan perjanjian kerja berdasarkan asas kebebasan berkontrak.
2. Untuk mengetahui sampai sejauh mana penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh kontrak dan pengusaha jika salah satu pihak wanprestasi.

faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu, merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa. Landasan Konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada pembukaan dan batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945. Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang lain tidak bersumber dan dijiwai oleh falsafah Pancasila. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama ditentukan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dasar konstitusional yang sifatnya masih umum tersebut, selanjutnya di dalam operasionalnya antara lain dijabarkan pada TAP MPR Nomor II/MPR/1988 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang antara lain menetapkan : Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan martabat, harkat, dan kemampuan kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh disemua faktor dan daerah ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja. Pemerintah Indonesai saat ini sedang memacu pertumbuhan negara dengan menarik investor asing agar mau berinvestasi di Indonesia dengan tujuan menciptakan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah yuridis normatif. Jenis penelitian ini mengkaji peraturan perundang-undangan yang terkait dan juga berlaku konsep teoritis dari buku-buku yang terkait, dengan menggalisebuah pemahaman yang lebih lengkap dan jelas Kemudian dihubungkan dengan pembahasan yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisanskripsi ini.

Pendekatan

Pendekatan dalam penelitian ini yang digunakan meliputi :

1. Pendekatan Perundang- Undangan (Statue Approach) Pendekatan undang-undang

dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Dari hasil telaah tersebut menjadikan suatu argumen untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi dan menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan yang tetap.

2. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*) Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) sebagai pendekatan pendukung, dengan mempelajari berbagai pandangan-pandangan praktisi hukum ataupun doktrin-doktrin hukum untuk keperluan identifikasi konsep hukum yang terkandung dalam kebebasan berkontrak.
3. Pendekatan Sejarah (*historical approach*) "Pendekatan pendukung sejarah (*historical approach*) adalah suatu pendekatan historis dilakukan dalam menguraikan latar belakang lahirnya asas kebebasan berkontrak dari waktu ke waktu". Setiap orang bebas untuk memperoleh apa yang dikehendakinya. Penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan sejarah memungkinkan seorang peneliti untuk memahami hukum secara mendalam tentang suatu sistem, lembaga atau suatu pengaturan hukum tertentu, sehingga bisa meminimalisir kekeliruan baik dalam suatu lembaga atau ketentuan hukum tertentu sebelum dan sesudahnya ada undang-undang.

PEMBAHASAN

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut : "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, pengusaha untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹

Secara tradisional suatu perjanjian terjadi berdasarkan asas kebebasan berkontrak diantara dua pihak yang mempunyai kedudukan yang seimbang dan kedua belah pihak berusaha untuk mencapai kesepakatan yang diperlukan bagi terjadinya perjanjian itu melalui suatu proses negoisasi diantara mereka. Namun dewasa ini kecenderungan makin memperlihatkan bahwa

banyak perjanjian di dalam transaksi bisnis yang terjadi bukan melalui proses negoisasi yang seimbang diantarabanyak pihak, tetapi perjanjian itu terjadi dengan cara di pihak yang satu telah menyiapkan syarat-syarat baku pada suatu formulir perjanjian yang sudah dicetak dan kemudiandisodorkan kepada pihak lainnya untuk disetujui dengan hampir tidak memberikan kebebasan sama sekali kepada pihak lainnya untuk melakukan negoisasi atas syarat-syarat yang disodorkan. Perjanjian demikian dinamakan perjanjian standard atau perjanjian baku.

Hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dengan perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerjaharus ada perjanjian kerja. Karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja.

Adanya unsur *work* atau pekerjaan.

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi : "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya." Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

Adanya Unsur Perintah (*Command*)

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Adanya Upah (*pay*)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja adalah untuk memperoleh upah. Jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja dan dapat dinilai sebagai bentuk pelanggaran dan pekerja yang melakukannya dapat disamakan sebagai pekerja rodi atau budak. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

¹ Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M.Hum, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan", Pt. Rajagrafindo Persada, 2019 Ha L – 62.

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi :

1. upah minimum,
2. upah kerja lembur,
3. upah tidak masuk kerja karena berhalangan,
4. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,
5. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,
6. bentuk dan cara pembayaran upah
7. denda dan potongan upah,
8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
9. struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. upah untuk pembayaran pesangon
11. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas :

1. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
2. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud diatas diarahkan kepada pencapaian kehidupan yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari pada upah minimum. Pengaturan pengupahan diterapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian Asas Kebebasan Berkontrak

Latar belakang lahirnya asas kebebasan berkontrak adalah adanya paham individualisme yang secara embrional lahir pada jaman Yunani yang diteruskan kaum *Epicuristen* dan berkembang pesat dalam zaman renaissance, Jhon Locke, dan Rosseau. Menurut paham individualisme, “setiap orang bebas untuk memperoleh apa yang dikehendakinya.”² yaitu setiap orang bebas untuk mengadakan suatu perjanjian yang memuat syarat-syarat perjanjian

² Salim, 2007 Perancangan Kontrak & Memorandum of Understanding (MOU) Jakarta: Sinar Grafika. H. 2

macam apapun sepanjang perjanjian itu dibuat secara sah dan beritikad baik, serta tidak melanggar hukum, dan kesusilaan. Serta tidak melanggar hukum, dan kesusilaan. Namun dalam perkembangannya ternyata kebebasan berkontrak dapat mendatangkan ketidakadilan karena prinsip itu hanya dapat mencapai tujuannya, “yaitu mendatangkan kesejahteraan seoptimal mungkin, bila mana pihak memiliki bargaining power yang seimbang.”³

Sumber-Sumber Perancangan Kontrak

Istilah perancangan kontrak berasal dari Bahasa Inggris, yakni *contract drafting*. Perancangan adalah proses, cara, atau perbuatan merancang. Sedangkan kontrak adalah hubungan hukum antara dua orang atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum hak dan kewajiban. Jadi perancangan kontrak merupakan proses atau merancang kontrak. Sekilas apabila kita mendengar kata kontrak, maka kita akan langsung berfikir bahwa yang dimaksud dengan kontrak adalah suatu perjanjian tertulis. Artinya kontrak sudah dianggap sebagai suatu pengertian yang lebih sempit dari perjanjian, merupakan salah satu bagian penting dari Hukum Perdata yang mengalami perkembangan dalam rangka memberikan kepastian hukum pada bidang ekonomi dan stabilitas nasional, baik bagi kegiatan usaha orang perorangan maupun badan seperti pemerintah, swasta, dan koperasi. Esensi kontrak adalah sekumpulan janji yang dapat dipaksakan pelaksanaannya. Pembuatan kontrak tidak disyaratkan suatu format tertentu karena dalam undang-undang tidak ada ketentuan yang secara tegas menentukan tentang format yang baik.

Kontrak yang dibuat secara tertulis memang telah diperintahkan berdasarkan undang-undang dengan ancaman bahwa kontrak tersebut tidak mengikat jika dibuat secara tertulis, atau disebut dengan perjanjian formal, biasanya sudah format tertentu yang telah disiapkan oleh notaris kalau kontrak tersebut bukan merupakan perjanjian formal, dalam arti tidak diwajibkan oleh undang-undang untuk dibuat secara tertulis, kontrak semacam ini yang biasanya dirundingkan secara langsung oleh para pihak, namun ada pula yang dibuat dalam bentuk perjanjian baku atau kontrak standard.

³ Prof. Dr. Sutan Remy Sjahdeini, S.H, Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia, Jakarta, Juli 1993, h.17

Perjanjian Kerja Sebagai Dasar Lahirnya Hubungan Kerja

Ditengah globalisasi persaingan bisnis untuk menciptakan suatu sistem kerja yang bisa memberikan perubahan dalam peningkatan produktifitas yang mempunyai daya saing. Sistem ini dinamakan tenaga kerja kontrak atau dikenal dengan istilah *outsorsing*. Dalam iklim persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*) dengan harapan bisa menghemat biaya pengeluaran dalam membiayai pekerja/buruh. Pada umumnya setiap perusahaan mengadakan perjanjian kerja sebagai dasar memulainya suatu pekerjaan, masa ini disebut percobaan bagi para calon pekerja dengan tujuan untuk memperhatikan calon pekerja (*magang*) apakah mampu atau tidak untuk melakukan pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya serta untuk mengetahui kepribadian calon pekerja. Apabila menurut pengusaha dianggap layak maka calon pekerja bisa diangkat menjadi karyawan dinas atau tetap.

Mengenai masa percobaan kerja diatur dalam Pasal 60 Pasal 154 huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut : Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja. Masa percobaan boleh diadakan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sebab jangka waktu dari perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah lama, sehingga kalau buruh ternyata tidak layak menjalankan pekerjaan maka perusahaan yang akan menanggung beban yang sangat berat.

Namun kondisi lapangan kadang jauh berbeda dengan kenyataan seperti di beberapa perusahaan banyak karyawan digaji tidak sama dengan alasan gaji disesuaikan dengan UMR penempatan semisal penempatan di Gresik maka yang diterima gajinya yang diterima standard UMK Tuban, bahkan banyak karyawan yang dikontrak hingga bertahun-tahun tapi tidak bisa diangkat dinas. Perusahaan yang bergerak dalam *supply outsorsing* beralih melakukan sistem tersebut dikarenakan persaingan antar perusahaan *outsorsing* dan Eksistensi perusahaan serta kondisi perekonomian di Indonesia saat ini sedang terpuruk sehingga banyak perusahaan tidak mau ambil resiko lebih untuk mengangkat karyawan kontrak menjadi dinas. Lemahnya pengawasan dari pemerintah dan permasalahan kompleks dari persaingan usaha berdampak pada nasib pekerja/buruh.

Pemerintah tidak terlalu menekan ke pengusaha dikarenakan kondisi bisnis/usaha saat ini banyak mengalami penurunan, daya beli masyarakat semakin berkurang berimbas pada penurunan produksi sehingga terjadi pengurangan atau PHK terhadap pekerja/buruh. Diperlukan tangan dingin dan kreatifitas dari pemerintah untuk menjembatani keluhan dari pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kedua pihak tersebut bisa berjalan bersama-sama.

Permasalahan Jika Pengusaha dan pekerja/buruh Wanprestasi

Pengertian wanprestasi (*breach of contract*) adalah tidak dilaksanakannya prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh kontrak terhadap pihak-pihak tertentu yang disebutkan dalam kontrak yang bersangkutan.

Setelah terjadi perjanjian, timbul hubungan perdata dimana para pihak memiliki kewajiban untuk memenuhi prestasi/janjinya. “Menurut Yahya Harahap mendefinisikan wanprestasi sebagai pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat waktunya dan dilakukan tidak menurut selayaknya. “Sehingga menimbulkan keharusan bagi para pihak untuk memberikan atau mengganti rugi dengan adanya wanprestasi oleh salah satu pihak, pihak yang lainnya dapat menuntut pembatalan perjanjian.⁴

Menurut Munir Fuady, adalah titik dilaksanakannya prestasi dan kewajiban yang tidak tepat waktunya atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh “ kontrak terhadap pihak-pihak tertentu yang disebutkan dalam kontrak, sehingga menimbulkan kerugian yang disebabkan oleh kesalahan salah satu atau para pihak.⁵

Tindakan wanprestasi membawa konsekuensi terhadap timbulnya hak pihak yang Pelaksananya dirugikan untuk menuntut pihak yang melakukan wanprestasi untuk memberikan ganti rugi sehingga oleh hukum diharapkan agar tidak ada satu pihak pun yang dirugikan karena wanprestasi tersebut. Wanprestasi (kelalaian) dalam perjanjian kerja ada empat macam :

1. Tidak melakukan apa yang seharusnya disanggupi untuk dilakukan.

⁴ M. Yahya Harahap, segi-segi hukum perjanjian, (Bandung: Alumni, 1986), h 60

⁵ Munir Fuady, Hukum kontrak, (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis) Buku Kedua, (Bandung, Citra Aditya Bakti, 2001), h 87

2. Melaksanakan yang dijanjikan, namun tidak sesuai yang diperjanjikan.
3. Melakukan apa yang telah diperjanjikan, namun terlambat pada waktu pelaksanaannya
4. Melakukan sesuatu hal yang didalam perjanjiannya tidak boleh dilakukan.

Terjadinya wan prestasi mengakibatkan pihak lain (lawan daripihak yang wanprestasi) dirugikan, apalagi kalau pihak lain tersebut adalah pengusaha, maka bisa kehilangan keuntungan yang diharapkan. Oleh karena itu pihak lain dirugikan wanprestasi tersebut, pihak wanprestasi harus menanggung akibat dari tuntutan pihak lawan yang dapat berupa tuntutan:

1. Pembatalan kontrak (disertai atau tidak disertai ganti rugi)
2. Pemenuhan kontrak (disertai atau tidak disertai ganti rugi)

Dengan demikian, ada dua kemungkinan pokok yang dapat dituntut oleh pihak yang dirugikan, yaitu pembatalan atau pemenuhan kontrak. Namun jika dua kemungkinan pokok tersebut diuraikan lebih lanjut, kemungkinan tersebut dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

1. Pembatalan kontrak kerja
2. Pembatalan kontrak disertai tuntutan ganti rugi,
3. Pemenuhan kontrak saja
4. Pemenuhan kontrak disertai tuntutan ganti rugi.

Pembagian atas empat kemungkinan tuntutan tersebut diatas sekaligus merupakan pernyataan ketidaksetujuan penulis atas pendapat yang membagi atas lima kemungkinan, yaitu pendapat yang masih menambahkan satu kemungkinan lagi, yaitu “ penuntutan ganti rugi saja “ karena tidak mungkin seseorang menuntut ganti rugi saja yang lepas dari kemungkinan dipenuhinya kontrak atau batalnya kontrak karena dibatalkan atau dipenuhi kontrak merupakan dua kemungkinan yang harus dihadapi para pihak dan tidak ada pilihan lain sehingga tidak mungkin ada tuntutan ganti rugi yang berdiri sendiri sebagai akibat dari suatu wanprestasi.

Tuntutan apa yang harus ditanggung oleh para pihak yang wanprestasi tersebut tergantung pada jenis tuntutan yang dipilih oleh pihak yang dirugikan. Bahkan apabila tuntutan itu dilakukan dalam bentuk gugatan di pengadilan, pihak yang wanprestasi tersebut jugadibebani biaya perkara.

Pihak yang dituduh wanprestasi dapat mengajukan pembelaan untuk membebaskan diri akibat buruk dari wanprestasi, pembelaan tersebut dapat berupa :

1. Tidak terpenuhinya kontrak (wanprestasi) terjadi karena keadaan terpaksa (*overmatcht*)
2. Tidak dipenuhi kontrak (wanprestasi) terjadi karena pihak lain juga wan prestasi (*exception non adimpleti contractus*)
3. Tidak dipenuhi kontrak (wanprestasi) terjadi karena pihak lawan telah melepaskan haknya atas pemenuhan prestasi.

Pada dasarnya kontrak dibuat untuk saling menguntungkan dan bukan untuk saling merugikan atau untuk merugikan pihak lain. Oleh karena itu, walaupun undang-undang memungkinkan pihak yang dirugikan untuk membatalkan kontrak, selayaknya wanprestasi-wanprestasi kecil atau tidak esensial tidak dijadikan alasan untuk pembatalan kotntrak, melainkan hanya pemenuhan kontrak baik yang disertai tuntutan ganti rugimaupun tidak. Hal ini penting untuk dipertimbangkan karena dalam kasus- kasus tertentu pihak yang wanprestasi dapat mengalami kerugian besar jika kontrak dibatalkan.

Dengan demikian, walaupun pihak yang wanprestasi tidak dapat mengajukan salah satu pembelaan atau tangkisan sebagaimana disebutkan diatas, pihak lawan tidak selamanya dapat menuntut pembatalan kontrak apabila prestasi yang dilakukan terlambat atau tidak sempurna. Keadaan terpaksa (*overmacht*) tidak memenuhi kontrak dapat merupakan keadaan terpaksa yang mutlak, dapat pula yang bersifat relatife.

Keadaan terpaksa yang bersifat mutlak kalau memang tidak ada kemungkinan lagi untuk memenuhi prestasi dalam kontrak tersebut, misalnya objek perjanjiannya musnah dan objek perjanjian tersebut tidak dapat diganti dengan objek perjanjian lainnya, misalnya seseorang yang ingin membeli sapi dan kemudian sapi tersebut mati, hal ini berarti bahwa penjual tidak mungkin memenuhi prestasi karena keadaan terpaksa bersifat mutlak. Berbeda dengan keadaan terpaksa mutlak, keadaan terpaksa yang bersifat relatife, sebenarnya masih ada kemungkinan untuk memenuhi prestasi dalam kontrak tersebut, tetapi karena suatu keadaan menyebabkan penyerahan tersebut terhambat.

Upaya Perlindungan Terhadap Karyawan Kontrak

Berbicara tentang harkat dan martabat manusia, pekerja kontrak tidak dapat dilepaskan dari kodrat manusia yang mempunyai harkat dan martabat. Hak-hak pekerja kontrak merupakan hak asasi manusia yang telah disepakati untuk

dijunjung tinggi dan dihormati, baik dalam privat maupun publik, pekerja kontrak menjadi bagian pelaku sejarah peradaban manusia atau warga bangsa yang tidak dapat diingkari oleh siapapun. Hampir semua masyarakat didunia masih ditandai sikap yang menganggap bahwa pekerja kontrak lebih rendah dari pekerja tetap. Pancasila sebagai dasar negara, menganut asas keselarasan dan keseimbangan, baik dalam hidup manusia sebagai pribadi dan dalam hubungan dengan manusia. Dengan sila Kemanusiaan yang adil dan beradab, manusia diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, yang sama derajatnya, yang sama hak dan kewajiban-kewajiban asasinya, tanpa memecah membeda-bedakan suku, keturunan, agama, dan kepercayaan, jenis kelamin, kedudukan sosial, warna kulit, dan sebagainya.

Berdasarkan asas keselarasan dan keseimbangan, maka tidak dikehendaki adanya hubungan antara unsur-unsur didalam masyarakat yang tidak selaras dan seimbang dimana yang satu lebih kuat daripada yang lain atau yang satu mendominasi yang lain. Kebebasan berkontrak yang tidak terbatas bertentangan dengan asas keselarasan dan keseimbangan menurut Pancasila. Oleh karena itu peluang bagi pihak-pihak tertentu untuk dapat membuat perjanjian yang berat sebelah dengan memuat klausul-klausul yang secara yang tidak wajar sangat memberatkan bagi pihak lainnya harus dicegah oleh pemerintah.

Sebagaimana telah dijelaskan dimuka bahwa asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian lahir dari paham hukum alam yang juga telah melahirkan paham *laissez faire* dalam ekonomi dan perdagangan. Asas kebebasan berkontrak yang merupakan anak kandung dari ajaran hukum alam yang dikemukakan ternyata saat ini telah dibatasi kebebasan dan mempunyai kecenderungan untuk menguasai. Dalam peraturan terbaru pemerintah mewajibkan perusahaan outsourcing merekrut pekerja alih daya lewat salah satu dari dua kontrak kerja yakni kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Di undang-undang lama atau Undang-undang Ketenagakerjaan, kontrak kerja bagi outsourcing adalah hanya Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Di undang-undang lama atau Undang-undang Ketenagakerjaan, kontrak kerja bagi outsourcing adalah hanya menggunakan

PKWT. Sesuai dengan bunyi Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Sementara di pasal PP turunan UU Cipta Kerja, tak dicantumkan lagi batasan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang dilarang dilakukan oleh pekerja alih daya. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziah dalam suatu kesempatan tak menjelaskan secara spesifik apakah batasan pekerja *outsorsing* masih dibatasi atau diperluas.

Dalam penjelasannya terkait revisi pasal *outsorsing* Ida hanya mengatakan kalau perubahan terjadi pada prinsip pengalihan perlindungan. Dalam Pasal 19 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan, dalam hal perusahaan alih daya memperkerjakan pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya bunyi Pasal 19 ayat (2) PP Nomor 35 tahun 2021. Ayat selanjutnya mengatur dalam hal pekerja/buruh tidak memperoleh jaminan atas ataskelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) perusahaan alih daya bertanggung jawab atas pemenuhan pekerja/buruh. Pada awalnya perusahaan *outsorsing* menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan umumnya tidak memperdulikan jenjang karier.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil Penelitian dan survey dilapangan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perjanjian kontrak di salah satu pihak mempunyai posisi yang dominan atau kuat sulit diharapkan untuk memberikan kebebasan dalam porsi yang seimbang dalam perjanjian kerja. Pengusaha berdalih bahwa mereka tidak bisa mengangkat karyawan menjadi dinas atau tetap karena kondisi bisnis saat ini tidak dalam kondisi yang sehat.
2. Pemerintah saat ini berusaha semaksimal mungkin melalui Undang-undang Ketenagakerjaan untuk menyeimbangkan hak-hak pengusaha dan pekerja sehingga tercipta suasana yang harmonis dan terciptanya iklim investasi yang kondusif.

Saran

1. Pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja agar disesuaikan dengan peraturan yang berlaku.
2. Apabila terjadi permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja untuk kedua belah pihak dapat menyelesaikan sesuai dengan isi perjanjian yang disepakati.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis terimakasih Pimpinan Fakultas Hukum, teman-teman sejawat, dan seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian serta penulisan artikel ini dengan baik. Semoga naskah ini dapat bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- M. Yahya Harahap, segi-segi hukum perjanjian, Bandung:Alumni ,1986
- Munir Fuady, Hukum kontrak, (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis) Buku Kedua, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2001
- Prof. Dr. Lalu Husni , S.H., M.Hum, “pengantar hukum ketenagakerjaan’, PT. Rajagrafindo Persada, 2019
- Prof. Dr. Sutan Remy Sjahdeini,S.H, Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia, Jakarta, Juli1993
- Salim, 2007 Perancangan Kontrak & memorandum of understanding (MoU) Jakarta : Sinar Grafika.