

Tinjauan Hukum Perdata terhadap Perjanjian Kerja: Hak dan Kewajiban Pekerja serta Pengusaha

Civil Law Review of Employment Agreements: Rights and Obligations of Workers and Employers

Andre Marten, Alvaro Anatollius Vivaldy Nonga

Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: andre.205220021@stu.untar.ac.id, alvaro.205230224@stu.untar.ac.id

Abstract: Penelitian ini membahas kedudukan perjanjian kerja dalam sistem hukum perdata serta keterkaitannya dengan hukum ketenagakerjaan, dengan fokus pada hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Melalui metode penelitian hukum normatif, kajian ini menganalisis peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja, meskipun berlandaskan asas kebebasan berkontrak (Pasal 1338 KUH Perdata), memiliki karakter khusus karena bersifat subordinatif, di mana pekerja berada di bawah perintah pengusaha. Oleh sebab itu, kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja dibatasi oleh ketentuan hukum ketenagakerjaan guna melindungi pekerja yang memiliki posisi tawar lemah. Hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik yang harus dijalankan secara adil, proporsional, dan berlandaskan itikad baik. Dengan demikian, perjanjian kerja tidak hanya mengikat secara hukum, tetapi juga berfungsi sebagai sarana mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja.

Abstract: *This study examines the position of employment agreements within the civil law system and their relationship to labor law, focusing on the rights and obligations between workers and employers. Using normative legal research methods, this study analyzes relevant laws and legal doctrines. The results indicate that employment agreements, although based on the principle of freedom of contract (Article 1338 of the Civil Code), have a special character due to their subordinate nature, placing workers under the orders of employers. Therefore, freedom of contract in employment relationships is limited by labor law provisions to protect workers who have a weak bargaining position. Employment relationships give rise to reciprocal rights and obligations that must be implemented fairly, proportionally, and in good faith. Thus, employment agreements are not only legally binding but also serve as a means of realizing social justice and worker welfare.*



<https://doi.org/10.5281/zenodo.17812825>

Article History

Received: November 25, 2025

Revised: November 30, 2025

Published: December 1, 2025

Keywords :

Civil Law, Employment Agreements, Rights and Obligations, Employment.

Kata Kunci :

Hukum Perdata, Perjanjian Kerja, Hak dan Kewajiban, Ketenagakerjaan.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Hukum perdata, yang juga dikenal sebagai hukum privat, ialah salah satu ranah legalitas yang meregulasi relasi yuridis antara entitas perseorangan (*persoon*) serta subjek hukum korporat (*rechtspersoon*) di dalam tatanan sosial dengan orientasi utama pada maslahat individual atau personal (*private interest*). Objektif dari hukum Perdata yaitu untuk mengonstruksi dan menata beragam interaksi antarsesama individu dalam eksistensi harian, mencakup persoalan yang berhubungan dengan jenjang kedewasaan, pernikahan, disolusi perkawinan, suksesi waris, mortalitas, kepemilikan aset, aktivitas niaga, dan aneka perbuatan lainnya yang berkarakteristik Perdata.¹

¹ Windari, Ratna Artha. Pengantar Hukum Indonesia, (Depok, Raja Grafindo Persada, 2017), Hal. 64.

Menurut Soerjono Soekanto, hukum perdata tergolong ke dalam yurisprudensi personal yang berfungsi meregulasi interaksi legal melibatkan perseorangan dan individu lainnya maupun antara badan hukum. Sementara itu, Wirjono Prodjodikoro mendefinisikan hukum perdata sebagai seperangkat ketentuan hukum yang mengatur hubungan antara satu subjek perseorangan ataupun entitas legal dengan yang lainnya sehubungan dengan Hak dan Kewajiban dari setiap subjek yang terlibat. Selanjutnya mengacu pada pendapat Sudikno Mertokusumo, hukum Perdata merupakan yurisprudensi yang menata interaksi antar-individu menyangkut Hak dan Kewajiban dalam lingkup kekeluargaan maupun pergaulan masyarakat, di mana pelaksanaannya bergantung pada kesadaran serta kehendak para pihak yang bersangkutan.²

Dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Perjanjian didefinisikan selaku “sebuah aksi yang mana satu individu atau jamak menetapkan komitmennya kepada satu individu lain atau jamak.” Walaupun demikian, rumusan makna itu sering memperoleh sanggahan sebab dipandang tidak komprehensif dan terlampau ekstensif. Disebut kurang lengkap karena penggunaan istilah “perbuatan” tidak menjelaskan jenis perbuatan yang dimaksud, sehingga dapat menimbulkan kesan bahwa perjanjian turut meliputi aksi lainnya seperti representasi volunter, tindakan yang berlawanan dengan hukum, serta sejenisnya.³ Faktanya, walaupun perbuatan-perbuatan tersebut berpotensi melahirkan suatu ikatan hukum, fondasi yang menimbulkannya adalah legislasi, bukan Perjanjian. Lebih dari itu, rangkaian kata “dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih” juga memunculkan impresi bahwa Perjanjian berkarakteristik unilateral, padahal dalam implementasinya, mayoritas Perjanjian merupakan kesepakatan yang bersifat resiprokal.⁴

Hubungan antara subjek-subjek yang berpartisipasi dalam suatu Perjanjian memunculkan pertalian yuridis yang mengandung Hak dan Kewajiban mengenai suatu pemenuhan komitmen. Dalam konteks ini, perikatan dapat dipahami sebagai rangkaian pernyataan yang mencerminkan komitmen atau afirmasi kesediaan, baik yang diekspresikan secara verbal maupun yang didokumentasikan secara tertulis. Eksistensi hukum Perjanjian memegang fungsi yang amat signifikan dalam tatanan sosial komunal, sebab hampir seluruh wujud korelasi antara individu, antara individu dan badan hukum, maupun antar badan hukum, selalu berlandaskan pada kerja sama. Kerja sama tersebut merupakan wujud nyata dari interaksi legal yang melahirkan Hak dan Kewajiban untuk para subjek. Lazimnya, Hak dan Kewajiban dimaksud didokumentasikan dalam suatu naskah atau dokumen Perjanjian yang diformulasikan berlandaskan prinsip keleluasaan membuat kontrak sebagaimana teregulasi dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang mengafirmasi bahwa para subjek independen dalam menetapkan substansi beserta wujud Perjanjian yang mereka ciptakan.⁵

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa posisi pekerja acapkali menempati posisi negosiasi yang inferior apabila disandingkan dengan Pengusaha. Pekerja sangat bergantung pada pendapatan berupa upah yang diterimanya, sedangkan pengusaha memiliki kendali yang lebih besar dalam menetapkan syarat-syarat kerja. Ketidakseimbangan posisi tersebut berpotensi menimbulkan praktik eksploitasi maupun pelanggaran terhadap hak-hak pekerja apabila hubungan kerja semata-mata dipandang sebagai kontrak perdata. Maka, negara hadir melalui instrumen hukum ketenagakerjaan guna memperbaiki ketimpangan tersebut. Perlindungan hukum yang diberikan tidak hanya bertujuan

² Detiknews. Hukum Perdata: Pengertian, Tujuan, Sumber dan Asas yang Digunakan.

³ Masjchoen Sofwan, Hukum Perdata-Hukum Perutangan Bag. B, (Yogyakarta: Seksi Hukum Perdata Fak. Hukum Universitas Gadjah Mada, 1980), Hal. 1

⁴ Setiawan, Pokok-pokok Hukum Perikatan, (Bandung: Putra A Bardin, 1994), Hal. 49.

⁵ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1338.

menciptakan kepastian dalam hubungan kerja, tetapi juga menjaga martabat manusia, mencegah terjadinya diskriminasi, serta membangun hubungan industrial yang adil dan harmonis.

Analisis mengenai perjanjian kerja dalam kerangka hukum perdata memiliki arti penting karena memberikan landasan konseptual terhadap asas-asas kontraktual yang menjadi dasar hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Namun, agar pemahaman tersebut bersifat menyeluruh, penelitian tidak dapat dilepaskan dari regulasi yuridis perburuhan yang berorientasi pada proteksi legal, maupun penataan Hak dan Kewajiban setiap subjek yang terlibat. Konsekuensinya, Perjanjian Kerja dapat diinterpretasikan sebagai manifestasi perpaduan antara asas keleluasaan berkontrak yang termaktub dalam hukum Perdata dengan kaidah protektif terhadap Pekerja sebagaimana termaktub dalam yurisprudensi bidang Kerja. Mengacu pada paparan kontekstual yang telah dideskripsikan, teridentifikasi inti problematika, yakni:

1. bagaimana kedudukan perjanjian kerja dalam sistem hukum perdata dan sejauh mana keterkaitannya dengan hukum ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengaplikasikan metodologi kajian yuridis normatif melalui suatuancangan kualitatif, yang berorientasi pada kajian kepustakaan serta analisis terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin, dan berbagai dokumen hukum yang relevan. Data yang diperoleh dianalisis secara interpretatif dan argumentatif guna menghasilkan pemahaman yang sistematis mengenai bentuk perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Perjanjian Kerja dalam Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan

Perjanjian pada dasarnya merupakan suatu tindakan hukum yang menimbulkan akibat yuridis untuk subjek-subjek yang berpartisipasi di dalamnya. Dengan adanya suatu Perjanjian, pihak tersebut memperoleh hak dan kewajiban tertentu sebagai konsekuensi dari kesepakatan yang dibuat.⁶ Dengan demikian, perjanjian dapat dipandang sebagai sarana untuk melahirkan hubungan hukum yang berkarakteristik resiprokal, yang mana setiap entitas memegang suatu pemenuhan komitmen yang wajib direalisasikan.

Menurut Pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), prestasi yang dimaksud dalam suatu perjanjian dapat berupa:

- Memberikan sesuatu
- Melakukan suatu perbuatan
- Tidak melakukan suatu perbuatan.

Dengan demikian, esensi dari perjanjian terletak pada adanya tindakan hukum yang dilakukan secara sadar dan sukarela untuk menciptakan hak serta kewajiban yang saling mengikat antara para pihak berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

Perjanjian Kerja, yang dalam terminologi Belanda diidentifikasi sebagai *Arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa definisi yang termaktub dalam regulasi legislatif maupun yang disampaikan oleh para pakar yurisprudensi. Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) memaknai Perjanjian Kerja sebagai suatu Perjanjian yang dalam hal ini subjek pertama (Pekerja atau buruh) menetapkan komitmennya untuk, dalam subordinasi subjek lain (pemberi Kerja), menunaikan Kerja spesifik selama kurun waktu yang ditentukan dengan memperoleh remunerasi sebagai

⁶ Nikmah, dkk., (2023). Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan. Sumatera Utara. Jurnal Riset Akuntansi. Vol 1 No.3

kompensasinya.⁷ Mengacu pada regulasi tersebut, tampak bahwa elemen fundamental dalam Perjanjian Kerja adalah eksistensi relasi di bawah komando subjek lain. Elemen ini mengafirmasi bahwa interaksi antara Pekerja dan Pengusaha berkarakteristik subordinatif, yakni relasi antara superior dan inferior yang mana Pekerja berkedudukan untuk merealisasikan arahan yang disodorkan oleh pemberi Kerja.

Perjanjian kerja ialah sebuah sekuens aksi yuridis yang dieksekusi oleh Pekerja dan subjek perusahaan dengan tujuan membentuk hubungan hukum yang saling mengikat di antara keduanya. Dalam pelaksanaannya, perjanjian tersebut bukan sekadar berkarakteristik obligatif secara legal, namun juga mesti mencerminkan asas kepatutan, kewajaran, keadilan, serta keseimbangan bagi para pihak.⁸ Perjanjian Kerja bisa diformulasikan baik dalam format skriptural maupun verbal. Namun, untuk menjamin adanya kepastian hukum serta mencegah timbulnya perselisihan di kemudian hari, bentuk tertulis lebih disarankan. Dokumen perjanjian kerja ini berfungsi sebagai landasan hukum yang meregulasi interaksi industrial di antara Pekerja dan Pengusaha, serta menjadi acuan utama apabila terjadi sengketa dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Menurut Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis wajib memuat beberapa unsur pokok, antara lain:

1. Nama, alamat perusahaan, serta jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, usia, dan alamat pekerja
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat atau lokasi pekerjaan
5. Besarnya upah serta tata cara pembayarannya.⁹

Ketentuan tersebut bertujuan untuk menyajikan klarifikasi terhadap Hak dan Kewajiban setiap subjek yang terlibat, seraya menjamin bahwa relasi Kerja diimplementasikan secara ekuilateral, terbuka, dan selaras dengan regulasi yuridis yang valid.

Di sisi lain, Legislasi Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Perburuhan, terutama pada Pasal 1 butir 14, menyajikan definisi yang lebih general. Dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja merupakan kesepakatan antara Pekerja dan Pengusaha atau pemberi Kerja yang mencantumkan klausul-klausul Kerja beserta Hak dan Kewajiban dari kedua subjek.¹⁰ Definisi ini dipandang lebih ekstensif sebab mengaksentuasikan eksistensi regulasi yang meliputi provisi tentang Hak, Kewajiban, serta situasi Kerja yang dikonsensuskan oleh subjek-subjek yang terlibat dalam relasi Kerja itu.

Mengacu pada pandangan Iman Soepomo, seperti yang disitir oleh Djumadi dalam karya tulisnya *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Perjanjian Kerja dimaknai selaku sebuah konsensus yang mana subjek pertama, yaitu Pekerja, menetapkan komitmen untuk menunaikan Kerja bagi subjek lain, yakni pemberi Kerja, dengan memperoleh remunerasi, sedangkan pihak pemberi Kerja menetapkan komitmen untuk memberdayakan Pekerja tersebut dengan Kewajiban membayarkan remunerasi.¹¹

Definisi yang dipaparkan oleh Iman Soepomo itu koheren dengan perspektif Ridwan Halim, Wiwoho Soedjono, dan Soebekti, seperti yang turut disitir oleh Djumadi pada karya yang sama. Para ahli tersebut menegaskan bahwa perjanjian kerja merupakan bentuk hubungan hukum timbal balik antara Pekerja dan Pengusaha yang memunculkan Hak beserta Kewajiban bagi kedua entitas, di mana

⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgelijk Wetboek), di terjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio, Cer. 25 (Jakarta: Paradnya Paramita, 1992)

⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan kerja*, Cet. 5, (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm. 41.

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54

¹⁰ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2008), Cet. Ke-8, h. 10

¹¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), Cet. Ke-6.

unsur utama yang membedakannya dengan perjanjian perdata lain adalah eksistensi relasi Kerja yang bersifat subordinatif.¹²

Dari pengertian perjanjian kerja sebagaimana tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diidentifikasi beberapa unsur penting yang membentuk suatu perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Unsur pekerjaan

Pada sebuah Perjanjian Kerja, eksistensi Kerja selaku substansi Perjanjian merupakan hal yang mutlak. Kerja dimaksud wajib secara personal ditunaikan oleh Pekerja secara individual, dengan pengecualian jika majikan memberikan izin agar mendelegasikannya kepada pihak lain.¹³ Poin ini dikonfirmasi dalam Pasal 1603 KUH Perdata, yang mengafirmasi bahwa “Pekerja berobligasi menunaikan sendiri Kerja-nya, dan hanya melalui persetujuan pemberi Kerja ia dapat mendelegasikan pihak ketiga untuk mensubstitusikannya.” Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja sendiri merupakan wujud dari tanggung jawab dan pelaksanaan prestasi sebagaimana diatur dalam perjanjian.¹⁴

b. Unsur perintah

Pada relasi Kerja, Pengusaha atau pihak atasan menempati status sebagai pemberi Kerja yang memiliki hak sekaligus kewajiban untuk memberikan instruksi atau perintah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, pekerja atau buruh selaku subjek penerima instruksi memiliki Kewajiban untuk merealisasikan Kerja sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian.¹⁵ Dengan demikian, unsur instruksi ini mengindikasikan eksistensi relasi subordinatif di antara Pengusaha dan Pekerja, yang mana Pekerja berposisi di dalam arahan serta supervisi pengusaha.

c. Unsur upah

Mengacu pada Pasal 1 butir 30 Legislasi Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Perburuhan, remunerasi dimaknai selaku Hak Pekerja atau buruh yang diperoleh dalam wujud moneter sebagai kompensasi dari Pengusaha atau pemberi Kerja atas Kerja atau jasa yang telah direalisasikannya. Remunerasi tersebut ditentukan dan disalurkan selaras dengan Perjanjian Kerja, konsensus, atau regulasi legislatif, yang di dalamnya meliputi benefit tambahan bagi Pekerja maupun familinya.¹⁶

Upah memiliki peranan yang memiliki signifikansi tinggi dalam sebuah Perjanjian Kerja, sebab merupakan tujuan utama seseorang bekerja pada pihak pengusaha. Tanpa adanya pembayaran upah, maka hubungan yang terbentuk tidak dapat disebut sebagai hubungan kerja dalam pengertian hukum ketenagakerjaan. Dengan kata lain, upah merupakan elemen esensial yang membedakan hubungan kerja dari bentuk hubungan hukum lainnya.

d. Unsur Waktu

Unsur waktu merupakan komponen penting dalam suatu perjanjian kerja, karena menunjukkan jangka waktu berlakunya relasi Kerja di antara Pekerja dan Pengusaha. Pada implementasinya, periode durasi tersebut bisa berkarakteristik definitif ataupun non-definitif, sesuai yang termaktub dalam Legislasi Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.¹⁷

Unsur waktu dalam Perjanjian Kerja bukan sekadar berhubungan dengan durasi periode Kerja, melainkan turut berperan menyajikan jaminan yuridis bagi kedua entitas. Bagi Pekerja, aspek

¹² *Ibid.*

¹³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2008), Cet. Ke-8, h. 55

¹⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1603

¹⁵ Lalu Husni, op.cit., h. 56

¹⁶ Abdul R. Budiono, h. 29. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30

¹⁷ *Ibid.*

ini berhubungan dengan stabilitas dan perlindungan dalam bekerja; sedangkan bagi pengusaha, unsur waktu menjadi dasar dalam mengatur kebutuhan tenaga kerja serta perencanaan produksi. Dengan demikian, penetapan waktu kerja dalam perjanjian merupakan bagian integral yang memastikan ekuilibrium Hak dan Kewajiban di antara Pekerja dan pemberi Kerja.

Syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Pasal ini menetapkan empat unsur pokok yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian memiliki kekuatan hukum yang mengikat.¹⁸ Adapun syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kesepakatan para pihak

Kesepakatan merupakan unsur utama dalam pembentukan perjanjian. Para pihak yang membuat perjanjian harus memiliki kehendak yang sama dan saling menyetujui isi perjanjian tanpa adanya paksaan, penipuan, atau kekhilafan. Dengan demikian, kesepakatan yang sah harus lahir dari kehendak bebas para pihak.

Dasar hukum: Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata.

b. Kecakapan para pihak

Para pihak yang membuat perjanjian harus memiliki kecakapan hukum, artinya mereka mampu melakukan perbuatan hukum secara sah. Kecakapan ini mencakup antara lain bahwa para pihak telah dewasa, tidak berada di bawah pengampuan, dan tidak kehilangan hak perdata untuk membuat perjanjian. Tanpa kecakapan, perjanjian yang dibuat dapat dibatalkan atau dianggap tidak sah. Dasar hukum: Pasal 1320 ayat (2) KUH Perdata.

c. Adanya objek yang jelas

Perjanjian harus memiliki objek yang jelas dan tertentu, baik dari segi jenis, bentuk, maupun jumlahnya. Objek tersebut harus dapat dilaksanakan serta tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, atau ketertiban umum. Kejelasan objek menjadi penting agar para pihak mengetahui dengan pasti hak dan kewajiban yang timbul dari perjanjian tersebut. Dasar hukum: Pasal 1320 ayat (3) KUH Perdata.

d. Sebab yang halal

Syarat terakhir adalah adanya sebab yang sah atau halal, yaitu dasar atau tujuan dari perjanjian yang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, kesusilaan, maupun ketertiban umum. Apabila perjanjian dibuat dengan sebab yang tidak sah, seperti untuk melakukan perbuatan melawan hukum, maka perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum.

Dasar hukum: Pasal 1320 ayat (4) KUH Perdata.

Dengan demikian, keempat unsur tersebut merupakan syarat mutlak yang menentukan keabsahan suatu perjanjian. Dua syarat pertama (kesepakatan dan kecakapan) termasuk dalam kategori syarat subjektif, sedangkan dua syarat terakhir (objek dan sebab yang halal) tergolong syarat objektif. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan namun jika syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian menjadi batal demi hukum.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, pekerja dan perusahaan menempati posisi yang saling berkaitan sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban timbal balik. Hubungan antara keduanya tidak muncul secara otomatis, melainkan lahir melalui adanya perjanjian kerja yang menjadi dasar hukum terbentuknya hubungan kerja. Melalui perjanjian tersebut, baik pekerja maupun pengusaha terikat dalam suatu ikatan hukum yang menimbulkan konsekuensi berupa kewajiban dan tanggung jawab masing-masing pihak.

¹⁸ Ujang, Dian. (2021). STUDI Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 K.U.H.Perdata Dengan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Res Justitia : Jurnal Ilmu Hukum Vol 1 No.1

Sesuai yang termaktub pada Pasal 1 ayat (5) Legislasi Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Perburuhan, relasi industrial merupakan interaksi yang terbentuk di antara Pengusaha dengan Pekerja, yang berlandaskan pada Perjanjian Kerja, regulasi korporat, Perjanjian Kerja kolektif, serta legislasi yang valid. Konsekuensinya, relasi industrial adalah produk dari konsensus yang absah di antara subjek-subjek yang terlibat, yang mana elemen konsensus itu menjadi landasan primer yang mengafirmasi eksistensi relasi yuridis yang bersifat obligatif resiprokal. Maka dari itu, relasi Kerja dalam ranah perburuhan secara esensial adalah manifestasi dari prinsip otonomi kontraktual seperti yang diregulasi pada Pasal 1338 KUH Perdata, yang mengafirmasi bahwa setiap Perjanjian yang diformulasikan secara absah memiliki kekuatan layaknya legislasi bagi para subjek yang mengkreasiannya. Maknanya, baik Pekerja maupun Pengusaha memiliki obligasi untuk mengimplementasikan substansi Perjanjian Kerja dengan niat yang jujur selaras dengan Hak dan Kewajiban setiap subjek.

Asas kebebasan berkontrak sebagai pilar utama dalam hukum perjanjian untuk menjanjikan adanya kebebasan antara subjek-subjek yang berpartisipasi dalam menentukan:

1. membuat atau tidak membuat perjanjian
2. memilih dengan siapa membuat kontrak
3. menentukan isi, bentuk, dan syarat-syarat perjanjian.¹⁹

Pada asas kebebasan berkontrak bukan hanya bebas tetapi harus mengikuti peraturan hukum yang sudah ada atau sesuai dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata Indonesia Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan yakni seluruh Perjanjian yang diformulasikan secara valid memiliki daya paksa layaknya Legislasi untuk para subjek yang mengkreasiannya, yang bermakna bahwa perjanjian yang dibuat secara sah adalah mengikat dan para pihak bebas mengatur isi perjanjian mereka. Menurut R. Subekti “prinsip kebebasan kontraktual ialah sebuah kaidah yang menyajikan independensi bagi para subjek yang terlibat untuk menentukan nasibnya sendiri melalui kontrak yang dibuat”.²⁰ Dengan demikian asas kebebasan berkontrak harus dilandasi dengan:

1. Undang-undang
2. Ketertiban Hukum
3. Kesusilaan.²¹

Asas kebebasan berkontrak menegaskan kekuatan mengikat dari suatu perjanjian, seperti mempunyai daya ikat yuridis setara dengan Legislasi untuk subjek-subjek yang terlibat yang menandatangani.

Menurut Muchammad Jumhana “Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang menciptakan tanggung jawab timbal balik yang bersumber pada perjanjian kerja” yang menegaskan bahwa hubungan kerja yang memiliki akibat hukum langsung, bukan hanya hubungan sosial dan moral.²²

Dalam konteks hubungan kerja, pemberi kerja atau pengusaha memiliki serangkaian Hak serta Kewajiban yang termaktub baik pada Perjanjian Kerja maupun dalam regulasi legislatif bidang Kerja.

Dari sisi hak, pemberi kerja berhak memperoleh hasil kerja yang optimal dari pekerja selaras dengan konsensus yang termaktub dalam Perjanjian Kerja. Pengusaha pun mempunyai Hak untuk menetapkan dan mengatur tugas, tanggung jawab, serta standar kinerja pekerja sepanjang masih berada dalam batas kewajaran serta tidak kontradiktif dengan kaidah justisia serta regulasi yuridis yang valid. Selain itu, pengusaha berhak mengatur waktu kerja, sistem cuti, dan tata tertib perusahaan demi

¹⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010), hlm. 256.

²⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2009), hlm. 1.

²¹ Munir Fuady, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2013), hlm. 29-30..

²² Muchammad Jumhana, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), hlm. 53.

terciptanya efisiensi dan ketertiban dalam lingkungan kerja, selama senantiasa berlandaskan pada Legislati Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Perburuhan dan peraturan turunannya.

Adapun dari sisi Kewajiban, Pengusaha memiliki Kewajiban menyalurkan remunerasi kepada Pekerja secara proporsional, tepat waktu, dan selaras dengan Perjanjian Kerja serta legislasi yang valid. Di samping itu, Pengusaha berobligasi memfasilitasi periode rehat dan libur bagi Pekerja sebagaimana termaktub dalam Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta menyediakan sarana dan prasarana kerja yang layak.²³ Tidak kalah penting, pengusaha juga memiliki tanggung jawab guna menggaransi keamanan serta kesejahteraan Kerja (K3), menyelenggarakan proteksi sosial ketenagakerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan manusiawi. Dengan demikian, kewajiban pengusaha tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga moral, demi mewujudkan relasi industrial yang kondusif dan berasaskan justisia.

Di sisi lain, pekerja atau buruh juga memiliki hak dan kewajiban yang saling berkesinambungan dengan hak serta kewajiban pengusaha.

Dari segi hak, pekerja berhak menerima upah yang layak sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, pekerja berhak memperoleh jaminan sosial, perlindungan kesehatan, keselamatan kerja, serta kesempatan untuk memperoleh cuti tahunan, cuti sakit, dan waktu istirahat yang memadai sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan. Pekerja juga berhak atas perlakuan yang adil, bebas dari diskriminasi dalam bentuk apapun, baik terkait penggajian, promosi jabatan, maupun fasilitas kerja. Pemenuhan hak-hak ini bertujuan untuk menjaga kesejahteraan, martabat, serta produktivitas pekerja di tempat kerja.

Sementara itu, dari segi kewajiban, pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab sesuai dengan isi perjanjian kerja. Pekerja wajib menaati perintah yang sah dari pemberi kerja serta mematuhi peraturan perusahaan, termasuk tata tertib, etika kerja, dan disiplin waktu. Selain itu, pekerja juga dituntut untuk menjaga kerahasiaan perusahaan serta tidak menyalahgunakan informasi yang diperoleh selama bekerja. Pemenuhan kewajiban ini mencerminkan profesionalisme dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan serta berperan penting dalam menjaga stabilitas hubungan industrial yang produktif dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian perdata yang memiliki karakteristik khusus karena melibatkan unsur perintah, upah, pekerjaan, serta waktu. Keempat unsur tersebut menjadikan perjanjian kerja berbeda dari perjanjian perdata lainnya, sebab hubungan hukum yang lahir di dalamnya bersifat subordinatif, yaitu adanya posisi pekerja yang berada di bawah arahan dan pengawasan pengusaha. Oleh karena itu, walaupun perjanjian kerja didasarkan pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata, penerapannya tetap harus memperhatikan prinsip keadilan sosial dan perlindungan terhadap pekerja yang secara posisi ekonomi dan sosial lebih lemah.

Kedudukan perjanjian kerja dalam sistem hukum Indonesia menunjukkan adanya perpaduan antara hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan. Dalam ranah hukum perdata, perjanjian kerja berlandaskan pada konsep kesepakatan dan kehendak bebas para pihak (Pasal 1320 KUH Perdata). Namun dalam praktiknya, kebebasan tersebut dibatasi oleh ketentuan hukum ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi hak-hak dasar pekerja, seperti hak atas upah layak, waktu kerja yang manusiawi, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan

²³ Pasal 79 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

berperan sebagai instrumen korektif terhadap ketidakseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Dari sisi hak dan kewajiban, pengusaha berhak memperoleh hasil kerja yang sesuai perjanjian serta memiliki kewenangan untuk mengatur tata tertib dan pelaksanaan pekerjaan di lingkungan kerjanya. Namun di sisi lain, pengusaha wajib membayar upah secara layak dan tepat waktu, menyediakan perlindungan terhadap keselamatan kerja, serta menjamin kondisi kerja yang manusiawi sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan pekerja berhak memperoleh perlakuan adil, upah yang layak, jaminan sosial, serta kesempatan untuk berkembang, tetapi juga berkewajiban menjalankan pekerjaan dengan itikad baik, menaati peraturan perusahaan, dan menjaga kerahasiaan perusahaan. Inti persoalan dalam hubungan kerja terletak pada keseimbangan antara kepentingan ekonomi pengusaha dan perlindungan terhadap pekerja sebagai subjek hukum yang lebih lemah. Keseimbangan ini hanya dapat tercapai apabila pelaksanaan perjanjian kerja dilakukan berdasarkan prinsip keadilan, kepatutan, dan itikad baik. Oleh sebab itu, negara melalui instrumen hukum ketenagakerjaan berperan penting untuk mengawasi dan memastikan agar perjanjian kerja tidak menjadi alat eksploitasi, melainkan sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, perjanjian kerja dalam perspektif hukum perdata bukan hanya berfungsi sebagai alat pengikat hukum antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga sebagai instrumen sosial yang menjamin kepastian hukum, perlindungan, dan kesejahteraan bagi pekerja, sekaligus mendukung produktivitas dan stabilitas dalam dunia usaha.

REFERENSI

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010), hlm. 256.
- Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Indeks.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), Cet. Ke-6.
- Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2008)
- Masjchoen Sofwan, *Hukum Perdata-Hukum Perutangan*, (Yogyakarta: Seksi Hukum Perdata Fak. Hukum Universitas Gadjah Mada, 1980)
- Muchammad Jumhana, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002),
- Munir Fuady, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2013),
- Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, (Bandung: Putra A Bardin, 1994)
- Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2009)
- Windari, Artha Ratna. *Pengantar Hukum Indonesia*, (Depok, Raja Grafindo Persada, 2017)
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.