

## **Analisis Yuridis Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

**Henry Halim, Okta Ariadi**

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Riau

[Henryhalim82@gmail.com](mailto:Henryhalim82@gmail.com)

Jl. Azki Aris, Rengat. Kode Pos 29318. Telp. (0769) 22458

### **Abstrak :**

Asas-asas dalam perjanjian memainkan peran dalam segi praktis setiap kontraktual. Asas-asas ini berfungsi agar dalam setiap tahap kontraktual, terjaminnya proporsional hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, dengan metode deskriptif yang menjelaskan tentang asas-asas hukum dalam perjanjian kerja yang berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam perjanjian kerja, asas proporsional selalu memastikan adanya pendistribusian hak dan kewajiban para pihak secara proporsional. Namun Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku sekarang ini memberatkan pihak pengusaha dengan penetapan upah minimum yang dinilai berbiaya tinggi. Sehingga perjanjian kerja yang mengikuti aturan Undang-Undang ini dinilai melanggar prinsip proporsionalitas karena memberatkan pihak pengusaha.

**Kata kunci :** Asas Proporsionalitas, perjanjian kerja, UU Nomor 13 Tahun 2003

## BAB I

### A. latar belakang

hubungan kerja merupakan hubungan yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban antara para pihak, yakni pihak pengusaha dan pekerja/buruh. Ini berarti hubungan kerja ini diatur oleh hukum yang memiliki konsekuensi hukum yakni apabila salah satu pihak tidak memenuhi prestasinya, maka menimbulkan hak kepada pihak lain untuk menggugat pihak yang melakukan wanprestasi. Hubungan kerja ini biasanya dimulai dengan mengadakan perjanjian antara kedua belah pihak yakni pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh. Perjanjian kerja ini bisa dilakukan secara lisan maupun dilakukan secara tertulis. Ini terserah kepada para pihak karena menyangkut asas kebebasan berkontrak. Dalam perjanjian kerja biasanya dipersyaratkan bahwa pekerja/buruh melakukan pekerjaan untuk jangka waktu tertentu atau bukan waktu tertentu, sedangkan pengusaha berkewajiban membayar upah atas pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh.

Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sama. Secara social ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Oleh karena, diperlukan pemberdayaan dan proses

kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang.<sup>1</sup>

Secara yuridis, buruh memiliki kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya buruh memiliki kedudukan yang sama didepan hukum dengan majikan, tetapi secara sosiologis, kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan yang artinya majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan majikan lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan. Secara sosiologis, buruh adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan inilah yang menentukan syarat-syarat di terima atau tidaknya buruh bekerja.<sup>2</sup> Oleh karena itu, antara buruh dan majikan memerlukan perjanjian kerja yang mengatur pola kerja dan pola pengupahannya.

Dalam negara hukum ini, setiap perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Tidak terkecuali perjanjian kerja yang telah dibuat oleh para pihak, baik pihak pengusaha maupun pihak

---

<sup>1</sup> R.Joni Bambang S,Hukum Ketenagakerjaan,Bandung:Pustaka Setia Bandung,2013,Hal.67

<sup>2</sup>. Ibid

pekerja/buruh. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh ini adalah Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merupakan hukum yang berlaku saat ini.

Seperti diketahui bahwa tujuan hukum ini adalah melaksanakan keadilan social dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan majikan. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan/perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga diukur secara sosiologis, dan filosofis.<sup>3</sup>

Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan ini lebih berorientasi untuk melindungi kepentingan kaum pekerja/buruh, kepentingan pihak pengusaha juga diperhatikan. Namun, ketua umum asosiasi pengusaha Indonesia (Apindo), Hariyadi Sukamdani menilai aturan ketenagakerjaan di Indonesia masih

terlalu kaku dan kurang fleksibel. Dampaknya, biaya operasional perusahaan cukup besar. Kalau aturan terlalu rigid, biaya perusahaan jadi tinggi. Kalau biaya tinggi biasanya penyerapan tenaga kerja menjadi rendah (dikutip CNNIndonesia.com).<sup>4</sup>

Senada, praktisi hukum ketenagakerjaan dari Denton HPRP, Linna Simamora, menilai undang-undang nomor 13 tahun 2003 belum fleksibel bagi pengusaha ataupun investor asing, seperti aturan PHK, Jenis pekerjaan PKWT yang dibatasi, masa percobaan yang terlalu pendek bagi PKWTT, dan rasio kenaikan upah minimum yang terlalu tinggi.<sup>5</sup>

Jadi, undang-undang ini belum mengakomodasi asas proporsionalitas, sehingga dirasakan salah satu pihak tidak memihak kepentingannya. Dalam hal ini berimbas kepada perjanjian kerja yang mereka buat ataupun perjanjian kerja bersama yang telah disepakati yang dirasakan oleh mereka sebagai sebuah biaya yang sangat tinggi dalam suatu system produksi barang/jasa yang dihasilkan perusahaannya.

Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis mengkaji asas proporsionalitas dalam perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan

<sup>3</sup>Zainal Asikin, Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, Hal.6

<sup>4</sup> <https://www.gadjian.com>

<sup>5</sup> *Ibid*

Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

#### B. Rumusan masalah

1. Bagaimana asas proporsionalitas dalam perjanjian pada umumnya?
2. Bagaimanakah perjanjian kerja yang dibuat dengan mengacu pada Undang-undang ketenagakerjaan, apakah sudah memenuhi asas proporsionalitas saat ini?

#### C. Metodologi penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian yuridis normative, sehingga termasuk dalam penelitian kualitatif, sedangkan sifat penelitian menggunakan deskriptif yakni bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendiskripsikan fenomena-fenomena yang ada sekitar perjanjian kerja. Data dalam penelitian adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perpustakaan. Sumber data merupakan penelitian kepustakaan untuk menemukan data dan bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Sumber data primer berupa: a. norma dasar, b. peraturan perundang-undangan. Adapun bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer berupa tulisan atau pendapat para hukum dan bahan hukum tersier berupa kamus, ensiklopedia. Analisa dilakukan dengan cara menarik asas asas

hukum dalam perjanjian kerja dan mengaitkannya dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Salah satu contoh dari asas hukum adalah asas proporsionalitas. Didalam buku ke III KUHPerdara dapat di himpun sejumlah pasal yang merupakan kaedah hukum untuk kemudian di cari asas hukumnya.<sup>6</sup>

## BAB II

### Pembahasan

#### 1. Asas proporsionalitas dalam perjanjian

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/ buruh. Perjanjian dalam hubungan kerja ini merupakan perjanjian yang menimbulkan akibat hukum. Dalam perjanjian tersebut, terdapat hak-hak dan kewajiban para pihak yang saling timbal balik. Hak hak dan kewajiban inilah yang melahirkan akibat hukum bagi para pihak dimana salah satu pihak berhak atas prestasi dan di pihak lain berkewajiban untuk memenuhi prestasi. Berarti ada pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai proporsi atau bagiannya dalam seluruh proses kontraktual.

Dalam hukum kontrak, mengenal asas-asas pokok yang merupakan dasar dalam pelaksanaan kontrak. Tujuannya

adalah untuk menjamin kepastian hukum dan membatasi dominasi suatu pihak terhadap pihak lain yang terikat dalam kontrak tersebut.<sup>7</sup> Semua asas ini mengisyaratkan adanya proporsionalitas dalam kontraktual.

Dalam hukum kontrak, kita mengenal beberapa asas perjanjian/kontrak, yakni:<sup>8</sup>

1. Asas kebebasan berkontrak; pasal 1338 ayat 1 KUHPerdara : semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya
2. Asas konsensualisme, merupakan asas yang dalam hukum alam sebagai pacta sunt servanda (janji itu mengikat)
3. Asas kepribadian: pasal 1315 jo. pasal 1340 KUHPerdara. pasal 1315 KUHPerdara menyatakan pada umumnya tak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkan suatu janji selain daripada untuk dirinya sendiri
4. Asas keseimbangan: asas ini menghendaki kedua pihak

memenuhi dan melaksanakan perjanjian tersebut secara seimbang

5. Asas kepastian hukum: suatu perjanjian merupakan perwujudan hukum sehingga mengandung kepastian hukum. Hal ini tersirat dalam pasal 1338 ayat 1 KUHPerdara
6. Asas moral: asas ini dalam pasal 1339 KUHPerdara yang member motivasi kepada pihak-pihak untuk melaksanakan perjanjian yang tidak hanya hal-hal yang tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga kebiasaan dan kepatutan (moral).

Kata “asas” secara etimologi berasal dari bahasa arab yang berarti pondasi, landasan, dasar sesuatu, kaedah.<sup>9</sup> Padanannya dalam bahasa inggris adalah principle.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kata proporsional berarti sesuai dengan proporsi, sebanding, seimbang.<sup>10</sup>

Agus Yudho hernoko merumuskan asas proporsionalitas dalam kontrak

<sup>7</sup>. Purwosusilo, *Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa*, Jakarta:PRENADAMEDIA GROUP, 2014, Hal.68

<sup>8</sup> I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hal. 45-48

<sup>9</sup>. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kata Asas Berarti: 1) Dasar ( Sesuatu Yang Menjadi Dasar Tumpuan Berpikir Atau Berpendapat), 2). Dasar Cita-Cita (Perkumpulan Atau Organisasi), 3). Hukum Dasar.* (Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi II, Balai Pustaka, Jakarta, 1995, Hal.373 dan 790  
<sup>10</sup>. Tim Penyusun, KBBI, *Op, Cit*, Hal.790

sebagai asas yang melandasi atau mendasari pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai proporsi atau bagiannya dalam seluruh proses kontraktual.<sup>11</sup> Asas proporsionalitas mengandaikan pembagian hak dan kewajiban diwujudkan dalam seluruh proses hubungan kontraktual, baik pada fase pra kontraktual, pembentukan kontrak, maupun pelaksanaan kontrak.<sup>12</sup>

Asas proporsionalitas merupakan bagian dari asas keadilan, maka penelusuran terhadap landasan asas proporsionalitas harus diteliti dari substansi makna keadilan itu sendiri.<sup>13</sup>

Keadilan dalam arti khusus terkait dengan beberapa pengertian berikut ini : pertama, sesuatu yang terwujud dalam pembagian penghargaan atau uang atau hal lainnya kepada mereka yang memiliki bagian haknya. Kedua, perbaikan suatu bagian dalam transaksi. Hal ini berbeda apabila hubungan terjalin bukan atas dasar kesukarelaan masing-masing pihak.<sup>14</sup>

Agus yudho hernoko dalam konteks kontrak komersial menyebutkan bahwa asas proporsionalitas baik dalam proses pembentukan maupun pelaksanaan kontrak berfungsi sebagai berikut:<sup>15</sup>

- a. Dalam tahap prakontrak, asas proporsionalitas membuka peluang negosiasi bagi para pihak untuk melakukan pertukaran hak dan kewajiban secara fair.
- b. Dalam pembentukan kontrak, asas proporsionalitas menjamin kesetaraan hak serta kebebasan dalam menentukan/ mengatur proporsi hak dan kewajiban para pihak secara fair
- c. Pelaksanaan kontrak, asas proporsionalitas menjamin terwujudnya distribusi pertukaran hak dan kewajiban menurut proporsi yang disepakatinya/ dibebankan kepada para pihak
- d. Dalam hal terjadi kegagalan dalam pelaksanaan kontrak, maka harus dinilai secara proporsional apakah kegagalan tersebut bersifat fundamental sehingga mengganggu pelaksanaan sebagian kontrak atau sekedar hal-hal sederhana. Oleh karena itu, pengujian melalui asas proporsionalitas sangat menentukan dalil kegagalan pelaksanaan kontrak, agar jangan sampai terjadi penyalahgunaan oleh salah satu

<sup>11</sup>. Agus Yudho Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas-Asas Proporsionalitas Dalam Hukum Kontrak Komersial*, Jakarta: Kencana, 2010, hal. 87

<sup>12</sup> Purwosusilo, *Loc. it.*, Hal. 117

<sup>13</sup> *Ibid*, Hal. 118

<sup>14</sup> *Ibid*, Hal. 126

<sup>15</sup>. Agus Yudho Hernoko, *Op. Cit.* Hal. 144

pihak dalam memanfaatkan klausul kegagalan pelaksanaan kontrak semata-mata demi keuntungan salah satu pihak dengan merugikan pihak lain.

- e. Bahkan dalam hal terjadi sengketa kontrak, asas proporsionalitas menekankan bahwa proporsi beban pembuktian kepada para pihak harus dibagi menurut pertimbangan yang fair.

Oleh karena itu, asas didalam hukum menempati posisi penting. Ibarat sebuah jeruk kalau diperas akan mengeluarkan sarinya. Sari inilah yang diasosiasikan sebagai asas. Ia membuat hukum positif bersifat dinamis. Tanpa asas maka hukum akan menjadi gersang dan kaku, asas-asas dalam hukum kontrak seperti penulis sebutkan sebelumnya bertujuan memastikan proses kontrak berjalan proporsional. Misalnya asas itikad baik, asas ini memainkan peranan penting ketika para pihak melakukan proses kontraktual baik itu pada tahap prakontrak, pembentukan kontrak, dan pasca kontrak. Jadi asas ini menuntut masing-masing pihak untuk proporsional dalam pemenuhan hak-hak dan kewajibannya masing-masing.

## **2. Asas proporsional dalam perjanjian kerja yang berdasarkan**

### **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan**

Hubungan antara para pihak yang terlibat masing-masing aktivitasnya, secara hukum, diwujudkan dalam suatu perikatan hak dan kewajiban (prestasi) yang memberikan konsekuensi adanya pihak yang berkewajiban melaksanakan kewajiban yang bagi pihak lain menjadi haknya. Karena jika perikatan hak dan kewajiban dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan, akan memberikan keuntungan sehubungan dengan sasaran yang diharapkan oleh masing-masing pihak tersebut. Dengan kalimat lain, terhadap suatu perikatan ataupun kontrak, memang harus ada ketentuan yang tegas dan jelas untuk membangun kepastian formal bahwa para pihak yang melakukan perikatan tersebut tunduk untuk melaksanakannya dengan niat baik dan konsekuen.<sup>16</sup>

Begitu pula dalam hubungan kerja yang diikat dengan suatu perjanjian kerja, para pihak memiliki sejumlah hak dan kewajiban. Yang kalau dalam hukum perjanjian, perjanjian itu memiliki konsekuensi hukum dimana jika pihak yang satu tidak memenuhi kewajibannya, akan memberikan hak kepada pihak lainnya untuk menuntut pihak yang tidak memenuhi prestasinya agar memenuhi

---

<sup>16</sup>. Ricardo Simanjuntak, *Hukum Kontrak*, Jakarta: Kontan Publishing, 2011,hal.7

prestasinya baik disertai ganti rugi atau tidak dalam memenuhi tujuan kontrak.

Dalam kontrak atau perjanjian ini seperti yang pernah penulis sebutkan, terdapat asas-asas dalam para pihak berkontrak yang menjadi kompas agar para pihak melaksanakan prestasinya masing-masing. Tujuannya adalah agar tercipta proporsional hak-hak dan kewajiban diantara para pihak. Dalam kontrak, perjanjian yang sah yang dibuat oleh para pihak berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Begitu juga dalam perjanjian kerja, ada kepastian hukum bagi pihak-pihak yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh dalam kontraktual yang mereka buat, dimana pihak yang satu tidak diperkenankan memutuskan perjanjian secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain. Karena dalam kontrak atau perjanjian itu ada kekuatan mengikat bagi kedua belah pihak.

Asas proporsionalitas memastikan kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja/buruh dalam proses kontraktualnya memenuhi prestasi masing-masing, dimana pihak pengusaha berkewajiban membayar upah dan pihak pekerja berkewajiban melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha. Begitu juga dalam hal salah satu pihak melakukan wanprestasi, asas proporsionalitas memastikan pihak yang melakukan wanprestasi untuk

memenuhi prestasinya agar terjadi keseimbangan. Bahkan kalaupun sampai ke pengadilan, asas proporsionalitas berfungsi agar pembebanan pembuktian di bebaskan kepada kedua belah pihak secara proporsional. Dalam proses jawab menjawab pun ada giliran pihak penggugat dan juga tergugat secara adil.

Dalam perjanjian kerja, agar perjanjian itu sah dan mengikat kedua belah pihak, perjanjian itu harus memenuhi syarat-syarat untuk sahnya perjanjian. Dalam pasal 1320 KUHPerdara dinyatakan : untuk sahnya persetujuan-persetujuan diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
2. Cakap untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Sebab yang halal

Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat subjektif, karena kedua syarat itu mengenai subjek perjanjian. Sedangkan kedua syarat terakhir disebut syarat objektif, karena mengenai objek perjanjian.<sup>17</sup>

Suatu hal tertentu artinya adanya objek perjanjian. Objek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian). Prestasi adalah kewajiban debitur dan hak kreditur.

<sup>17</sup>. Mariam Darus Badruzaman, dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung: CITRA ADITYA BAKTI, 2016, Hal.73

Prestasi terdiri atas perbuatan positif dan negative. Prestasi terdiri atas : 1. Memberikan sesuatu, 2. Berbuat sesuatu.3. tidak berbuat sesuatu (pasal 1234 KUHPerdta). Prestasi harus dapat ditentukan, dibolehkan, dimungkinkan dan dapat dinilai dengan uang.<sup>18</sup>

Dalam perjanjian kerja, objek perjanjiannya adalah berupa prestasi seperti melaksanakan pekerjaan, membayar upah. Memenuhi prestasi pada satu pihak dan memenuhi kontraprestasi pada pihak lain merupakan asas proporsionalitas.

Adanya causa yang halal, dalam pasal 1320 KUHPerdta tidak dijelaskan pengertian *orzaak* ( causa yang halal ). Dalam pasal 1337 KUHPerdta hanya disebutkan causa yang terlarang. Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.<sup>19</sup>

Undang-undang yang terkait dengan perjanjian kerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merupakan *ius constitutum*. Untuk menilai perjanjian kerja ini sah secara hukum tentu harus kita lihat pada undang-undang yang mengatur tentang ruang lingkup masalah ketenagakerjaan, apakah perjanjian itu tidak bertentangan dengan undang-undang.

Karena salah satu syarat sahnya perjanjian adalah tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Salah satu hal yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan adalah upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi:<sup>20</sup>

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>21</sup>

Dengan demikian, ditinjau dari asas proporsionalitas, perjanjian kerja yang mendasarkan kesepakatan upah

<sup>18</sup>. R.Joni.Bambang, *Op,Cit*,Hal.90

<sup>19</sup>. *Ibid*

<sup>20</sup>. *Ibid*,Hal.232

<sup>21</sup>. *Ibid*

minimumnya menurut undang-undang ketenagakerjaan di nilai memberatkan pengusaha. Upah minimum tersebut malah membuat melambungnya biaya produksi. Oleh sebab itulah, undang-undang ketenagakerjaan ini beberapa kali akan di revisi, namun selalju mendapat penolakan dari serikat pekerja. Undang-undang ketenagakerjaan yang dibuat sewaktu kepemimpinan megawati ini dinilai sangat kaku dan tidak responsif terhadap perkembangan ekonomi. Bahkan investor asing mengeluhkan tentang kurang fleksibelnya undang-undang ini. Upah minimum yang ditetapkan dalam undang-undang ini menimbulkan biaya tinggi dan menghambat penyerapan kerja.

Di dalam asas persamaan hukum, yakni salah satu asas perjanjian, menempatkan para pihak dalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan kulit, bangsa, kekayaan, kekuasaan, jabatan, dan lain-lain. Masing-masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai manusia citaan Tuhan.<sup>22</sup>

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 memang menuai banyak pro dan kontra baik itu dari pihak pengusaha maupun dari pihak serikat pekerja. Padahal

hukum sangat erat hubungannya dengan keadilan.

Hukum sangat erat hubungannya dengan keadilan, bahkan ada pendapat bahwa hukum harus digabungkan dengan keadilan, supaya benar-benar berarti sebagai hukum. Karena memang tujuan hukum itu adalah tercapainya rasa keadilan dalam masyarakat. Setiap hukum yang dilaksanakan ada tuntutan untuk keadilan. Maka hukum tanpa keadilan akan sia-sia sehingga hukum tidak lagi berharga di hadapan masyarakat. Hukum bersifat objektif berlaku bagi semua orang, sedangkan keadilan bersifat subjektif, maka menggabungkan antara hukum dan keadilan itu bukan merupakan suatu hal yang gampang. Sesulit apapun hal ini harus dilakukan demi kewibawaan negaradan peradilan, karena hak-hak dasar hukum itu adalah hak-hak yang diakui oleh peradilan.<sup>23</sup>

### **BAB III**

#### **Penutup**

Kesimpulan : perjanjian kerja merupakan perjanjian yang menimbulkan akibat hukum yakni adanya hak-hak dan kewajiban timbal balik, dimana jika salah

<sup>22</sup>. Mariam Darus Badruzaman, *Op,Cit*,Hal.88

<sup>23</sup>. Lili Rasjidi, *Pengantar Filsafat Hukum*, Bandung: mandar Maju,2007,Hal.125

satu pihak tidak menunaikan kewajibannya, maka memberikan hak kepada pihak lain yang merasa dirugikan untuk menuntut atau menggugat agar si pihak yang wanprestasi ini menunaikan kewajibannya. Dalam perjanjian, terdapat beberapa asas yang menjadi dasar bagi para pihak untuk bersikap proporsional dalam setiap kontraktual yang mereka lakukan. Asas-asas ini adalah asas kebebasan berkontrak, konsensual, kepastian hukum, itikad baik, dan sebagainya. Begitu juga dalam perjanjian kerja, asas-asas ini bertujuan agar pihak-pihak menjaga proporsionalitas dalam setiap berkontrak. Dalam perjanjian kerja ini, disyaratkan untuk sahnya perjanjian, harus tidak bertentangan dengan undang-undang, terutama undang-undang ketenagakerjaan. Setiap perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan undang-undang ini adalah batal demi hukum. Padahal undang-undang ketenagakerjaan ini, dipandang kalangan pengusaha menimbulkan biaya besar. Maka dari itu diperlukan revisi terhadap Undang-undang ini karena dinilai tidak mengakomodasi kepentingan para pihak, terutama pihak pengusaha.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-buku

- Agus Yudho Hernoko, Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial, Jakarta: Kencana,2010
- I Ketut Oka Setiawan, Hukum Perikatan,Jakarta: Sinar Grafika,2016
- Lili Rasjidi, Pengantar Filsafat Hukum, Bandung: Mondar Maju, 2007
- Mariam Darus Badruljaman,dkk, Kompilasi Hukum Perikatan, Bandung: CITRA ADYTIA BAKTI,2016
- Purwosusilo, Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa, Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2014
- R.Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2013
- Ricardo Simanjuntak, Hukum Kontrak, Jakarta: Kontan Publishing, 2011
- Soerjono Soekonto, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: UIP,2007
- Zainal Asikin,dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2016

### Kamus

- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa DEPDIBUD, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi II, Jakarta: Balai Pustaka,1995

### Internet

- [https ://www.gadjian.com](https://www.gadjian.com)