

ADANYA PERIKATAN YANG TIMBUL DAN MENGIKAT AKIBAT DARI PERJANJIAN KERJA

Nadiyah Farhah Mashuri¹, Addina Sabyla Ahsanicka², Shafira El Zahra³,
Ruth Hanna Nainggolan⁴, Surahmad⁵

Email: 2310611119@mahasiswa.upnvj.ac.id, 2310611092@mahasiswa.upnvj.ac.id,
2310611113@mahasiswa.upnvj.ac.id, 2310611091@mahasiswa.upnvj.ac.id

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Indonesia.

ABSTRAK

Perjanjian kerja merupakan salah satu landasan hubungan kerja, sehingga menimbulkan perikatan atau hubungan hukum antara para pihak sehingga menimbulkan hak dan kewajiban. Dengan adanya perikatan diharapkan hak dan kewajiban para pihak dapat dilaksanakan secara adil. Namun pada kenyataannya sering kali muncul permasalahan yang dapat merugikan salah satu pihak, khususnya pekerja. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan analisis mendalam mengenai dasar hukum mengenai perjanjian kerja dan mengapa perjanjian tersebut mengikat bagi pembuatnya. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi dan menganalisis mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja ketika menghadapi permasalahan yang timbul akibat kontrak kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih jelas mengenai pentingnya perlindungan hukum dalam hubungan kerja dan mendorong terciptanya praktik kerja yang adil dan berkelanjutan.

Kata kunci: Perikatan, Perjanjian kerja

ABSTRACT

The employment agreement is one of the foundations of the employment relationship, giving rise to an engagement or legal relationship between the parties, giving rise to rights and obligations. With the existence of an engagement, it is expected that the rights and obligations of the parties can be implemented fairly. However, in reality, problems often arise that can harm one of the parties, especially workers. Therefore, this research aims to provide an in-depth understanding and analysis of the legal basis of employment agreements and why these agreements are binding on their makers. In addition, this research will also identify and analyze the legal protection mechanism for workers when facing problems arising from employment contracts. This research is expected to provide clearer insights into the importance of legal protection in employment relationships and encourage the creation of fair and sustainable work practices.

Keywords: Engagement, Employment Agreement

Article History

Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: November 2024
Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI :
10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : CAUSA



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam ilmu hukum perdata, perikatan adalah suatu hubungan dalam lapangan harta kekayaan antara dua orang atau lebih di mana pihak yang satu berhak atas sesuatu dan pihak lain berkewajiban atas sesuatu. Hukum perikatan mengacu pada serangkaian aturan dan prinsip hukum yang mengatur hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian atau kontrak. Istilah "perikatan" mengacu pada kewajiban atau tanggung jawab hukum yang ditimbulkan oleh perjanjian tersebut. Syarat utama dalam perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang diikat dalam perjanjian tersebut, serta kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pokok persoalan tertentu, dan sebab yang tidak terlarang. Sedangkan Perjanjian dalam kerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan bahwa perjanjian ini harus memenuhi sejumlah syarat agar dianggap sah dan mengikat secara hukum. Dengan adanya perjanjian kerja menimbulkan perikatan atau hubungan hukum bagi para pihak. Secara umum perjanjian adalah: "Merupakan peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini timbullah suatu hubungan hukum antara pihak-pihak tersebut yang disebut perikatan" (Sutarno, 2003). Salah satu contoh perjanjian yang terdapat didalam kehidupan dunia usaha saat ini adalah perjanjian kerja.

Dalam dunia kerja, perjanjian kerja merupakan salah satu unsur penting dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, tidak hanya mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak namun juga memberikan landasan hukum yang kuat bagi perlindungan dan kejelasan pelaksanaan pekerjaan. Bagi pengusaha, perjanjian ini menciptakan kerangka hukum dan terstruktur untuk mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk upah, jam kerja, cuti, tunjangan, dan tanggung jawab lainnya. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memastikan bahwa operasi mereka mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Bagi karyawan atau pekerja, kontrak ini merupakan dokumen yang melindungi hak-hak mereka. Hal ini memastikan bahwa mereka mendapatkan apa yang dapat mereka harapkan dari pekerjaannya, termasuk gaji yang adil, lingkungan kerja yang aman, hak cuti, dan tunjangan lainnya (Wibowo & Gunadi, 2024).

Perjanjian kerja dapat dibuat dengan dua cara yaitu lisan dan tertulis. Namun, perjanjian kerja lebih yang lebih banyak digunakan adalah perjanjian tertulis karena dapat memberikan bukti yang jelas jika terjadi perselisihan. Ketika menghadapi permasalahan yang mungkin timbul dari perjanjian kerja, karyawan memiliki leluasa terhadap mekanisme perlindungan hukum untuk membantu mereka menegakkan hak-haknya. Perlindungan ini dapat berupa pengaduan kepada agen tenaga kerja atau mediasi untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Perjanjian kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengatur hak dan kewajiban, tetapi juga sebagai jaminan bagi perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam praktiknya, seringkali timbul permasalahan yang dapat merugikan salah satu pihak, terutama pekerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami mekanisme perlindungan hukum yang dapat diakses oleh pekerja untuk menegakkan hak-hak mereka. Perlindungan hukum ini dapat berupa jalur mediasi, pengaduan kepada agen tenaga kerja, atau bahkan litigasi di pengadilan jika diperlukan (Pohan, 2020).

Seiring dengan perubahan dinamika dunia kerja dan tantangan yang dihadapi oleh pekerja, seperti ketidakpastian kontrak dan potensi pelanggaran hak, pemahaman tentang bagaimana perjanjian kerja mengikat para pihak dan mekanisme perlindungan yang tersedia menjadi semakin relevan. Kesadaran akan pentingnya kedua aspek ini diharapkan dapat mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih adil dan harmonis, serta memberikan kejelasan bagi para pihak dalam menjalankan hak dan kewajiban yang telah disepakati.

Dengan latar belakang tersebut, makalah ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam mengenai pengaturan hukum yang mengikat dalam perjanjian kerja serta menjelaskan mekanisme perlindungan hukum yang dapat diakses oleh pekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai pentingnya perlindungan hak-hak pekerja dalam kerangka hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perjanjian kerja dapat mengikat para pihak pembuat perjanjian serta dasar hukumnya?
2. Bagaimana mekanisme perlindungan hukum yang dapat diakses oleh pekerja dalam menghadapi permasalahan yang timbul dari sebuah perjanjian?

C. Tujuan Penulisan

1. Dapat memahami dan menganalisis dasar hukum perikatan akibat perjanjian kerja beserta mengapa perjanjian tersebut mengikat para pembuat kontrak kerja
2. Dapat mengetahui dan menganalisis mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perikatan yang timbul dari perjanjian kerja

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan studi literatur. Penggunaan metode yuridis normatif dalam penelitian hukum memiliki tujuan agar penelitian yang dilakukan dapat memecahkan permasalahan atau sebuah kasus yang ada, bahkan dapat pula membuat sebuah keputusan dengan landasan pada aturan hukum yang berlaku (Zainuddin & Dinda, 2023). Metode ini bertujuan untuk menganalisis konsep-konsep hukum yang relevan dengan perjanjian kerja dan mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pendekatan yang digunakan meliputi kajian terhadap bahan hukum primer, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan lainnya yang terkait. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan bahan hukum sekunder, seperti literatur hukum, jurnal akademik, dan artikel ilmiah yang membahas prinsip hukum perikatan serta perlindungan hukum dalam konteks ketenagakerjaan.

HASIL PEMBAHASAN

1. Perjanjian kerja mengikat para pihak pembuat perjanjian serta dasar hukumnya

Perjanjian kerja adalah landasan hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian ini berupa kesepakatan yang disetujui oleh pekerja dan pemberi kerja. Menurut Pasal 1601 a KUHPerdata "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah". Menurut pasal 1 ayat 14 Undang - Undang tentang Ketenagakerjaan No, Tahun 2003, perjanjian kerja memuat mengenai syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban dari pihak pekerja dan pemberi kerja. Suatu perjanjian kerja lahir sesaat setelah diperolehnya kesepakatan dengan persetujuan kedua belah pihak tentang hal-hal yang penting dari apa yang menjadi obyek perjanjian.

Suatu perjanjian kerja harus didasarkan oleh asas *pacta sunt servanda*. Asas ini adalah dasar fundamental yang melandasi terciptanya segala bentuk perjanjian, termasuk perjanjian kerja. Asas *pacta sunt servanda* berasal dari Bahasa Latin yang maknanya adalah harus ditepati, sehingga dalam hukum positif rumusan normanya berarti setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Wahyuni, 2024). Sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) yang berbunyi bahwa "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya", hal ini berarti sebuah perjanjian nantinya menjadi undang - undang yang mengikat kedua belah pihak dimana kedua pihak harus menghormati dan mentaati perjanjian tersebut. Jika salah satu pihak mengingkari atau melanggar kewajiban yang sudah disepakati di dalam sebuah perjanjian, maka pihak tersebut melakukan ingkar janji atau wanprestasi.

Suatu perjanjian kerja juga harus didasarkan dengan itikad baik. Hal ini didasarkan pada Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata yang berbunyi bahwa "suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik" (Cahyono, 2024). Itikad baik berarti adanya kejujuran, niat baik, dan ketulusan hati dari pihak-pihak yang membuat perjanjian guna melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian

tanpa ada niat buruk yang merugikan pihak lain. Itikad baik dalam hubungan kerja mengharuskan adanya transparansi sejak awal perjanjian kerja dibuat, pelaksanaan perjanjian kerja, dan penyelesaian dari masalah yang bisa saja timbul saat melaksanakan perjanjian kerja.

Suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat - syarat sahnya perjanjian agar perjanjian tersebut sah dan mengikat secara hukum. Jika syarat-syarat perjanjian tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau dianggap batal demi hukum. Syarat - syarat sahnya suatu perjanjian dimuat dalam Pasal 1320 KUHPerdara, syarat - syarat tersebut antara lain:

1. Kesepakatan Para Pihak

Para pihak yang membuat suatu perjanjian haruslah memiliki kehendak, persetujuan, serta kesepakatan yang sama atas isi dan tujuan dari perjanjian yang mereka buat. Jika sebuah kesepakatan sudah tercapai, maka kesepakatan tersebut akan mengikat kedua belah pihak dan menjadi undang - undang bagi mereka yang membuatnya.

2. Kecakapan Para Pihak

Pasal 1330 KUH Perdata mengatur bahwa yang tak cakap untuk membuat persetujuan adalah anak yang belum dewasa, orang yang ditaruh di bawah pengampuan, dan perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.

3. Suatu Hal Tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu dalam perjanjian adalah objek perjanjian dari prestasi itu sendiri. Syarat ini memastikan bahwa objek harus jelas dan memiliki tujuan agar tidak menimbulkan ketidakpastian bagi pihak lain.

4. Sebab Yang Halal

Suatu perjanjian harus sejalan dengan undang-undang dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Perjanjian tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum dan nilai-nilai yang tumbuh dalam masyarakat.

Jika keempat syarat sahnya suatu perjanjian sudah terpenuhi, maka suatu perjanjian kerja menjadi sah secara hukum dan memiliki kekuatan mengikat bagi para pihak yang membuatnya. Baik pihak pekerja maupun pemberi kerja harus melaksanakan prestasinya sesuai dengan kesepakatan yang tertera dalam sebuah perjanjian.

Adapun unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja, unsur-unsur tersebut adalah :

1. Adanya Unsur Pekerjaan (*Work*)

Pekerjaan merupakan objek perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja. Suatu pekerjaan wajib dilakukan sendiri oleh si pekerja, pekerja hanya dapat menyuruh orang lain menggantikannya jika ia mendapat izin dari pemberi kerja. Hal ini sejalan dengan KUHPerdara pasal 1603 a yang berbunyi “ Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya. “

2. Adanya Unsur Perintah (*Command*)

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, yaitu atasan.

3. Adanya Waktu (*Time*)

Pekerja harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan yang tertera dalam perjanjian kerja. Waktu yang tertera dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang - undangan.

4. Adanya Upah (*Pay*)

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Indonesia Legal Center Publishing, 2006).

Suatu perjanjian menimbulkan suatu hubungan hukum yang dinamakan perikatan. Menurut pasal 1233 KUHPerdota bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan dari perjanjian dan undang-undang. Subekti mengatakan: "Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu" (Sinaga, 2017). Karena hubungan hukum tersebut mengikat, maka kewajiban - kewajiban yang dihasilkan dari sebuah perikatan tersebut harus dilaksanakan dan dapat dipaksakan secara hukum.

2. Mekanisme perlindungan hukum yang dapat diakses oleh pekerja dalam menghadapi permasalahan yang timbul dari sebuah perjanjian

Hubungan kerja adalah hubungan yang mengikat secara hukum antara pekerja dan pemberi kerja. Hubungan ini tidak terjadi secara spontan, namun muncul ketika unsur-unsur tertentu terpenuhi. Unsur-unsur tersebut antara lain adanya perjanjian kerja, pemberian upah, penjabaran tugas tertentu, dan penerbitan perintah (Soepomo, 1985). Berdasarkan penjelasan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 Ayat (1) dan (2), menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan, dan perjanjian yang diwajibkan secara tertulis itu dilaksanakan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian di dalam Pasal 52 Ayat (1), dijelaskan jika perjanjian kerja dibentuk berdasarkan kesepakatan bersama, kompetensi hukum, kesepakatan kerja, dan keselarasan pekerjaan dengan standar hukum dan peraturan. Perjanjian kerja sangat penting untuk menentukan, mengatur, dan memberikan batasan tentang bagaimana beban dan jenis pekerjaan yang diberikan, kemudian job desk yang diberikan, perintah dari atasan, dan upah yang didapat oleh pekerja (Dewi et al., 2024).

Dalam hukum perdata Indonesia, khususnya pada perjanjian kerja, Perikatan dalam hubungan kerja di Indonesia terbentuk dari kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Dalam perikatan ini, kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati, seperti kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah dan kewajiban pekerja untuk menjalankan tugas. Namun, dalam pelaksanaannya, sering timbul permasalahan yang melibatkan hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja tersebut, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, ketidaksesuaian upah, pelanggaran terhadap hak cuti, jam kerja, hingga hak jaminan sosial. Untuk menghadapi masalah-masalah ini, pekerja memiliki beberapa mekanisme perlindungan hukum yang bisa diakses berdasarkan ketentuan hukum di Indonesia, di antaranya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perundang-undangan tentang Keselamatan Kerja dan Jaminan Sosial, KUHPerdota mengenai hukum perikatan yang berlaku umum, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Dari permasalahan-permasalahan mengenai perjanjian kerja tersebut ada beberapa opsi penyelesaiannya, yaitu bisa berupa negosiasi, mediasi, konsiliasi atau arbitrase, dan lainnya. Mekanisme perlindungan hukum pertama yang dapat ditempuh pekerja adalah melalui penyelesaian perselisihan secara bipartit, di mana pekerja dan pemberi kerja berupaya menyelesaikan permasalahan dengan cara negosiasi atau dialog langsung.

Adapun prosedur perundingan Bipartit bagi pekerja/buruh dan pengusaha jika terjadi perselisihan Hubungan Industrial (Perselisihan ketenagakerjaan), dengan mengacu pada Undang-Undang No. 2 tahun 2004 adalah sebagai berikut : 1. Penyelesaian Bipartit harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 hari sejak dimulainya perundingan (pasal 3 ayat 2); 2. Apabila upaya perundingan Bipartit mencapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak (pasal 7 ayat 1); 3. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang

melakukan perjanjian di pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama (pasal 7 ayat 3); 4. Terhadap perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perjanjian bersama (pasal 7 ayat 4); 5. Apabila perjanjian bersama yang telah didaftar tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk penetapan eksekusi (pasal 7 ayat 5); 6. Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartite dianggap gagal (pasal 3 ayat 3) (Manurung, 2018).

Mediasi merupakan syarat formal dalam proses penyelesaian sengketa antara pekerja dan pemberi kerja. Mediasi merupakan salah satu cara penyelesaian yang mudah, hemat waktu dan biaya, mediasi adalah penyelesaian sengketa yang lengkap ia dapat menyelesaikan keempat macam perselisihan, berbeda halnya dengan arbitrase maupun konsiliasi yang tidak dapat menyelesaikan semua macam perselisihan tersebut.

Apabila perundingan bipartit dan mediasi gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan; Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (Mantili, 2021).

Arbitrase yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Sembiring, 2011). Apabila langkah-langkah ini masih belum membuahkan hasil, pekerja dapat membawa permasalahan mereka ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang merupakan lembaga peradilan khusus yang menangani sengketa ketenagakerjaan. PHI memiliki kewenangan untuk memberikan putusan yang mengikat dan bersifat final, sehingga pekerja dapat memperoleh keadilan melalui jalur hukum.

Adapun tahapan cara penyelesaian perselisihan lembaga industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat adalah dilakukan dengan cara: 1. Pengajuan Gugatan; 2. Proses Pemeriksaan. Pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan tersebut wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Kalau tidak lampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi berkas dikembalikan kepada para pihak yang mengajukan gugatan (Maswandi, 2017).

Meskipun berbagai mekanisme ini tersedia, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa tantangan seperti kurangnya pengetahuan pekerja tentang hak-hak mereka, biaya dan waktu yang dibutuhkan dalam proses penyelesaian perselisihan, serta adanya tekanan yang mungkin timbul dari pemberi kerja. Oleh karena itu, sosialisasi dan edukasi mengenai hak-hak pekerja serta mekanisme perlindungan hukum perlu ditingkatkan, sehingga pekerja dapat mengakses perlindungan hukum dengan lebih efektif. Mekanisme perlindungan hukum ini pada dasarnya bertujuan untuk memastikan hak-hak pekerja terlindungi dan perjanjian kerja dapat berjalan sesuai ketentuan yang berlaku.

PENUTUP

Kesimpulan

Perjanjian kerja merupakan dasar hukum penting dalam hubungan ketenagakerjaan, mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1601a KUHPerduta dan Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

perjanjian kerja harus mencakup syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban dari kedua pihak. Sebagai kontrak yang mengikat, perjanjian kerja menuntut persetujuan kedua belah pihak atas isi perjanjian dan mencakup unsur-unsur penting seperti pekerjaan, perintah, waktu, dan upah. Kesepakatan ini bersifat mengikat dan harus dijalankan sesuai dengan prinsip *pacta sunt servanda*, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku layaknya undang-undang bagi para pihak yang terlibat. Dalam hal terjadi pelanggaran atau wanprestasi, konsekuensi hukum dapat diberlakukan untuk menjaga kepatuhan dan keadilan antara kedua belah pihak.

Perjanjian kerja juga harus dijalankan dengan itikad baik sesuai dengan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara, yang mengatur bahwa kejujuran dan niat baik harus mendasari setiap perjanjian, termasuk perjanjian kerja. Itikad baik berarti pihak-pihak yang terlibat memiliki ketulusan dan kejujuran dalam memenuhi kewajibannya tanpa niat untuk merugikan satu sama lain. Dalam hubungan kerja, ini meliputi transparansi dalam penyusunan perjanjian, pelaksanaan tugas, serta penyelesaian sengketa yang mungkin timbul. Perjanjian kerja yang memenuhi syarat-syarat sah nya perjanjian dan dilandasi dengan itikad baik akan memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan menjamin keadilan bagi pekerja dan pemberi kerja, sekaligus menjaga hubungan kerja yang sehat dan produktif.

Saran

Pekerja dan pemberi kerja sebaiknya dapat memahami lebih dalam mengenai hak dan kewajiban mereka yang diatur dalam perjanjian kerja dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Sosialisasi dan pelatihan mengenai prinsip-prinsip perjanjian kerja, seperti *pacta sunt servanda* dan itikad baik, perlu diperkuat agar kedua belah pihak dapat menjalankan peran mereka dengan penuh kesadaran hukum. Selain itu, upaya untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya unsur-unsur perjanjian kerja—seperti objek pekerjaan, pengaturan waktu, dan hak upah—juga penting agar kedua pihak dapat membuat perjanjian kerja yang jelas, adil, dan tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang ada. Dengan pemahaman yang baik, kedua belah pihak akan lebih siap mengantisipasi serta menyelesaikan perselisihan secara mandiri dan menghindari potensi pelanggaran hukum.

Lebih lanjut, penting bagi pemerintah dan pihak terkait untuk terus memperbaiki dan mensosialisasikan mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya dalam menghadapi perselisihan perjanjian kerja. Mekanisme seperti negosiasi bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebaiknya lebih dikenalkan kepada pekerja sebagai cara penyelesaian perselisihan yang cepat, murah, dan tidak berlarut-larut. Selain itu, peningkatan akses dan edukasi terkait Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga peradilan khusus ketenagakerjaan juga diperlukan. Dengan adanya pemahaman yang lebih baik mengenai perlindungan hukum ini, pekerja dapat lebih mudah mendapatkan keadilan jika terjadi pelanggaran terhadap hak-haknya. Pemerintah juga diharapkan meningkatkan pengawasan dan evaluasi terhadap implementasi hukum ketenagakerjaan guna memastikan agar setiap pekerja terlindungi hak-haknya serta memperoleh kondisi kerja yang layak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Sutarno. (2003). *Aspek-Aspek Hukum Perkreditan Pada Bank*. Alfabeta.

Pandu, & Yudha. (2006). *Peraturan Perundang-Undangan Upah dan Pesangon*. Indonesia Legal Center Publishing.

Sembiring, J. J. (2011). *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*. Visi Media.

Artikel

Cahyono. (2024). Pembatasan Asas "Freedom Of Contract" Dalam Perjanjian Komersial. *Pengadilan Negeri Banda Aceh*.
<https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/>

Jurnal

- Wibowo, S. H., & Gunadi, A. (2024). Analisis Hukum PHK Sepihak Terhadap Pekerja Keamanan dengan Perjanjian Lisan Berdasarkan Hukum Indonesia. *Ranah Research*, Vol. 6, No. 4, Mei 2024.
<https://jurnal.ranahresearch.com/index.php/R2J/article/view/856>
- Sinaga, N.A. (2017). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara-Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, Vol. 7, No. 2, Maret 2017.
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jihd/article/download/132/682>
- Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2), 60-71.
<https://www.academia.edu/download/108988608/pdf>.
- Dewi, R., Simarmata, M., dkk. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Kontrak Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, Vol. 1, No. 4, Juni 2024.
<https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/591/664>
- Saputra, A. (2018). Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Tri Sakti Perkasa. *Repository Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
https://repository.uin-suska.ac.id/15991/8/8.%20BAB%20III__2018270IH.pdf
- Manurung, M. (2018). Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. *Jurnal Pionir*, Vol 2 No.4. Januari-Juni 2018.
<http://jurnal.una.ac.id/index.php/pionir/article/viewFile/196/172>
- Mantili, R. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan Melalui *Combined Process* (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6, No. 1. September 2021.
- Zainuddin, M., & Karina, A. D. (2023). Penggunaan metode yuridis normatif dalam membuktikan kebenaran pada penelitian hukum. *Smart Law Journal*, 4(2), 119.
- Maswandi. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol.5, No. 1. 2017.

Website

- Wahyuni, W. (2023, Februari 21). *Mengenal Asas Pacta Sunt Servanda*. Hukum Online.
<https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-asas-pacta-sunt-servanda-lt63f4b06969233/>
- Auli, R. C. (2023, Desember 05). *Pasal 1320 KUHPerdara Tentang Syarat Sah Perjanjian*. Hukum Online.
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/pasal-1320-kuh-perdata-tentang-syarat-sah-perjanjian-lt656f1d2fff0d7/>