

KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA PT. A2 KONSULTANT MANAGEMENT BAGI PARA PIHAK (Pekerja dan Pemberi Kerja)

Harjat Dian Gustama

Fakultas Hukum Universitas Diponegoro

Email: [harjatdiangustama.@gmail.com](mailto:harjatdiangustama@gmail.com)

Abstrak

Realitasnya klausul isi perjanjian kerja dibuat pengusaha. Padahal dalam peraturan perundang-undangan terdapat berbagai asas hukum yang harus diterapkan. Permasalahan penelitian adalah bagaimanakah keabsahan perjanjian Kerja PT A2 Konsultant Management bagi para pekerja dan pemberi kerja dan bagaimanakah berlakunya asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis keabsahan perjanjian kerja berlakunya asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja. Manfaat penelitian digunakan sebagai ide gagasan pemerintah dalam pembuatan perjanjian kerja yang melindungi para pihak (Pekerja dan Pemberi Kerja). Jenis penelitian studi Pustaka (*library research*). Pendekatannya yuridis normatif Data dianalisis secara kualitatif dan disimpulkan secara deduktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja sulit dipraktekkan, karena kedudukan kedua belah pihak berbeda. Pekerja akan tertuju pada syarat klausul yang disediakan pengusaha, akibat posisi para pekerja lebih rendah, sehingga pemerintah perlu menetapkan aturan perundang-undangan ketenagakerjaan, untuk membatasi kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja yang sebenarnya ranah privat.

Kata Kunci : Perjanjian kerja, PT A2 Konsultant Managenement, asas kebebasan berkontrak

Abstract

The reality clause is an agreement made by the entrepreneur. Whereas in the legislation there are various legal principles that must be applied. The research problem is how the validity of the work agreement of PT A2 Management Consultant for workers and employers and how it applies as freedom of contract in the work agreement. The purpose of this research is to find out and analyze the validity of the work agreement that applies as freedom of contract in the work agreement. Benefits are used as government ideas in making agreements that protect the parties (Employers and Employers). The type of research is library research. Normative juridical approach The data were analyzed qualitatively and deductively. The results showed that the freedom of contract in the work agreement is difficult to practice, the two parties are different. Workers will focus on the terms of the clause provided by the employer, as a result of the lower position of the workers, so that the government needs to establish labor laws and regulations, to limit the freedom of contract in work agreements which are actually private.

Keywords : Work agreement, PT A2 Consultant Management, freedom of contract

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melakukan hubungan kerja dengan bersifat tetap. Sedangkan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan waktu tertentu atau pekerja kontrak. PKWT lebih banyak digunakan perusahaan karena sangat efektif dan efisien bagi pengusaha. Untuk menjalin kesepakatan atau mengikat kedua belah pihak yaitu antara pengusaha dan pekerja, dituangkan kesepakatan nya didalam sebuah perjanjian kerja yang berisi klausul-klausul yang harus dilaksanakan.

Perjanjian kerja termasuk dalam produk hukum perdata, perjanjian kerja adalah bentuk perjanjian antara pengusaha dan pekerja. Dalam suatu perjanjian harus ada kesepakatan kedua belah pihak, secara teoritis ada empat syarat sah nya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPer yaitu *Kesepakatan, Kecakapan, Hal Tertentu, dan Sebab yang Halal*. Apabila keempat syarat itu terpenuhi maka secara otomatis perjanjian tersebut mengikat kedua belah pihak. Hal ini diperkuat oleh Pasal 1338 KUHPer “*setiap perjanjian yang dibuat secara sah maka mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*”. Oleh karena itu, apabila suatu perjanjian kerja yang berisi klausul-klausul antara pengusaha dan pekerja sudah disepakati dan sudah ditandatangani oleh kedua belah pihak, maka perjanjian tersebut sudah sah. Sehingga selanjutnya munculah hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak tersebut.

Namun pada kenyataannya klausul-klausul dari isi perjanjian kerja tersebut dibuat oleh satu pihak saja yaitu pengusaha, pekerja sebagai salah satu pihak dalam perjanjian tersebut tidak dapat melakukan negosiasi atau mengusulkan klausul dari perjanjian tersebut. Apabila pekerja tidak setuju maka perjanjian batal dan tidak ada upaya lagi yang dapat dilakukan oleh pekerja (*take it or leave it*). Padahal dalam pembuatan perjanjian selain harus memenuhi peraturan perundang-undangan terdapat berbagai asas-asas yang harus diterapkan seperti kebebasan berkontrak, konsensualisme, itikad baik dan sebagainya. Lalu apakah dalam pembuatan perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan terkait dan asas-asas perjanjian dapat dikesampingkan. Berdasarkan uraian

diatas, maka menarik untuk dikaji lebih lanjut dalam bentuk makalah dengan judul Keabsahan Perjanjian Kerja PT A2 Konsultant Management Bagi Para Pihak.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah keabsahan perjanjian Kerja PT A2 Konsultant Management Bagi Para Pihak (Pekerja dan Pemberi Kerja) dan bagaimanakah berlakunya asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keabsahan Perjanjian Kerja bagi para pihak (Pekerja dan Pemberi Kerja) dan untuk mengetahui berlakunya asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja. Adapun manfaat penelitian adalah memberi sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang hukum perikatan, dan dapat digunakan sebagai ide gagasan pemerintah dalam pembuatan perjanjian kerja yang melindungi para pihak (Pekerja dan Pemberi Kerja).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan/studi Pustaka (*library research*) yang mencari data dengan membaca dan meneliti literasi yang terkait tema penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah pendekatan yuridis normative, dengan mengkaji norma–norma hukum dalam peraturan perundang – undangan. Pendekatan yuridis normatif adalah penelitian yang menggunakan sumber data sekunder/data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan. Penelitian hukum normatif ini biasanya mencakup : Penelitian terhadap asas–asas hukum; Penelitian terhadap sistematik hukum; Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertical dan horizontal. Data penelitian ini menggunakan data sekunder, meliputi; bahan hukum primer (aturan perundang-undangan), sekunder (buku, jurnal yang berkaitan dengan tema penelitian), tersier (kamus, ensiklopedi). Data dianalisis secara kualitatif dan disimpulkan secara deduktif.

C. Hasil Penelitian

1. Keabsahan Perjanjian Kerja PT. A2 Konsultant Management Bagi Para Pihak

Pengusaha lebih memilih menggunakan sistem PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) karena dirasa lebih dan efektif. Efisien dan efektif yang dimaksud disini adalah pengusaha dapat menentukan klausul-klausul yang ada di dalam perjanjian kerja tersebut. Pada umumnya perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan atau klausul-klausul yang ada diserahkan sepenuhnya kepada sepenuhnya kepada para pekerja. Apabila pekerja tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak ada perjanjian kerja, karena perjanjian kerja terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan.

a. Perjanjian kerja dari segi hukum perdata

Ketentuan perjanjian pada umumnya diatur di pasal 1313 KUHPperdata. Pengertian dalam suatu perjanjian tersebut dimana antara para pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama dan seimbang¹. Untuk menentukan sah atau tidaknya perjanjian kerja terlampir tersebut harus dikaji bagaimana perjanjian tersebut memenuhi syarat sah nya perjanjian. Pasal 1320 KUHPperdata menentukan adanya 4 (empat) syarat: yaitu (1) adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya; (2) Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan; (3) harus ada suatu hal tertentu; dan (4) harus ada sebab (causa) yang halal.

Persyaratan tersebut di atas berkenaan dengan dengan subjek maupun objek perjanjian. Perjanjian pertama dan kedua berkenaan dengan subjek perjanjian dimana apabila tidak dipenuhi perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan yang kedua dan ketiga berkenaan dengan objek dan apabila perjanjian batal demi hukum. Perjanjian yang batal demi hukum adalah perjanjian yang sejak semula sudah batal, hukum menganggap perjanjian tersebut tidak pernah ada. Perjanjian yang dapat dibatalkan adalah sepanjang perjanjian tersebut belum atau tidak dibatalkan pengadilan, maka perjanjian yang bersangkutan masih berlaku.

Selain itu dalam konteks perjanjian dikenal asas-asas penting yang harus diperhatikan oleh para pihak dalam membuat perjanjian, yaitu asas itikad baik,

¹ Amalia Apri, Budiman Ginting, *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, USU Law Journal, 2017, diakses pada 30 Maret 2018

asas konsensualisme, asas pacta sunt servanda, asas kepribadian, dan asas kebebasan berkontrak². Secara khusus dalam penulisan ini akan difokuskan asas perjanjian yang tersirat di pasal 1338 ayat 1 KUHPerdara yaitu Asas kebebasan berkontrak. Makna kebebasan berkontrak ialah setiap orang bebas untuk menentukan dengan siapa ia akan membuat perjanjian, bebas untuk menentukan betuk dan isi perjanjian dan bebas untuk membuat pilihan hukum³. Asas ini menunjukkan bahwa perlu ada nya keseimbangan kedudukan antara para pihak pembuatnya. Dalam konteks perjanjian kerja asas kebebasan berkontrak mencegah kemungkinan pekerja diberlakukan semena-mena oleh para pengusaha yang cenderung kedudukannya lebih tinggi dari dari pekerja.

b. Perjanjian Kerja dari segi Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 50 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan di pasal 1 ayat 14 undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sebagaimana telah disebutkan diatas bahwa suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja jika isi perjanjian tersebut mengatur tiga unsur, yaitu unsur pekerjaan, upah, dan perintah⁴. Menurut Abdul Rachmad Budiono, ketiga unsur perjanjian kerja, yakni berupa upah, perintah, dan pekerjaan tersebut bersifat kumulatif. Artinya, ketiadaan salah satu unsur mengakibatkan tidak terjadinya perjanjian kerja⁵. Unsur pekerjaan menunjuk pada apa yang harus dikerjakan. Hal tersebut ditunjukkan oleh adanya jabatan atau jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Unsur upah ditunjukkan oleh berapa jumlah upah yang diterima dan kapan upah tersebut akan dibayarkan setiap periodenya. Sedangkan unsur perintah

² Setiawan I Ketut Oka, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafika, Jakarta 2016, hal 45

³ Panggabean R.M, *Keabsahan Perjanjian dengan Klausul Baku*, Jurnal Hukum Universitas Bhayangkara, 2010, diakses pada 31 Maret 2018.

⁴ Santoso Budi, Ratih Dheviana, *Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja*, Jurnal Hukum Universitas Brawijaya, diakses pada 31 Maret 2018

⁵ Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2009, hal 23

ditunjukkan oleh adanya deskripsi kerja, kewajiban pekerja mematuhi tata tertib perusahaan dan hak pengusaha untuk mengenakan tindakan disiplin terhadap pekerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis ataupun tidak tertulis (Pasal 51 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Namun untuk pekerjaan waktu tertentu seperti terlampir haruslah dibuat secara tertulis. Jika jenis perjanjian kerja tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka perjanjian kerja tersebut demi hukum berubah menjadi jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Pasal 57). Pasal 56 Ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan diatur tentang lamanya waktu perjanjian kerja boleh dibuat baik untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Walaupun demikian, Undang-undang Ketenagakerjaan membuat batasan untuk pembentukan perjanjian kerja waktu tertentu. Tidak semua jenis pekerjaan boleh dibuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 59 Ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan berakhir dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan selesainya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan. Oleh karena itu, Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur hal-hal yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja; nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; jabatan atau jenis pekerjaan; tempat pekerjaan; besarnya upah dan cara pembayarannya; syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Namun demikian, Undang-undang Ketenagakerjaan tidak membolehkan perjanjian kerja berisi syarat-syarat kerja yang merugikan atau kurang bermanfaat bagi pekerja/buruh. Hal ini sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 54 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (collective bargaining agreement), dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Jika dalam perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

c. Keabsahan perjanjian kerja PT. A2 Konsultant Management

Hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha atau PT. A2 Konsultant Management tersebut harus dibuat dalam bentuk perjanjian kerja dengan memenuhi berbagai persyaratan dan ketentuan yang berlaku. Walaupun persyaratan ketentuan isi dari suatu perjanjian telah diatur dengan ketentuan perundang-undangan tetap saja perjanjian kerja tersebut masih memiliki kelemahan dalam penerapannya. Dalam perjanjian kerja tersebut perusahaan tersebut bergerak pada bidang konsultan management⁶, padahal menurut ketentuan pasal 59 undang-undang ketenagakerjaan tidak tertera bahwa jenis pekerjaan tersebut dapat di PKWT kan. Sehingga seharusnya para pekerja di PT. X tersebut adalah pekerja yang diangkat tetap bukan kontrak.

Selain itu, dalam Pasal 1 perjanjian kerja ini mengatur mengenai adanya masa percobaan padahal menurut pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak boleh ada masa percobaan dan apabila perjanjian kerja itu mencantumkan masa percobaan maka menurut Pasal 58 Ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan klausula tersebut batal demi hukum. Sehingga dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak ada masa percobaan.

⁶ Isi dari Perjanjian PKWT PT. X

Selain yang saya sebutkan di atas, tidak ada lagi klausula-klausula yang menyimpang dalam perjanjian tersebut sehingga ketentuan lain dalam perjanjian tersebut dapat dikatakan memenuhi syarat suatu perjanjian kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan, karena dalam perjanjian kerja tersebut syarat dari poin pertama hingga akhir ada dan terpenuhi. Unsur-unsur dalam Perjanjian kerja yang meliputi *Pekerjaan, Perintah, dan Upah*.

Merujuk pada pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat: (1) Nama, alamat perusahaan, jenis perusahaan, (2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja buruh, (3) Jabatan atau jenis pekerjaan, (4) Tempat pekerjaan, (5) Besarnya upah dan cara pembayarannya, (6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, (7) Tempat dan tanggal perjanjian dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja terpenuhi.

Berdasarkan pengkajian dan pengalaman penulis sebagai pihak dalam perjanjian tersebut, yaitu sebagai pekerja. Terdapat pasal yang menurut penulis merugikan pekerja yaitu pasal 1 ayat (6)⁷, dimana apabila pengakhiran perjanjian kerja secara sepihak sebelum jangka waktu berakhir dapat dilakukan dengan membayar PESANGON sebesar jangka waktu sisa perjanjian. Klausul pasal tersebut pernah dicoba dinegosiasikan penulis namun perusahaan sebagai pihak yang dominan menolak dirubahnya pasal tersebut. Berdasarkan pengalaman penulis tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut tidak sepenuhnya memenuhi asas kebebasan berkontrak seperti tertera dalam pasal 1338 KUHPerduta.

2. Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian pada umumnya dan perjanjian kerja sebenarnya tidak ada perbedaan yang mencolok. Mengenai syarat sahnya perjanjian sama-sama harus ada kesepakatan kedua belah pihak, kedua belah pihak harus cakap hukum, ada objek yang diperjanjikan (berupa pekerjaan) dan objek yang diperjanjikan tidak bertentangan

⁷ Isi dari Perjanjian PKWT PT. X

dengan peraturan perundang-undangan. Ketiadaan salah satu syarat tersebut maka perjanjian tidak dapat terbentuk.

Namun apabila dilihat dari asas keseimbangan, terdapat perbedaan kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja kedudukan pekerja selalu berada pada pihak yang lemah. Sinzheimer, seorang professor hukum dari Jerman, sebagaimana yang ditulis oleh Surya Tjandra⁸, mempunyai pandangan hubungan kerja merupakan suatu hubungan kekuasaan dari dominasi dan subordinasi dengan menentang asumsi liberal bahwa perjanjian kerja adalah hasil dari pilihan otonom para pihak, yaitu perkerja/buruh dan pengusaha. Menurutnya, subordinasi terhadap pekerja/buruh adalah hasil dari kepemilikan perusahaan oleh investor.

Adanya ketidakseimbangan kedudukan para pihak dalam membentuk hubungan kerja, yakni pekerja yang selalu berada pada pihak yang lemah mengharuskan negara ikut campur tangan dalam kontraktual perjanjian kerja ini⁹. Dengan demikian, Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pembentukan perjanjian kerja haruslah tidak bertentangan dengan landasan hukum yang telah ditetapkan. Syarat-syarat dan kondisi kerja yang hendak ditetapkan oleh pengusaha dan pekerja/buruh dalam suatu perjanjian kerja haruslah memperhatikan segala Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha dan pekerja sudah tidak dapat lagi menetapkan isi perjanjian sesuka hati mereka.

Dengan demikian, Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pembentukan perjanjian kerja haruslah tidak bertentangan dengan landasan hukum yang telah ditetapkan. Syarat-syarat dan kondisi kerja yang hendak ditetapkan oleh pengusaha dan pekerja dalam suatu perjanjian kerja haruslah memperhatikan segala Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha dan pekerja sudah tidak dapat lagi menetapkan isi perjanjian sesuka hati mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja terikat sebagian besarnya oleh Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan. Dalam Penjelasan Umum Undang-undang Ketenagakerjaan, secara tersirat dijelaskan bahwa dibentuknya Peraturan

⁸ Surya Tjandra, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan yang Sejati: Beberapa Catatan Konseptual*, www.fpbn3.blogspot.com, diakses 31 Maret 2018

⁹ Santoso Budi, Ratih Dheviana, *op cit*

Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang membatasi ruang gerak kebebasan pengusaha dan pekerja dalam menetapkan isi perjanjian kerja merupakan satu bentuk campur tangan negara dalam melindungi hak-hak dasar pekerja dengan memperhatikan implikasinya terhadap kemajuan ekonomi negara.

Dengan campur tangan negara tersebut maka asas kebebasan berkontrak antara pengusaha dan pekerja dalam membentuk perjanjian kerja menjadi sangat terbatas. Namun demikian masih ada kebebasan berkontrak antara pengusaha dan pekerja dalam perjanjian kerja. Dalam perundang-undangan ketenagakerjaan masih memperbolehkan pengusaha dan pekerja menetapkan apa-apa syarat kondisi kerja dalam suatu perjanjian kerja asalkan tidak merugikan pekerja. Tetapi kembali lagi dalam prakteknya kebanyakan pekerja selalu dalam pihak yang menginginkan pekerjaan sehingga kebanyakan pekerja selalu setuju dengan segala syarat-syarat dan kondisi kerja yang disodorkan oleh pengusaha. Sehingga kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja sangat sulit diterapkan dalam prakteknya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa keabsahan suatu perjanjian kerja tidak terlalu berbeda dengan perjanjian biasa, seperti yang syarat-syarat pada 1320 UHPerdata maupun asas-asas lain yang menjadi dasar pembuatan perjanjian. Namun yang menjadi pembeda adalah yang terdapat di Perundang-Undang Ketenagakerjaan dimana setiap perjanjian kerja harus terdapat unsur pekerjaan, upah dan Perintah. Dalam Perjanjian kerja PT. A2 Konsultant Management secara umum memenuhi seluruh syarat yang ditentukan dalam membuat perjanjian. Namun ada dua klausul yang masih dipertanyakan dalam pembuatan perjanjian tersebut. Klausul yang dimaksud adalah mengenai jenis pekerjaan yang dapat di PKWT kan yang tidak sesuai dengan Pasal 59 ayat 1 dan klausul mengenai masa percobaan yang bertentangan dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jenis pekerjaan PT. A2 Konsultant Management tersebut tidak dapat dilakukan PKWT sehingga para pekerja yang mengadakan hubungan kerja dengan PT. A2 Konsultant Management seharusnya secara otomatis menjadi Pekerja

tetap bukan PKWT/Kontrak. Kemudian dalam PKWT seharusnya tidak ada masa percobaan, sehingga jika ada terdapat klausul masa percobaan maka klausul tersebut batal demi hukum dan klausul tersebut dianggap tidak ada dalam perjanjian ini.

Kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja sangat sulit dipraktekkan, karena kedudukan kedua belah pihak yang berbeda, pengusaha dengan kedudukan lebih dominan biasanya menyebabkan ketidakseimbangan para pihak dalam pembentukan perjanjian kerja. Hal inilah yang menyebabkan pemerintah ikut campur tangan dalam pembuatan perjanjian kerja dengan menerapkan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Dengan ikutnya campur tangan pemerintah secara otomatis membatasi kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja yang sebenarnya ranah privat.

Walaupun terbatas oleh peraturan perundang-undangan, masih terdapat ruang kebebasan berkontrak bagi pengusaha dan bekerja dalam pembuatan perjanjian kerja. Namun dalam praktiknya kebebasan ini kurang diterapkan karena pada umumnya pekerja akan selalu setuju dengan syarat-syarat atau klausul yang disediakan oleh pengusaha akibat posisi kedudukan dan tawar menawar para pekerja yang lebih rendah.

Saran yang layak disampaikan adalah apabila memang ada yang janggal atau tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan mengenai klausul-klausul yang terdapat pada Perjanjian Kerja. Sebaiknya pekerja menanyakan kepada pengusaha mengenai hal itu, atau berpikir ulang untuk menyepakati perjanjian kerja tersebut apabila dirasa merugikan. Kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja memang dirasa sulit apabila dipraktekkan karena kedudukan posisi tawar menawar pekerja berada dalam posisi lemah. Namun diharapkan apabila pekerja dirugikan dengan klausul-klausul yang ada, pekerja berani menegosiasikan atau tidak menyepakati hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafika, Jakarta 2016

Muhwan Hariri Wawan, *Hukum Perikatan dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2011

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004

Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2009

R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2008

Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992

Jurnal Nasional

Santoso Budi, Ratih Dheviana, *Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja*, Jurnal Hukum Universitas Brawijaya, diakses pada 31 Maret 2018

Amalia Apri, Budiman Ginting, *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, USU Law Journal, 2017, diakses pada 30 Maret 2018

Panggabean R.M, *Keabsahan Perjanjian dengan Klausul Baku*, Jurnal Hukum Universitas Bhayangkara, 2010, diakses pada 31 Maret 2018.

Law, Development & Justice Review

Volume:	3	E-ISSN:	2655-1942
Number:	1	Terbitan:	October 2021
Page :	245-257		

Web :

Surya Tjandra, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan yang Sejati: Beberapa Catatan Konseptual*, www.fpb3.blogspot.com, diakses 31 Maret 2018