

URGENSI PENERAPAN ASAS KESEIMBANGAN DALAM PENYUSUNAN PERJANJIAN KERJA PADA MODEL HUBUNGAN INDUSTRIAL KONTRAKTUALIS

Ni Putu Ayu Meylan Ardini, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: putu.meylan03@gmail.com

Kadek Agus Sudiarawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: agus_sudiarawan@unud.ac.id

doi <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v11.i12.p09>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mengkaji terkait urgensi penerapan asas keseimbangan dalam penyusunan perjanjian kerja pada hubungan industrial kontraktualis. Model hubungan industrial yang terdiri dari model hubungan industrial korporatis dan kontraktualis muncul pasca Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pada hubungan industrial kontraktualis terdapat keleluasaan pengusaha dan buruh dalam membuat perjanjian tetapi terjadi masalah tidak dijalankannya asas keseimbangan dalam penyusunan perjanjian kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yaitu metode penelitian normative yang mana menggunakan data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan data. Hasil pengumpulan studi kepustakaan data menunjukkan bahwa, Sistem serikat buruh saat ini yang menerapkan sistem Multi Union masih belum dapat memberikan keleluasaan bagi pengusaha dan serikat buruh. Pada saat ini, sistem Multi Union dapat berjejer dengan model kontraktualis demi keleluasaan buruh serta pengusaha dalam menyusun perjanjian. Namun, penyusunan perjanjian model kontraktualis tidak jarang terjadi dominasi kepentingan pengusaha dibanding buruh. Hal itu terjadi karena tidak diterapkannya asas keseimbangan dalam pembuatan perjanjian kerja. Pengusaha dan buruh perlu memahami pentingnya penerapan asas keseimbangan dalam penyusunan perjanjian kerja dalam hubungan industrial kontraktualis.

Kata Kunci: *Asas Keseimbangan, Perjanjian Kerja, Hubungan Industrial Kontraktualis*

ABSTRACT

The purpose of this research is to understand and examine the urgency of implementing the principle of balance in drafting work agreements in contractualist industrial relations. The industrial relations model consisting of a corporatist and contractualist industrial relations model emerged after Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation. In contractual industrial relations, there is flexibility for employers and workers to make agreements, but problems occur when the principle of balance is not implemented in the preparation of work agreements. The research method used in this paper is an empirical research method which uses primary and secondary data and also collects data through the analysis of data literature study. Based on the results of the data literature study, it shows that the current trade union system that implements the Multi Union system is still unable to provide flexibility for employers and labor unions. At this time, the Multi Union system can be aligned with the contractualist model for the freedom of workers and employers in drafting agreements. However, it is not uncommon for contractualist model agreements to be dominated by the interests of employers over workers. This happened because the principle of balance was not applied in making work

agreements. Employers and workers need to understand the importance of applying the principle of balance in drafting work agreements in contractual industrial relations.

Key Words: *The Principle of Balance, Work Agreements, Contractualist Industrial Relations*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pada saat ini, terjadi perubahan karakter model sistem hubungan perburuhan di Indonesia. Era reformasi saat ini perubahan paling terlihat dari adanya kebebasan Gerakan yang dilakukan oleh seluruh masyarakat Indonesia. Sejalan dengan hal itu pergerakan buruh di Indonesia juga memasuki pola yang dibebaskan yang dicirikan dengan terbentuknya kembali serikat buruh. Pada berjalannya era reformasi kini berbeda halnya terhadap masa-masa orde baru yang lalu terlihat dalam hal ketenagakerjaan. Perbedaannya dapat dilihat pada era orde baru gerakan yang dianggap radikal dalam jumlah yang massal akan dikekang pemerintah disertai juga dengan pengawasan dan kontrol yang ketat kepada kaum serikat buruh. Adapun dampak dan akibat yang dirasakan oleh kaum buruh pada masa orde baru yakni hubungan perburuhan di Indonesia menjadi kaku dan lebih ketat diawasi oleh pemerintah. Beralihnya masa orde baru menjadi memasuki reformasi ditandai dengan terjadinya krisis ekonomi yang dimulai dengan nilai rupiah menurun, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi secara besar-besaran, dan terjadinya pengangguran massal bagi Masyarakat Indonesia. Memasuki era reformasi terjadi perubahan yang sangat signifikan termasuk dalam hal perburuhan, pemerintah mencari banyak cara untuk dapat memperbaiki pola hubungan perburuhan di Indonesia. Terdapat lembaga internasional yang membantu pemerintah dalam menangani krisis ekonomi dan segala hal permasalahan perburuhan di Indonesia yakni *International Monetary Fund* (IMF).¹ Sistem hubungan perburuhan di Indonesia yang awalnya kaku menjadi lebih fleksibel setelah dirombaknya sistem perburuhan di Indonesia. Beriringan dengan hal itu, tertariknya investor untuk melakukan investasi di Indonesia akibat fleksibelnya sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Investasi tersebut mendorong juga terciptanya lapangan pekerjaan baru sehingga tingkat pengangguran menjadi menurun dibandingkan pada era peralihan orde baru ke reformasi. Beriringan dengan itu, terjadi juga pertumbuhan ekonomi di Indonesia akibat kegiatan investasi yang terjadi di Indonesia.

Gerakan kaum buruh di Indonesia memasuki pola baru dengan munculnya kembali serikat buruh. Pemerintah Indonesia ditekan untuk meratifikasi konvensi terkait kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi yakni konvensi *International Labour Organization International* (ILO) No. 87, hal itu dimulai dari adanya Kerjasama antara *International Labour Organization* (ILO) dan *International Monetary Fund* (IMF).² Setelah itu, hal itu mendasari dengan munculnya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.³ Dampak dari lahirnya Undang-Undang Serikat Pekerja tersebut memberikan perubahan dalam model hubungan industrial serikat buruh yang awalnya *Single Union* dimana serikat buruh posisinya sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah Indonesia. Dapat diambil contohnya

¹ Hernawan, Ari. "Keberadaan Pasar Buruh Fleksibel di Indonesia Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". *Jurnal Kertha Patrika* 44, No.1 (2022):64. DOI: 10.24843/KP.2022.v44.i01.p.04

² Hermawan, Ari. *Ibid.*

³ Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

terjadi peran dominan pemerintah dalam menentukan kondisi kerja buruh dan syarat-syarat kerja. Pada akhirnya berubah menjadi model hubungan industrial *Multi Union System* dimana serikat pekerja memiliki peranan dominan terkait penentuan kondisi kerja dan syarat-syarat kerja.

Sistem *Single Union* yang dicirikan dengan dominasi peranan dari pemerintah dalam menentukan kondisi dan syarat kerja tersebut terjadi pada masa orde baru. Dapat terlihat pada penetapan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04 Tahun 1986 yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.⁴ Pada Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta apabila proses Pemutusan Hubungan Kerja majikan dan buruh gagal maka majikan dapat meminta izin kepada panitia daerah atau pusat.⁵ Akan tetapi, berbeda dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04 Tahun 1986 saat terjadi gagalnya perundingan Pemutusan Hubungan Kerja antara majikan dan buruh maka harus melakukan permintaan izin ke kantor Departemen Tenaga Kerja atau Pusat terlebih dahulu sebelum meminta izin kepada panitia penyelesaian PHK daerah atau pusat.⁶ Hal itu tentu mencerminkan penerapan sistem *Single Union* dimana terjadi dominasi pemerintah dalam menentukan syarat kerja. Selain itu, organisasi Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) dipercaya oleh pemerintah sebagai perkumpulan tunggal buruh Indonesia. Dalam hal itupun, FBSI juga turut mendukung segala kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah karena sebagai perpanjangan tangan pemerintah. Pada sisi lain, sistem *Multi Union* yang terjadi pada era reformasi tercermin dengan berubahnya syarat-syarat membentuk serikat buruh. Lahirnya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebabkan beralihnya ke sistem *Multi Union* dari sistem *Single Union*.

Sistem serikat buruh saat ini yang menerapkan sistem *Multi Union* masih belum dapat memberikan keleluasaan bagi pengusaha dan serikat buruh dalam menentukan syarat dan kondisi kerja. Standar minimal dan maksimal bagi pengusaha dan serikat buruh diberikan oleh pemerintah. Hal itu berdampak kepada perjanjian kerjasama perusahaan yang disetujui oleh pengusaha serta buruh tidak memiliki makna karena adanya standar peraturan yang ditetapkan pemerintah. Pada era reformasi ini, selalu terjadi pro dan kontra dikalangan Masyarakat saat pemerintah mengesahkan suatu peraturan. Salah satunya saat penetapan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengalami pro kontra terkait tipe hubungan industrial. Dalam Pasal 1 Angka 16 Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial dapat dimaknai sebagai terbentuknya suatu hubungan diantara pengusaha, buruh, dan pemerintah.⁷ Model Hubungan Industrial dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja meliputi model hubungan industrial korporatis yang didominasi oleh pemerintah dalam penerapannya dan model kontraktualis yang terjadi kebebasan tawar menawar antara pengusaha serta buruh lebih dominan dibanding pemerintah. Berkaitan dengan hal itu, sistem *Multi Union* pada era ini dapat berjejer dengan model kontraktualis demi keleluasaan buruh serta pengusaha ketika menyusun perjanjian kerja. Namun, penyusunan perjanjian buruh serta pengusaha pada model

⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04 Tahun 1986

⁵ Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta

⁶ Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuahan di Indonesia*. (Edisi 1. Cetakan 2, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997).

⁷ Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

kontraktualis tidak jarang didominasi oleh pengusaha dibanding turut memperhatikan kondisi buruh. Oleh karena itu, pentingnya peranan suatu asas yang tidak diatur dalam KUHPerdara tetapi peninggalan Hukum Belanda yakni asas keseimbangan dalam menyusun perjanjian.⁸

Sehubungan dengan model hubungan industrial kontraktualis telah ada dibahasakan dalam studi terdahulu yaitu: (1) studi tahun 2020 oleh Yusuf Yuniarto dengan judul “Tantangan dan Hambatan Hubungan Kontraktual Antara Perusahaan Kawasan Industri dan Perusahaan Industri (Studi Kasus Perjanjian antara PT JIEP dengan PT Yamaha Indonesia)” yang mengangkat bahasan terkait tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh PT JIEP dalam melakukan hubungan kontraktual.⁹ Berbeda halnya dengan yang tulisan penelitian ini terkait penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja pada model hubungan industrial kontraktualis dimana masih terdapat kelemahan dalam keseimbangan posisi para pihak yakni pengusaha dan buruh. Perlunya penelusuran lebih lanjut oleh peneliti di dalam penelitian artikel ini terkait asas keseimbangan para pihak dalam menyusun perjanjian kerja pada model hubungan kerja industrial kontraktualis di Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Penjelasan permasalahan terkait hukum dalam latar belakang perlu dikonkritkan pada bentuk rumusan masalah agar dapat digunakan sebagai rujukan untuk menuliskan pembahasan. Adapun rumuskan permasalahan sebagai berikut yaitu:

1. Bagaimana karakteristik hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana penerapan asas keseimbangan dalam penyusunan perjanjian kerja pada karakteristik model hubungan industrial kontraktualis?

1.3. Tujuan Penulisan

Penelitian ini mempunyai tujuan demi mengetahui serta mengkaji terkait Karakteristik Hubungan Industrial Kontraktualis Dalam Perspektif UU Cipta Kerja. Tulisan ini lebih difokuskan terkait asas keseimbangan dalam penyusunan perjanjian kerja pada tipe hubungan industrial yakni tipe kontraktualis yang pelaksanaannya melalui kekuatan tawar-menawar (*bargaining position*) dibandingkan tipe korporatis yang pelaksanaannya melalui kebijakan legislasi. Harapan penulis nantinya artikel ini dapat dijadikan referensi dalam bidang hukum keperdataan mengenai karakteristik hubungan industrial kontraktualis dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dan dapat menambah pengetahuan terkait kedudukan asas keseimbangan dalam penyusunan perjanjian kerja pada karakteristik model hubungan industrial kontraktualis.

2. Metode Penelitian

Artikel ini menerapkan jenis penelitian hukum normatif yakni, penelitian kepustakaan (*Statue Approach*) dengan pendekatan kepada konseptual (*Conceptual*

⁸ Binus Business Law. 2018. “Perkembangan Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian”. URL: <https://business-law.binus.ac.id/2018/07/05/perkembangan-asas-keseimbangan-dalam-perjanjian/>. Diakses tanggal 4 September 2023.

⁹ Yuniarto, Yusuf. “Tantangan dan Hambatan Hubungan Kontraktual Antara Perusahaan Kawasan Industri dan Perusahaan Industri (Studi Kasus Perjanjian antara PT JIEP dengan PT Yamaha Indonesia)”. *Jurnal Privat Law* 8, No.2 (2020): 324. DOI: 10.20961/privat.v8i2.48427.

Approach) dan pendekatan terkait peraturan perundang-undangan dengan meninjau undang-undang yang berhubungan tentang permasalahan seperti Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian dalam artikel ini berdasarkan atas data yang berbentuk data primer serta sekunder. Data primer tersebut bersumber dari berbagai peraturan perundang-undangan. Sedangkan terkait data sekunder yang digunakan yang meliputi bahan bacaan kepustakaan seperti buku, jurnal, skripsi, dan sejenisnya yang mendukung penelitian ini.¹⁰ Proses secara bertahap dilakukan terkait pengumpulan bahan hukum pada penelitian ini, pertama dimulai dengan melakukan inventarisasi dengan mengutip dan mengulas undang-undang. Kemudian bahan hukum yang didapatkan dilakukan pengumpulan bahan hukum. Setelah itu, mengolah dan menganalisis dengan memberikan argumentasi hukum yang sesuai dengan logika berpikir hukum. Selanjutnya fakta-fakta hukum dituangkan ke dalam penulisan penelitian ini sehingga menghasilkan suatu simpulan logis terkait masalah yang dilakukan penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Hubungan Industrial Kontraktualis Dalam Perspektif UU Cipta Kerja

Kerap kali terjadi pro serta kontra dalam kalangan masyarakat saat pemerintah mengesahkan suatu peraturan perburuhan dalam era reformasi kini. Salah satunya saat penetapan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang mengalami pro kontra hingga hubungan industrial yang diatur dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja.¹¹ Dalam Pasal 1 Angka 16 Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dapat dimaknai bahwa hubungan industrial yakni terbentuknya hubungan diantara pengusaha, buruh, dan pemerintah. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melingkupi pengaturan yang menyeluruh serta komprehensif terkait pembinaan hubungan industrial melalui perjanjian kerja, peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja, pengembangan SDM, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan upaya perluasan kesempatan kerja.¹² Pembangunan ketenagakerjaan harus dioptimalkan agar dapat terwujudnya hubungan industrial yang berkeadilan dan dinamis. Terdapat banyak keterkaitan yang diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan ini karena tidak hanya mencakup kepentingan buruh saja. Tentu saja untuk dapat mewujudkan Pembangunan ketenagakerjaan yang optimal diperlukan peran pengusaha, pekerja, dan pemerintah.

Berdasarkan perspektif Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terdapat 2 tipe atau model hubungan industrial. Model hubungan industrial yang pertama yakni, hubungan industrial korporatis yang didominasi oleh pemerintah dalam penerapannya. Bentuk usaha pemerintah dalam membina hukum nasional dapat dilakukan dengan melakukan praktik kebijakan

¹⁰ Febriani, R.F. Yulianingsih, W. "Implementasi Asas Keseimbangan Dalam Transaksi Jual Beli di Giyomi ID Online Shop". *Jurnal Simposium Hukum Indonesia* 1, No. 1. (2019): 380.

¹¹ Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

¹² Noviana, E. Suriaatmadja, T.T. Sundary, R.I. "Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam Ramka Mewujudkan Keadilan Bagi Para Pihak". *Jurnal Wawasan Yuridika* 6. No.1. (2022): 85-87. DOI: 10.25072/jwy.v6i1.533

legislasi pada Hubungan industrial tipe korporatis. Model hubungan industrial yang kedua yakni, hubungan industrial kontraktualis yang terjadi kebebasan tawar menawar antara pengusaha serta buruh lebih dominan dibanding pemerintah. Kekuatan hubungan kerja tawar menawar (*bargaining position*) ditekankan pada pekerja terhadap pengusaha. Dalam hubungan industrial kontraktualis pemerintah hanya berperan memberikan fasilitas organisasi pekerja dengan memberikan jaminan keleluasaan hak berorganisasi bagi pekerja.

Karakteristik model hubungan industrial kontraktualis tentu juga berbeda dengan karakteristik tipe hubungan industrial korporatis dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. Pertama, terkait keleluasaan pekerja dalam menentukan haknya dalam berorganisasi. Dalam tipe hubungan industrial korporatis keanggotaan pekerja dalam serikat pekerja bersifat wajib sebagai perpanjangan tangan pemerintah yang mendukung segala kebijakan pemerintah. Akan tetapi, berbeda dengan tipe hubungan industrial kontraktualis dimana keanggotaan serikat pekerja bersifat sukarela yang tidak dipaksakan haknya untuk berpartisipasi dalam organisasi buruh. Kedua, terkait tipe organisasi yang dapat diikuti oleh pekerja. Dalam tipe hubungan industrial korporatis hanya terdapat satu-satunya kesatuan organisasi pekerja yang dapat diikuti pekerja dimana serikat pekerja bersifat unitarian atau kesatuan. Akan tetapi, berbeda dengan tipe hubungan industrial kontraktualis dimana serikat pekerja yang plural atau lebih beragam. Ketiga, terkait pembatasan hubungan kerja bagi pekerja. Dalam tipe hubungan industrial korporatis terdapat pembatasan pengambilan kesepakatan mengenai pemberian upah dan kondisi kerja. Sedangkan, dalam tipe hubungan industrial kontraktualis hubungan kerja murni terjadi berdasarkan kehendak para pihak. Keempat, terkait pengaturan perselisihan ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha. Dalam tipe hubungan industrial korporatis terdapat pengaturan yang ketat mengenai pemogokan kerja. Namun, dalam tipe hubungan industrial kontraktualis terdapat kebebasan untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan secara bersama-sama antara pekerja dan pengusaha. Kelima, terkait prosedural penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha. Dalam tipe hubungan industrial korporatis, prosedural penyelesaian perselisihan industrial dilakukan dengan penekanan pada intervensi pemerintah dan kepentingan publik yang dituangkan dalam undang-undang. Sedangkan, dalam tipe hubungan industrial kontraktualis proses penyelesaian perselisihan industrial terjadi melalui proses karakteristik yang privat bagi para pihak.

Model hubungan industrial korporatis lebih terlihat dalam karakteristik pengaturan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, model hubungan industrial korporatis tersebut bergeser menjadi hubungan industrial kontraktualis setelah diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja. Pada awalnya sebelum lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja, hubungan industrial cenderung kearah kooperatis dengan didominasi peran negara saat ini terjadi pergeseran cenderung kearah tipe hubungan industrial kontraktualis yang lebih ditekankan dasarnya pada kesepakatan para pihak. Salah satu contoh perbedaan yang terlihat dari karakteristik Undang - Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Cipta Kerja yakni dalam Pasal 164 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sudah ditetapkan alasan PHK secara spesifik. Hal ini, berbeda dalam Pasal 154A ayat (1) UU Cipta Kerja dimana masih dimungkinkan terdapat alasan PHK selain yang telah diatur dalam UU yakni, dapat melalui perjanjian kerja, melalui perjanjian kerja bersama, maupun melalui peraturan dalam perusahaan. Namun, model hubungan industrial kontraktualis ini membawa pro dan kontra terutama dalam hal perjanjian kerja yang dihardirkan memang akan membawa

keleluasaan bagi pekerja dan pengusaha untuk menghasilkan kesepakatan kerja yang berkeadilan persamaan hak bukan persamarataan seperti pandangan Aristoteles.¹³ Akan tetapi, sebaliknya hubungan industrial kontraktualis dapat juga melahirkan eksploitasi terhadap pekerja. Oleh karena itu, diperlukan peran pemerintah untuk turut menjaga keseimbangan kedudukan para pihak dalam hubungan industrial.

3.2. Penerapan Asas Keseimbangan Dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Pada Karakteristik Model Hubungan Industrial Kontraktualis

Dalam penerapan karakteristik hubungan industrial kontraktualis di Indonesia membawa dampak bagi pelaku proses produksi barang dan/atau jasa. Peran pemerintah disatu sisi memberikan suatu keleluasaan bagi pekerja dan pengusaha dalam menyusun perjanjian kerja untuk disepakati bersama dalam penerapannya sebagai aturan hubungan kerja. Akan tetapi, disisi lain bagi pekerja hubungan industrial kontraktualis ini akan melahirkan eksploitasi terhadap pekerja dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja karena terjadi ketidakseimbangan kedudukan pekerja dengan pengusaha dalam penyusunan perjanjian kerja. Perjanjian bertujuan agar mencapai keseimbangan kepentingan para pihak menurut Siti Malikhatun Badriyah.¹⁴ Tidak sedikit terjadi kondisi dimana hubungan kerja lebih didasarkan pada kepentingan pengusaha terkait kondisi para buruh secara nyata dikesampingkan jauh dalam posisi yang lemah. Turut pentingnya serikat buruh dalam hubungan industrial kontraktualis ini diperlukan agar dapat menyeimbangkan kedudukan antara pekerja dan pengusaha agar dapat menghasilkan kesepakatan kerja yang berkeadilan terhadap para pihak. Maka demikian, setiap perusahaan perlu digencarkan untuk memiliki serikat pekerja. Selain peran serikat buruh, peran pemerintah juga sangat diperlukan dalam menjaga keseimbangan kedudukan antara buruh serta pengusaha pada suatu hubungan industrial kontraktualis ini.

Terjadinya ketidakseimbangan kedudukan tawar-menawar terhadap buruh serta pengusaha pada hubungan industrial kontraktualis menjadi penyebab timbulnya hukum ketenagakerjaan yang dinyatakan menurut O, Kahn Freund.¹⁵ Tujuan hukum ketenagakerjaan salah satunya agar dapat mengikis ketidakseimbangan kedudukan dalam hubungan industrial diantara para pihak yang timbul.¹⁶ Salah satunya dengan adanya asas keseimbangan dalam penyusunan perjanjian kerja hubungan industrial. Selaras dengan itu, juga perlu adanya kebebasan para pihak dalam menyusun perjanjian kerja.¹⁷ Pada Perpres No. 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah tertuang dalam Pasal 1 Angka 44 yakni dalam pengadaan barang/jasa memerlukan kontrak yakni perjanjian tertulis antara pengguna barang dengan

¹³ Firmansyah, D. Aminah. Cahyaningtyas, I. "Asas Keseimbangan Sebagai Indikator Keadilan Di Dalam Perjanjian Franchise". *Jurnal Notarius* 13. No. 1. (2020): 267. DOI: 10.14710/nts.v13i1.30395.

¹⁴ Prasnowo, A. D. Badriyah, S. M. "Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Baku". *Jurnal Magister Hukum Udayana* 8. No. 1. (2019): 62. DOI: 10.24843/JMHU.2019.v08.i01.p05.

¹⁵ Chandra, Ujang. "Reformasi Politik Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kebijakan Pemerintah Indonesia". *Jurnal Wawasan Hukum* 31, No. 2. (2014): 126. DOI: 10.25072/jwy.v31i2.79.

¹⁶ Puspasari, Shinta. "Tinjauan Terhadap Keterkaitan Prinsip *Collective Bargaining* Dengan Mekanisme Penetapan UpaH Minimum Oleh Gubernur". *Jurnal Ilmu Administrasi* 11, No. 2. (2014): 291.

¹⁷ Safira, A. Chandrawulan, A. Faisal, P. "Pelaksanaan Kontrak Kerja Knstruksi Selama Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Hukum Indonesia". *Jurnal Hukum Doctrinal* 6, No. 1. (2021): 115.

penyedia Barang dan penyedia barang.¹⁸ Pada saat membuat perjanjian kerja sudah seharusnya para pihak berada dalam kedudukan yang seimbang sebagaimana yang telah disepakati para pihak. Jika tidak diperhatikannya kepentingan salah satu pihak, hal itu akan menyebabkan ketidakseimbangan kedudukan dalam perjanjian kerja yang disusun. Dapat diambil contoh dalam menyusun suatu kontrak apabila terdapat pihak A yakni pekerja dan pihak B yakni pengusaha yang diatur adalah terkait sanksi. Apabila diatur terkait sanksi bagi pihak yang melakukan cidera janji atau tindakan wanprestasi maka harus diatur sanksi bagi pihak A dan pihak B, tidak boleh hanya diatur sanksi salah satu pihak saja.

Dalam penyusunan perjanjian terdapat asas hukum yang perlu diperhatikan contohnya adalah asas keseimbangan seperti yang tertuang dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.¹⁹ Asas keseimbangan dapat dimengerti sebagai asas yang digunakan untuk meselaraskan kedudukan pranata-pranata hukum sehingga digunakan sebagai asas dalam hukum perjanjian. Kesetaraan hak serta kewajiban para pihak dalam menyusun suatu perjanjian dikehendaki dalam asas kebersamaan.²⁰ Terlibatnya pihak yang kedudukannya tidak seimbang dan terdapat ketidakseimbangan dalam isi prestasi perjanjian menjadi faktor ketidakseimbangan dalam perjanjian kerja.²¹ Apabila ditelaah lebih lanjut pada dasarnya faktor yang paling menentukan ketidakseimbangan adalah faktor seimbangnyanya kedudukan para pihak yang terlibat dalam penyusunan perjanjian. Perjanjian kerja bisa terlaksana dengan optimal apabila asas keseimbangan yang selayaknya jiwa perjanjian dapat dilaksanakan setiap pihak. Asas keseimbangan dapat diuji melalui perbuatan yang dilaksanakan diantara para pihak, isi prestasi perjanjian, dan bagaimana setiap pihak menjalankan prestasi yang telah disepakati.

Peranan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja hubungan industrial kontraktualis yakni sebagai asas atau landasan hukum yang menjadi orientasi bagaimana hukum dapat dijalankan. Terdapat asas-asas yang tumbuh didalam masyarakat Indonesia terkait kesadaran hukum contohnya kekeluargaan selain asas kebebasan berkontrak dan asas lainnya dalam hukum perjanjian modern sebagaimana semua asas itu ditemukan pada hukum perjanjian belanda, yurisprudensi, atau praktik hukum yang ditemukan pada suatu asas yakni "asas keseimbangan".²² Keseimbangan kedudukan para pihak harus terlihat sejak bagaimana prosedur perjanjian terbentuk bukan hanya melihat bagaimana hasil akhir perbuatan para pihak terhadap prestasi yang disepakati.²³ Dalam praktiknya, asas keseimbangan ini tidak diterapkan secara optimal dalam penyusunan perjanjian. Hal itu menyebabkan tidak jarang terjadi perselisihan hubungan industrial di Indonesia sehingga harus diselesaikan sesuai

¹⁸ Perpres No. 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

¹⁹ Febriani, L. Kurniasari, E. "Asas Keseimbangan Dalam Kontrak Jual Beli Kopi Antara Koperasi Baitul Qiradh Daburrayan Dengan Bannet & Son". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 4. No. 2. (2020): 254.

²⁰ Sinaga, N. A. "Peranan Asas Keseimbangan Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian". *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 8, No. 1 (2017): 31-34. DOI: 10.35968/jh.v8i1.137.

²¹ Ujianti, N.M.P. Dewi, A.A.S.L. "Tinjauan Yuridis Asas Keseimbangan Dalam Kontrak Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah". *Jurnal Kertha Wicaksana* 12. No. 2. (2018): 134-135. DOI: 10.22225/kw.12.2.724.133-139

²² Herlin Boediono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya Dibidang Kenotariatan*. Bandung: Citra Aditya, (2010): 7.

²³ Suarti, E. "Asas Keseimbangan Para Pihak Dalam Kontrak Jual Beli tanah". *Jurnal Doctrinal* 4. No.1. (2019): 979.

perjanjian atau dapat melalui peraturan yang berlaku. Penyelesaian perselisihan perjanjian kerja hubungan industrial juga perlu menerapkan asas hukum perjanjian seperti asas keseimbangan terhadap para pihak dalam penyusunan perjanjian. Maka dari itu, penerapan asas hukum yang berjalan secara optimal dalam penyusunan perjanjian kerja hubungan industrial kontraktualis dapat terwujud.

4. Kesimpulan

Model hubungan industrial yang terdiri dari model hubungan industrial korporatis dan kontraktualis muncul pasca Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pada hubungan industrial kontraktualis terdapat keleluasaan pengusaha dan buruh dalam membuat perjanjian tetapi terjadi masalah yakni tidak dijalankannya asas keseimbangan dalam penyusunan perjanjian kerja. Sistem serikat buruh saat ini yang menerapkan sistem *Multi Union* masih belum dapat memberikan keleluasaan bagi pengusaha dan serikat buruh. Pada saat ini, sistem *Multi Union* dapat berjejer dengan model kontraktualis demi keleluasaan pekerja serta pengusaha ketika menyusun perjanjian kerja. Namun, pembuatan perjanjian kerja model kontraktualis tidak jarang terjadi dominasi kepentingan pengusaha dibanding buruh. Hal itu terjadi karena tidak diterapkannya asas keseimbangan dalam pembuatan perjanjian kerja. Penerapan model hubungan industrial kontraktualis pasca Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang memang terjadi kelemahan-kelemahan selain ketidakseimbangan kedudukan pekerja dan pengusaha, terjadi juga eksploitasi dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, serta rentan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak. Pengusaha dan buruh perlu memahami pentingnya penerapan asas keseimbangan dalam penyusunan perjanjian kerja dalam hubungan industrial kontraktualis. Hal itu dilakukan agar dapat menghasilkan hubungan industrial kontraktual yang lebih harmonis serta berkeadilan bagi para pihak baik itu pekerja, pengusaha, maupun pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. (Edisi 1. Cetakan 2, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997).

Herlin Boediono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya Dibidang Kenotariatan*. Bandung: Citra Aditya, (2010)

Jurnal

Chandra, Ujang. "Reformasi Politik Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kebijakan Pemerintah Indonesia. *Jurnal Wawasan Hukum* 31, No. 2. (2014). DOI: 10.25072/jwy.v31i2.79.

Febriani, L. Kurniasari, E. "Asas Keseimbangan Dalam Kontrak Jual Beli Kopi Antara Koperasi Baitul Qiradh Daburrayan Dengan Bannet & Son". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 4. No. 2. (2020)

Febriani, R.F. Yulianingsih, W. "Implementasi Asas Keseimbangan Dalam Transaksi Jual Beli di Giyomi ID Online Shop". *Jurnal Simposium Hukum Indonesia* 1, No. 1. (2019)

- Firmansyah, D. Aminah. Cahyaningtyas, I. "Asas Keseimbangan Sebagai Indikator Keadilan Di Dalam Perjanjian Franchise". *Jurnal Notarius* 13. No. 1. (2020). DOI: 10.14710/nts.v13i1.30395
- Hernawan, Ari. "Keberadaan Pasar Buruh Fleksibel di Indonesia Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". *Jurnal Kertha Patrika* 44, No.1 (2022). DOI: 10.24843/KP.2022.v44.i01.p.04
- Noviana, E. Suriaatmadja, T.T. Sundary, R.I. "Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam Ramka Mewujudkan Keadilan Bagi Para Pihak". *Jurnal Wawasan Yuridika* 6. No.1. (2022). DOI: 10.25072/jwy.v6i1.533
- Prasnowo, A. D. Badriyah, S. M. "Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Baku". *Jurnal Magister Hukum Udayana* 8. No. 1. (2019). DOI: 10.24843/JMHU.2019.v08.i01.p05
- Puspasari, Shinta. "Tinjauan Terhadap Keterkaitan Prinsip *Collective Bargaining* Dengan Mekanisme Penetapan UpaH Minimum Oleh Gubernur". *Jurnal Ilmu Administrasi* 11, No, 2. (2014)
- Safira, A. Chandrawulan, A. Faisal, P. "Pelaksanaan Kontrak Kerja Knstruksi Selama Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Hukum Indonesia". *Jurnal Hukum Doctrinal* 6, No. 1. (2021)
- Sinaga, N. A. "Peranan Asas Keseimbangan Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian". *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 8, No. 1 (2017). DOI: 10.35968/jh.v8i1.137.
- Suarti, E. "Asas Keseimbangan Para Pihak Dalam Kontrak Jual Beli tanah". *Jurnal Doctrinal* 4. No.1. (2019)
- Ujianti, N.M.P. Dewi, A.A.S.L. "Tinjauan Yuridis Asas Keseimbangan Dalam Kontrak Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah". *Jurnal Kertha Wicaksana* 12. No. 2. (2018). DOI: 10.22225/kw.12.2.724.133-139

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
- Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
- Perpres No. 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
- Peraturan Menteri TenagaKerja No. 04 Tahun 1986

Website

- Binus Business Law. 2018. "Perkembangan Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian". URL: <https://business-law.binus.ac.id/2018/07/05/perkembangan-asas-keseimbangan-dalam-perjanjian/>. Diakses tanggal 4 September 2023.