

**PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA
PERJANJIAN BAKU DALAM PERJANJIAN KERJA
IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF
CONTRACT TO STANDARD AGREEMENTS IN EMPLOYMENT
AGREEMENTS**

**Anggitariani Rayi Larasati Siswanta dan Maria Mu'ti Wulandari
Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman
Jalan Prof. Dr. HR Boenjamin 708 Grendeng-Purwokerto 53122
anggitariani.rayi@unsoed.ac.id**

Abstrak

Secara yuridis, perjanjian memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja asalkan sesuai peraturan perundang-undangan, tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan. Namun, pada praktiknya dalam perjanjian kerja seringkali sudah dibuat dalam bentuk perjanjian baku oleh pengusaha/pemberi kerja. Ketidakseimbangan kedudukan antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh menyebabkan asas kebebasan berkontrak ini berkurang makna dan nilainya. Sehingga perlu dikaji mengenai apakah perjanjian baku berupa perjanjian kerja menerapkan asas kebebasan berkontrak dan bagaimana penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian baku berupa perjanjian kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dengan sumber data sekunder serta menggunakan metode analisisnya deskriptif kualitatif. Dari penelitian ini ditemukan kesimpulan bahwa perjanjian kerja merupakan "*take it or leave it contract*" yang harus menerapkan asas kebebasan berkontrak yang menjadi nilai utama dan absolut karena mencerminkan keadilan bagi para pihak dan mengikat sebagai undang-undang. Asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian baku dalam perjanjian kerja tidak dapat diterapkan sepenuhnya namun bergantung kepada kebutuhan masyarakat dan para pihak dalam mencapai tujuannya masing-masing dan selama memenuhi Pasal 1320 KUHPerdara, tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan, tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan, sesuai dengan kebiasaan yang berlaku, berdasarkan itikad baik, serta menerapkan asas keseimbangan.

Kata Kunci: Asas Kebebasan Berkontrak, Perjanjian Baku, Perjanjian Kerja.

Abstract

Juridically, the treaty gives a freedom of contract to the public to make a agreements as long as in accordance with laws, does not violate public order and decency. However, in employment agreements is often made in the form of unilateral standard agreements by employers. The imbalance of position between employers and workers causes the principle of freedom of contract has meaning and value decreases. So, it is necessary to study whether a unilateral standard agreement in the form of an employment agreement applies the principle of freedom of contract and how to apply the principle of freedom of contract in a unilateral standard agreement in the form of an employment agreement. The research method used is normative juridical using a statute approach with secondary data sources and using descriptive qualitative analysis methods. From this research, it was concluded that the employment agreement is a "take it or leave it contract" that should apply the principle of freedom of contract which is the main and absolute value because it reflects fairness for the parties and is binding as a law. The principle of freedom of contract in unilateral standard agreements in employment agreements cannot be fully applied but depends on the needs of the community and the parties in achieving their respective goals and as long as it meets Article 1320 of the Civil Code, it is not prohibited by law, does not violate public order and decency, in accordance with applicable customs, based on good faith, and applies the principle of balance.

Keywords : *The Principle of Freedom of Contract, Standard Agreements, Employment Agreements.*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perjanjian merupakan aspek yang sangat penting dalam kegiatan bisnis termasuk dalam hubungan pekerjaan yaitu antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerjanya. Perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dengan perkerja/buruh disebut dengan Perjanjian Kerja yang biasanya bersifat perjanjian baku. Perjanjian kerja yang mengikat pengusaha dengan pekerja/buruh ini berisi syarat-syarat atau hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja (**Budi Santoso, 2012**).

Menurut Niru Anita Sinaga hak pekerja merupakan topik yang perlu dan relevan untuk dibicarakan dalam etika bisnis. Penghargaan dan jaminan terhadap hak pekerja merupakan salah satu penerapan prinsip keadilan dalam bisnis. Pekerja tidak hanya dianggap sebagai alat atau saran produksi, melainkan merupakan mitra yang sangat menentukan keberhasilan dan kelangsungan bisnis suatu perusahaan (**Sinaga, 2017**).

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan hal yang sangat penting karena perjanjian kerja ini merupakan bukti dari adanya

hubungan kerja yang mengikat keduanya. Perjanjian kerja ini harus menyebutkan secara jelas mengenai syarat-syarat dan kondisi kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan agar meminimalisir timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Oleh karena itu, perjanjian kerja juga harus menerapkan asas-asas penting dalam hukum perjanjian.

Terdapat beberapa asas yang dikenal dalam hukum perjanjian agar kepentingan para pihak dapat terpenuhi dengan baik yaitu adanya asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), asas konsensualisme (*concesualism*), asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*) dan asas kepribadian (*personality*) (Muhtarom, 2014). Asas kebebasan berkontrak sebagai salah satu asas yang ada dalam hukum perjanjian merupakan salah satu asas yang penting. Asas ini diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (yang selanjutnya disebut KUHPerdata) yang berbunyi: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Dilihat dari pasal tersebut, kata "semua" berkaitan dengan subyek hukum yang membuat perjanjian, bahwa setiap subyek hukum berhak untuk menentukan dengan siapa ia akan membuat perjanjian, terkait isi maupun bentuk perjanjiannya.

Asas kebebasan berkontrak diartikan memberikan kebebasan para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi dan bentuk perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya, serta menentukan bentuk perjanjiannya (Muhtarom, 2014). Dengan demikian kebebasan berkontrak bersumber pada kebebasan para pihak dalam kepentingannya atas perjanjian yang dibuatnya.

Seiring berjalannya waktu muncul perjanjian dengan klausula-klausula yang hanya ditentukan oleh salah satu pihak saja yang biasa disebut dengan perjanjian baku. Perjanjian baku ini muncul karena pada umumnya salah satu pihak dalam perjanjian memiliki kedudukan yang lebih lemah baik karena posisinya, ketidaktahuannya, atau hanya menerima perjanjian yang sudah disediakan karena rasa percaya. Penggunaan perjanjian baku ini membahayakan kepentingan masyarakat karena mengingat banyaknya masyarakat awam yang tidak memahami mengenai hukum utamanya dalam hukum perjanjian.

Secara yuridis, perjanjian memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan. Hal ini berarti bahwa pihak yang mengadakan perjanjian diperbolehkan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari pasal-pasal hukum perjanjian dan mereka diperbolehkan mengatur sendiri kepentingan mereka dalam perjanjian yang mereka adakan (Subekti, 2001).

Kebebasan berkontrak pada praktik pembuatan perjanjian kerja semakin berkurang makna dan nilainya, karena seringkali pekerja/buruh akan selalu setuju dengan syarat-syarat dan kondisi kerja yang disediakan oleh pengusaha akibat posisi tawar yang lemah (**Budi Santoso, 2012**). Dalam kondisi tersebut, timbul suatu pertanyaan yang sekaligus menarik untuk dibahas lebih dalam mengenai apakah perjanjian baku berupa perjanjian kerja menerapkan asas kebebasan berkontrak dan bagaimana penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian baku berupa perjanjian kerja.

Rumusan Masalah

1. Apakah perjanjian kerja berupa perjanjian baku menggunakan asas kebebasan berkontrak sebagai dasar pembuatan perjanjian?
2. Bagaimana penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian baku berupa perjanjian kerja?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif atau disebut penelitian hukum doctrinal (**Asikin, 2016**). Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang dan analitis yang bersumber data sekunder. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah metode analisis normative kualitatif.

B. PEMBAHASAN

1. Penggunaan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Berupa Perjanjian Baku

Payung hukum utama dari perjanjian terdapat di dalam Buku III KUHPerdara tentang Perikatan. Definisi perjanjian terdapat dalam Pasal 1313 KUHPerdara yaitu Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Buku III KUHPerdara sendiri menganut asas “kebebasan” dalam hal membuat perjanjian (*beginsel der contractsvrijheid*) (**Subekti, 2001**).

Asas kebebasan berkontrak juga dapat terlihat dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Dari pasal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa para pihak leluasa untuk membuat perjanjian apapun selama tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan (**Subekti, 2001**). Tetapi pada umumnya diperbolehkan mengesampingkan peraturan-peraturan yang ada di Buku III KUHPerdara. Peraturan yang ada di Buku III KUHPerdara disediakan untuk para pihak yang berkontrak tidak membuat peraturan sendiri dan pada umumnya hanya merupakan “hukum pelengkap” (*aanvullend recht*) (**Subekti, 2001**). Oleh karena itu, Buku III KUHPerdara ini bersifat “terbuka”.

Ruang lingkup asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian di Indonesia meliputi kebebasan untuk: **(Hartanto, 2016)**

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
2. Memilih dengan pihak siapa akan membuat perjanjian;
3. Menentukan atau memilih kausa dari perjanjian yang dibuatnya;
4. Menentukan obyek perjanjian
5. Menentukan syarat-syarat perjanjiannya, termasuk kebebasan dalam menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.

Dilihat dari ruang lingkungannya, pada dasarnya semua bentuk perjanjian menerapkan asas kebebasan berkontrak ini. Perjanjian baku merupakan salah satu bentuk perjanjian yang seharusnya menggunakan asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan perjanjiannya.

Tumbuhnya perjanjian baku disebabkan karena pihak lawannya (*wederpartij*) pada umumnya mempunyai kedudukan lemah baik karena posisinya maupun karena ketidaktahuannya, dan hanya menerima apa yang disodorkan. Pemakaian perjanjian baku tersebut sedikit banyaknya telah menunjukkan perkembangan yang sangat membahayakan kepentingan masyarakat, terlebih dengan mengingat bahwa awamnya masyarakat terhadap aspek hukum secara umum, dan khususnya pada aspek hukum perjanjian **(Badruzaman, 1994)**.

Pengertian perjanjian baku adalah perjanjian yang hampir seluruh klausulanya sudah dibakukan oleh pemakainya dan pihak yang lain yang pada dasarnya tidak mempunyai peluang untuk merundingkan atau meminta perubahan **(Sjahdeini, 1993)**. Sedangkan *Black's Law Dictionary* menyebutkan bahwa perjanjian baku berprinsip "*take it or leave it*" yang ditawarkan kepada konsumen di bidang barang dan jasa yang tidak memberikan kesempatan bagi konsumen untuk bernegosiasi dan konsumen dipaksa untuk menyetujui bentuk kontrak. Ciri kontrak ini adalah pihak yang lemah tidak memiliki posisi tawar **(Ibrahim, 2004)**. Perjanjian baku berisikan klausula-klausula baku, yang dimana klausula baku diatur dalam Pasal 1 angka 10 UU No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen yang berbunyi:

"Klausula baku adalah setiap aturan dan ketentuan dan syarat-syarat yang telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha yang dituangkan dalam satu dokumen dan/atau perjanjian yang mengikat dan wajib dipenuhi oleh konsumen."

Pada praktiknya di Indonesia dikenal beberapa jenis perjanjian baku salah satunya adalah perjanjian baku sepihak. Menurut Mariam D Badruzaman yang menyatakan perjanjian baku sepihak adalah perjanjian yang isinya ditentukan oleh pihak yang kuat kedudukannya di dalam perjanjian itu **(Badruzaman, 1994)**. Pihak yang kuat dalam hal ini ialah pihak kreditur yang lazimnya mempunyai posisi kuat dibandingkan pihak debitur.

Kedua pihak lazimnya terikat dalam organisasi, misalnya pada perjanjian kerja kolektif.

Perjanjian dalam bentuk apapun harus menerapkan asas kebebasan berkontrak yang menjadi nilai utama dan absolut dalam pembuatan perjanjian karena mencerminkan keadilan bagi para pihak dan mengikat sebagai undang-undang (**Rusli, 2006**). Perjanjian yang menimbulkan ketidakadilan atau menindas salah satu pihak tentunya akan kehilangan esensi dan makna dari asas kebebasan berkontrak. Selain itu, asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang bersifat universal atau berlaku diseluruh dunia, dan juga merupakan perwujudan dari pengakuan hak asasi manusia (**Rusli, 2006**). Oleh karena itu, Perjanjian kerja yang merupakan salah satu bentuk dari perjanjian baku tentunya tetap harus menjunjung asas kebebasan berkontrak agar tercapainya keadilan bagi para pihak.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Definisi perjanjian kerja sesuai dengan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja tersebut akan melahirkan hubungan kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Hubungan kerja didefinisikan dalam Pasal 1 ayat 15 UU Ketenagakerjaan yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian kerja biasanya diberikan kepada pekerja dalam bentuk yang sudah baku atau sudah ditentukan secara sepihak oleh pengusaha atau pemberi kerja. Kebebasan berkontrak pada praktik pembuatan perjanjian kerja semakin berkurang makna dan nilainya, karena seringkali pekerja/buruh akan selalu setuju dengan syarat-syarat dan kondisi kerja yang disediakan oleh pengusaha akibat posisi tawar yang lemah.

Pihak pekerja diberikan pilihan untuk menandatangani atau tidak menandatangani perjanjian yang sudah dibuat tersebut atau biasa disebut dengan "*take it or leave it contract*". Adanya unsur pilihan ini dianggap tidak sepenuhnya melanggar asas kebebasan berkontrak, karena pihak pekerja masih diberikan pilihan untuk menyetujui (*take it*) atau menolak (*leave it*) perjanjian kerja tersebut.

Perjanjian kerja yang dibakukan secara sepihak oleh pengusaha/pemberi kerja juga tidak dapat dikatakan sepenuhnya menerapkan asas kebebasan berkontrak. Hal ini dikarenakan adanya ketidakseimbangan kedudukan para pihak dalam hubungan kerja sehingga pekerja/buruh yang mempunyai posisi tawar yang lemah akan selalu setuju dengan syarat-syarat dan kondisi kerja yang telah disediakan oleh pengusaha berupa perjanjian kerja yang sudah dibakukan.

2. Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Baku Berupa Perjanjian Kerja

Perjanjian di Indonesia dalam bentuk apapun menganut asas kebebasan seperti yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menerangkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Asas kebebasan berkontrak ini tidak sepenuhnya diterapkan dalam perjanjian baku berupa perjanjian kerja.

Perjanjian baku dialih bahasakan dari istilah yang dikenal dalam Bahasa Belanda yaitu "standart contract" atau "Standart voorwaarden". Istilah "perjanjian baku" di sini berarti patokan, ukuran, acuan, sehingga perjanjian sudah dibakukan dan memiliki arti tetap yang dapat menjadi pegangan umum. Perjanjian baku juga seringkali dinamakan sebagai "*take it or leave it contract*". Hal ini dikarenakan salah satu pihak dengan kedudukan yang lebih kuat menyodorkan perjanjian kepada pihak yang lebih lemah dengan hanya memberikan kemungkinan untuk menerima atau tidak menerimanya sama sekali, dan tidak ada kemungkinan untuk melakukan perubahan terhadap perjanjian tersebut.

Kedudukan para pihak yang tidak seimbang mengakibatkan pihak pekerja sebagai kedudukan yang lebih lemah tidak diberikan kebebasan yang sebenarnya untuk menentukan apa isi dari perjanjian tersebut. Pada praktiknya pihak pengusaha atau pemberi kerja sebagai pihak yang lebih kuat menentukan klausula-klausula dalam perjanjian kerja yang biasanya akan lebih menguntungkan baginya atau bahkan memuat klausula eksonerasi. Klausula eksonerasi adalah klausula yang dicantumkan dalam suatu perjanjian dengan mana satu pihak menghindarkan diri untuk memenuhi kewajibannya membayar ganti rugi seluruhnya atau terbatas, yang terjadi karena ingkar janji atau perbuatan melanggar hukum (Yodo, 2004). Klausula eksonerasi merupakan syarat yang berisi pembebasan atau pembatasan tanggung jawab pelaku usaha dalam melaksanakan suatu perjanjian.

Sluitjer dan Mariam Darus Badruzaman berpendapat perjanjian baku bukan merupakan perjanjian karena bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPerdara. Sluitjer mengatakan:

"Perjanjian baku, bukan perjanjian, sebab kedudukan pengusaha didalam perjanjian itu adalah seperti pembentuk undang-undang swasta (legio particuliere wet-gever). Syarat-syarat yang ditentukan pengusaha dalam perjanjian itu adalah undang-undang dan bukan perjanjian." (Badruzaman, 1994).

Namun penulis berpendapat bahwa perjanjian juga merupakan suatu perjanjian selama memenuhi syarat sahnya perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara.

Sahnya perjanjian baku yang salah satu bentuknya adalah perjanjian kerja tetap harus melihat unsur syarat sahnya suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUHPperdata, yaitu:

- a. Kesepakatan mereka yang mengikat dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal yang tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Salah satu syarat sahnya perjanjian adalah kesepakatan mereka yang mengikatnya atau terpenuhinya asas konsensualisme, yang ditunjukkan dengan adanya kesepakatan antara para pihak dalam perjanjian kerja dapat dilihat dari penerimaan pihak pekerja (*take it*) sebagai bentuk dari kesepakatan. Adanya asas konsensualisme terpenuhi apabila asas kebebasan berkontrak juga terpenuhi, dalam hal ini dibuktikan dengan adanya kemauan para pihak untuk saling berprestasi, ada kemauan untuk saling mengikat diri.

Penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian baku berupa perjanjian kerja dapat dilihat dari 4 (empat) macam kebebasan yaitu :

1. Kebebasan bagi para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian^[1]

Kebebasan ini mengandung pengertian bahwa terdapat kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, dan tidak ada paksaan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian. Sesuai dengan Pasal 1324 KUHPperdata dikatakan tidak ada paksaan, apabila pihak yang membuat perjanjian tidak berada di bawah ancaman, baik dengan kekerasan jasmani maupun upaya yang bersifat menakut-nakuti, sehingga yang bersangkutan terpaksa menyetujui perjanjian tersebut. Pihak pengusaha atau pemberi kerja diberikan kebebasan untuk menentukan akan membuat atau tidak membuat perjanjian dengan pihak pekerja. Di sisi lain, pihak pekerja juga diberikan kebebasan untuk menentukan apakah ia akan menerima (*take it*) atau menolak (*leave it*) perjanjian kerja yang sudah dibakukan tersebut. Sistem "*take it or leave it*" ini sebagai bentuk penentuan pihak pekerja terkait apakah ia akan membuat atau tidak membuat perjanjian kerja.

2. Kebebasan untuk menentukan dengan siapa para pihak akan mengadakan perjanjian

Para pihak diberikan kebebasan untuk menentukan dengan siapa ia akan mengadakan perjanjian. Namun hal ini juga tetap harus memperhatikan syarat sah perjanjian yaitu para pihak harus cakap untuk membuat perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUHPperdata. Pihak pengusaha atau pemberi kerja diberikan kebebasan untuk menentukan dengan siapa ia akan mengadakan perjanjian kerja. Di sisi lain, pihak pekerja juga diberikan kebebasan untuk menentukan apakah ia akan menerima (*take it*) atau menolak (*leave it*) perjanjian kerja yang sudah dibakukan oleh

pihak lainnya. Sistem “*take it or leave it*” ini sebagai bentuk penentuan pihak pekerja terkait dengan siapa ia akan menerima perjanjian kerja tersebut.

3. Kebebasan bagi para pihak untuk menentukan perjanjian dengan bentuk tertentu [1]
[SEP]

Para pihak diberikan kebebasan untuk menentukan bentuk perjanjiannya, apakah akan berupa perjanjian tertulis ataupun lisan. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 51 UU Ketenagakerjaan.

Para pihak dalam perjanjian kerja memiliki kebebasan untuk menentukan bentuk perjanjiannya. Namun dalam hal perjanjian kerja yang sudah dibakukan bentuk perjanjiannya adalah pasti perjanjian tertulis. Oleh karena itu, dalam penentuan bentuk perjanjian dalam perjanjian kerja yang sudah dibakukan tidak menerapkan asas kebebasan berkontrak.

4. Kebebasan bagi para pihak untuk menentukan isi, pemberlakuan dan syarat-syarat perjanjian

Isi dari perjanjian kerja sudah dibakukan sejak awal oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja. Pihak pekerja yang memiliki kedudukan yang lebih lemah tidak mempunyai kehendak bebas dalam menentukan isi, pemberlakuan maupun syarat-syarat dalam perjanjian. Oleh karena itu, asas kebebasan berkontrak tidak diterapkan dalam hal menentukan isi, pemberlakuan dan syarat-syarat dalam perjanjian baku berupa perjanjian kerja.

Dari 4 (empat) macam kebebasan tersebut dapat dilihat bahwa asas kebebasan berkontrak tidak diterapkan dalam kehendak bebas menentukan isi, pemberlakuan serta syarat perjanjiannya karena perjanjian kerja sudah ditentukan sepihak atau baku oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja. Hal ini dapat menimbulkan kerugian kepada pihak pekerja karena pihak lainnya sebagai penentu isi perjanjian cenderung akan mengatur isi perjanjian yang lebih menguntungkannya. Ketidakhadiran asas ini dapat menimbulkan ketidakadilan kepada pihak pekerja. Namun perlu diingat bahwa pihak pengusaha atau pemberi kerja yang membuat perjanjian kerja baku tersebut harus tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama dalam UU Ketenagakerjaan.

Perjanjian baku memang tidak sepenuhnya memenuhi asas kebebasan berkontrak, namun kebutuhan masyarakat akan perjanjian yang sudah dibakukan utamanya dalam hal perjanjian kerja yang tidak dapat dipungkiri. Keberadaan perjanjian baku ini dikarenakan mempertimbangkan faktor efisiensi baik dari segi biaya, tenaga, dan waktu. Dapat disimpulkan bahwa penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian baku memang

menimbulkan keraguan, namun hal ini tidak dapat dikatakan sepenuhnya bertentangan dengan catatan:

1. Memenuhi syarat sah suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara;
2. Tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan;
3. Tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan;
4. Sesuai dengan kebiasaan yang berlaku;
Pasal 1339 KUHPerdara menentukan pula bahwa suatu perjanjian tidak hanya mengikat terhadap isi dari kontrak tersebut, melainkan mengikat dengan hal-hal yang merupakan kebiasaan.
5. Sepanjang perjanjian tersebut dilaksanakan dengan itikad baik;
Perjanjian kerja yang sudah dibakukan dan dibuat secara sepihak harus dilaksanakan dengan itikad baik. Menurut Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara suatu perjanjian haruslah dilaksanakan dengan itikad baik. Rumusan dari Pasal 1338 ayat (3) tersebut mengindikasikan bahwa sebenarnya itikad baik bukan merupakan syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana syarat yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Diharapkan pemberi kerja sebagai pembuat perjanjian kerja baku menyusun perjanjian dengan jujur dan terbuka serta tidak ada klausul-klausul isi perjanjian yang memberatkan atau menyesatkan pihak penerima kerja.
Itikad baik ini juga berkaitan dengan asas *Pacta Sunt Servanda* atau mengikat para pihak yang mana tidak ada perjanjian atau kontrak yang berguna jika sejak pembuatan kontrak bertujuan untuk dilanggar, di dalamnya terkandung suatu asas kekuatan yang mengikat (**Hamza, 2019**).
6. Perjanjian kerja menerapkan asas keseimbangan.
Terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan secara adil berkaitan dengan keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja. Sehingga adanya perjanjian memperjelas hubungan para pihak sebagai pedoman dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Namun, ketidakseimbangan kedudukan para pihak yaitu antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh mengakibatkan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja ini sulit diterapkan terutama dalam perjanjian kerja yang sudah dibakukan secara sepihak.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Perjanjian kerja harus menerapkan asas kebebasan berkontrak yang menjadi nilai utama dan absolut dalam pembuatan perjanjian karena mencerminkan keadilan bagi para pihak dan mengikat sebagai undang-undang. Pihak pekerja diberikan pilihan untuk menandatangani atau tidak

menandatangani perjanjian yang sudah dibuat tersebut atau biasa disebut dengan *“take it or leave it contract”*. Adanya unsur pilihan ini dianggap tidak sepenuhnya melanggar asas kebebasan berkontrak, karena pihak pekerja masih diberikan pilihan untuk menyetujui (*take it*) atau menolak (*leave it*) perjanjian kerja tersebut. Namun asas kebebasan berkontrak ini juga tidak bisa dianggap sepenuhnya diterapkan dalam pembuatan perjanjian baku berupa perjanjian kerja. Hal ini dikarenakan adanya ketidakseimbangan kedudukan para pihak dalam hubungan kerja sehingga perjanjian kerja seringkali dibuat dalam bentuk perjanjian baku oleh pengusaha/pemberi kerja.

- b. Asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian baku dalam perjanjian kerja tidak dapat diterapkan sepenuhnya namun bergantung kepada kebutuhan masyarakat dan para pihak dalam mencapai tujuannya masing-masing. Dapat disimpulkan bahwa penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian baku memang menimbulkan keraguan, namun hal ini tidak dapat dikatakan sepenuhnya bertentangan selama perjanjian kerja memenuhi Pasal 1320 KUHPerdara, tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan, tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan, sesuai dengan kebiasaan yang berlaku, berdasarkan itikad baik, serta menerapkan asas keseimbangan.

2. Saran

Meskipun perjanjian baku berupa perjanjian kerja dibutuhkan dalam perkembangan hukum perjanjian di Indonesia, penggunaan perjanjian baku sebaiknya tidak dibiarkan tumbuh secara liar tanpa adanya peraturan dan pengawasan yang tegas. Pemerintah perlu menertibkan pencantuman klausula baku ini, dengan pertimbangan utama yaitu memberikan aspek perlindungan bagi pekerja atau buruh. Sehingga, perlu adanya pengawasan yang tegas mengenai tanggungjawab dan pembatasan pengusaha atau pemberi kerja dalam membuat perjanjian kerja yang memuat klausula baku. Pengusaha atau pemberi kerja pada saat membuat perjanjian kerja baku juga harus menyesuaikan dengan keadaan pekerja dan tetap melindungi hak-hak pekerja sehingga pekerja tidak dirugikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan untuk para pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam penyelesaian penulisan artikel ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Dekan, Para Wakil Dekan, Dosen, dan Tenaga Kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman yang telah mendukung penulis dalam penyelesaian artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

- Badruzaman, M. D.(1994). *Aneka Hukum Bisnis*. Bandung: Citra Aditya.
- Ibrahim, J. (2004). *Mengupas Tuntas Kredit Komersial dan Konsumtif (Perspektif Hukum dan Ekonomi)*. Bandung: Mandar Maju.
- Sjahdeini, S. R. (1993). *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*. Jakarta: Penerbit IBI.
- Subekti. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermedia.
- Yodo, A. M. (2004). *Hukum Perlindungan Konsumen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Hamza, Y. A. (2019). "Prinsip Itikad Baik dalam Perjanjian Kerja Outsourcing". *Meraja Journal*. Vol.2. No.2.
- Hartanto, D. (2016). "Asas Kebebasan Berkontrak: Problematika Penerapannya Dalam Kontrak Baku Antara Konsumen Dengan Pelaku Usaha". *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*. Vol.11. No.2.
- Muhtarom, M. (2014). "Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak". *SUHUF*. Vol. 26. No. 1.
- Rusli, T. (2015). "Asas Kebebasan Berkontrak Sebagai Dasar Perkembangan Perjanjian di Indonesia". *Pranata Hukum*. Vol.10. No.1.
- Santoso, Budi dan Ratih Dheviana Puru. (2012). "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja". *Arena Hukum*. Vol.5. No.3.
- Sinaga, N. A. (2017). "Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*. Vol.7. No 2.