

ASAS KESEIMBANGAN DALAM HUKUM PERJANJIAN KERJA

PL Tobing



DOI: <http://dx.doi.org/10.33603/hermeneutika.v3i2>

Diterima: 22 Januari 2022; Direvisi: 10 Februari 2022; Dipublikasikan: 28 Februari 2022

Abstrak: *Perjanjian merupakan aspek yang sangat penting dalam kegiatan bisnis baik yang dilakukan antar individu dalam satu negara maupun hubungan antar perusahaan yang bersifat lintas batas negara. Perjanjian-perjanjian tersebut terlahir dengan adanya kesepakatan antara minimal dua pihak yang terkait. Sudah dapat dipastikan bahwa adanya kesepakatan tersebut didasarkan pada kebebasan berkontrak para pihak yang terkait. Salah satunya yaitu asas kebebasan berkontrak. Penelitian ini termasuk dalam bentuk penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang bertujuan untuk meneliti tentang sinkronisasi hukum di dalam pelaksanaannya di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan Keseimbangan dan perlindungan terkait dengan kompensasi, keseimbangan dalam perjanjian kerja dijelaskan para pihak dalam perjanjian harus memenuhi dan melaksanakan perjanjian secara seimbang dan tidak ada unsur paksaan. Hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi pelaku produksi (barang dan jasa), selain sebagai payung hukum, hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan.*

Kata Kunci: Keseimbangan, Perjanjian, Hukum Kerja

I. PENDAHULUAN

Keseimbangan para pihak dalam perjanjian dengan memiliki kedudukan yang sederajat hampir tidak pernah tercipta, sebagai contoh perjanjian hubungan antara pihak rumah sakit dengan pasiennya. Perjanjian antara atasan dan bawahan maupun perjanjian antara pihak bank dan debiturnya seperti perjanjian kredit. Pembentukan pembuatan suatu perjanjian¹ di Indonesia melalui kesepakatan para pihak (sebagaimana diatur berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata untuk semua jenis perjanjian kecuali perjanjian kerja Pasal 52 ayat ((1)) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), tidak berarti telah menerapkan asas kebebasan berkontrak yang berlaku secara universal diseluruh dunia dalam pembentukan suatu perjanjian. Kesepakatan para pihak dalam perjanjian di Indonesia secara faktuil lebih kepada menyetujui atau tidak menyetujui seperti contohnya perjanjian antara majikan dan buruh² dalam peraturan perusahaan.

Dengan demikian, kesepakatan para pihak dalam perjanjian di Indonesia dapat juga menimbulkan ketidakseimbangan para pihak. Secara ideal seharusnya perjanjian menempatkan para pihak dalam kedudukan yang seimbang.³ Perjanjian dengan para pihak berada dalam keseimbangan dapat memberikan jaminan keadilan.

Perjanjian merupakan aspek yang sangat penting dalam kegiatan bisnis baik yang dilakukan antar individu dalam satu negara maupun hubungan antar perusahaan yang bersifat lintas batas negara. Perjanjian-perjanjian tersebut terlahir dengan adanya kesepakatan antara minimal dua pihak yang terkait. Sudah

dapat dipastikan bahwa adanya kesepakatan tersebut didasarkan pada kebebasan berkontrak para pihak yang terkait. Salah satunya yaitu asas kebebasan berkontrak.

Perjanjian kerja antara buruh⁴ dengan pengusaha dalam kebebasan berkontrak adalah para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dalam masalah ini menjelaskan pihak-pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian ini, dimana pihak perusahaan sebagai pihak pertama dan karyawan yang bersangkutan sebagai pihak kedua. Pada hari yang telah ditentukan mereka telah sepakat untuk mengadakan persetujuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu pada suatu perusahaan. Dalam klausul-klausul tersebut menyebutkan nama dan alamat pihak-pihak yang mengikatkan dirinya dalam perjanjian tersebut baik pihak pertama maupun pihak kedua dan juga menyebutkan tempat perjanjian itu. Perjanjian ini dimaksudkan perjanjian antara seorang “buruh” dengan pengusaha, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” atau “*dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.⁵

Dalam pengertian kontrak kerja organisasi perusahaan dengan organisasi buruh. Organisasi perusahaan dibentuk untuk menjadi forum komunikasi dan bertukar pikiran untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam bidang hubungan industrial dan buruh. Menurut UU Nomor 1 Tahun 1987,

¹Mariam Darus Badruzaman, *Kerangka Dasar Hukum Perjanjian (Kontrak), Dalam Hukum Kontrak Indonesia*, (Jakarta: ELIPS, 1998), hal. 23.

²M.G Levenbach, *Het Burgerlijk Wetboek en de maatschappelijke verhoudingen van 1838 tot heden*, in: *Gedenkboek BW 1838-1938*, Zwolle, hal. 129.

³ *Ibid.* hal. 66.

⁴ *Ibid.*

⁵Waro Muhammad, Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu dalam <https://waromuhammad.blogspot.co.id/2012/02/penerapan-asas-kebebasan-berkontrak.html>. Diakses tanggal 4 November 2021.

Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu. Selain itu Organisasi Perusahaan juga diartikan sebagai wadah persatuan dan kesatuan bagi perusahaan Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan jenis usaha, mata dagangan, atau jasa yang dihasilkan ataupun yang diperdagangkan. Di Indonesia, terdapat beberapa organisasi pengusaha yang dijadikan sebagai wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia, salah satu yang terbesar adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) yang akrab kita dengar dengan Apindo. Asosiasi Pengusaha adalah lembaga yang dibentuk untuk mengatur dan memajukan kepentingan kolektif dari pengusaha. Mengingat bahwa jangkauan dan isi dari kepentingan kolektif tersebut bervariasi antara satu negara dan negara lain, struktur keanggotaan dasar dan fungsi organisasi pengusaha pun menjadi sangat berbeda antar negara.

Begitu kuatnya pembatasan terhadap asas kebebasan berkontrak sebagai akibat digunakannya perjanjian-perjanjian baku dalam dunia bisnis oleh salah satu pihak, sehingga bagi pihak lainnya kebebasan yang tinggal hanyalah berupa pilihan antara menerima atau menolak (*take it or leave it*) syarat-syarat perjanjian baku yang disodorkan kepadanya itu. Secara tradisional suatu perjanjian terjadi berlandaskan asas kebebasan berkontrak⁶ di antara dua pihak mempunyai kedudukan yang seimbang dari kedua belah pihak berusaha untuk mencapai kesepakatan yang diperlukan bagi terjadinya perjanjian itu melalui suatu proses negosiasi di antara mereka. Namun pada dewasa ini kecenderungan makin memperlihatkan bahwa banyak perjanjian di dalam

transaksi bisnis yang terjadi bukan melalui proses negosiasi yang seimbang di antara para pihak, tetapi perjanjian itu terjadi dengan cara di pihak yang satu telah menyiapkan syarat-syarat baku pada suatu formulir perjanjian yang sudah dicetak dan kemudian disodorkan kepada pihak lainnya untuk disetujui dengan hampir tidak memberikan kebebasan sama sekali kepada pihak lainnya untuk melakukan negosiasi atas syarat-syarat yang disodorkan. Perjanjian yang demikian ini dinamakan perjanjian standar atau perjanjian baku atau perjanjian adhesi.

Perjanjian standar yang maknanya terhadap suatu perjanjian yang didalamnya telah terdapat syarat-syarat tertentu yang dibuat oleh pihak kreditor, yang umumnya disebut perjanjian adhesie atau perjanjian baku. Pihak lain yaitu debitor, umumnya disebut "*Adherent*", ia tidak turut serta dalam menyusun kontrak, ia tidak mempunyai pilihan. Dalam hal penyusunan kontrak (kreditor) mempunyai kedudukan monopoli. Terserah mau mengikuti atau menolak. Penyusun kontrak bebas dalam membuat redaksinya, sehingga pihak lawan berada dalam keadaan di bawah kekuasaannya.

Menurut Abdul Kadir Muhammad, istilah perjanjian baku dialih bahasakan dari istilah yang dikenal dalam bahasa Belanda yaitu "*standard contract*". Standar artinya tolak ukur yang dipakai sebagai patokan atau pedoman bagi yang mengadakan hubungan hukum dengan pengusaha, yang dibakukan dalam perjanjian baku ialah meliputi model, rumusan, dan ukuran.⁷

Beberapa pendapat sarjana hukum Belanda dikemukakan berikut ini. Sluijter mengatakan perjanjian standar bukan perjanjian, sebab kedudukan pengusaha itu (yang berhadapan dengan konsumen, penulis) adalah seperti pembentuk undang-undang swasta (*legio particuliere wetgever*). Sedangkan Pitlo menyatakan

⁶ Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan bagi Hukum perjanjian Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hal. 95.

⁷Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perikatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hal 87.

bahwa perjanjian standar sebagai perjanjian paksa (*dwangcontract*).⁸ Dalam barisan para sarjana hukum yang mendukung perjanjian standar antara lain adalah Stein yang berpendapat bahwa perjanjian baku dapat diterima sebagai perjanjian berdasarkan fiksi adanya kemauan dan kepercayaan (*fictie van wil en vertrouwen*) yang membangkitkan kepercayaan bahwa para pihak mengikatkan diri pada perjanjian itu.⁹ Salah satu bentuk dari perjanjian baku adalah Perjanjian Kerja.¹⁰

Penulis melihat masalah ketenagakerjaan ini cukup kompleks terutama dalam hal pelaksanaan perjanjian kerja.¹¹ Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja rawan konflik khususnya jika terjadi masalah Pemutusan Hubungan Kerja, upah, waktu kerja dan hubungan kerja. Pengaturan perjanjian kerja sendiri terdapat dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun bagi penulis ketentuan tersebut masih kurang sempurna mengingat format perjanjian kerja sendiri tidak diatur dengan jelas padahal ketentuan ini sangat penting untuk melindungi hak pekerja.¹² Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu diatur dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja yang dapat mensyaratkan masa percobaan

kerja paling lama 3 (tiga) bulan.¹³ Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“Kepmenakertrans 100/2004”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹⁴

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan.¹⁵

Perjanjian kerja, merupakan salah satu jenis dari perjanjian, karena itu dalam pembuatannya tidak terlepas dari syarat-syarat sahnya suatu perjanjian pada umumnya. Dalam pembentukannya diperlukan adanya kesepakatan, kemampuan atau kecakapan perbuatan melawan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan dan adanya sebab yang halal.¹⁶ Perjanjian kerja juga

⁸ *Ibid*, hal. 69.

⁹ *Ibid*.

¹⁰ Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan bagi Hukum perjanjian Indonesia*. Op., Cit. hal. 107.

¹¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hal. 51..

¹² *Ibid*.

¹³ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

¹⁴ Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

¹⁵ *Ibid*.

¹⁶ Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor : Ghalia Indonesia. 2011.hal. 52.

harus berprinsip pada asas konsensualisme, asas mengikatnya suatu perjanjian kerja dan asas kebebasan berkontrak.¹⁷

Menurut Nieuwenhuis, terdapat tiga jenis asas-asas perjanjian yaitu asas otonomi, yaitu adanya kewenangan mengadakan hubungan hukum yang mereka pilih diantara mereka, asas kepercayaan yaitu adanya kepercayaan yang ditimbulkan dalam perjanjian itu, yang perlu dilindungi (asas melindungi pihak beritikad baik) dan asas kausa, yaitu adanya saling ketergantungan di dalam suatu cara dan tujuan sehubungan dengan adanya perikatan yang timbul karena perjanjian.¹⁸ Asas keterikatan (ketergantungan) bagi suatu perikatan untuk tunduk pada *rechtsregel* (peraturan hukum) yang telah ada, meskipun ada kebebasan berkontrak.

Perjanjian kerja sebagaimana diatur di dalam Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan tiruan dari Pasal 1320 KUHPerdata¹⁹ yaitu:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - (a) Kesepakatan kedua belah pihak;
 - (b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - (c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - (d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3) Perjanjian kerja dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Persoalan yang hendak dikaji dalam Penulisan jurnal ini melalui Penelitian Penerapan Hukum Dalam Perjanjian Kerja. Ketentuan dalam suatu perjanjian dapat menjadi tidak patut atau tidak adil apabila perjanjian itu terbentuk pada suatu hubungan atau keadaan yang tidak seimbang. Apabila ketidakpatutan atau ketidakadilan itu terjadi pada suatu hubungan para pihak yang tidak seimbang maka keadaan ini dinamakan *Undue Influence*. Sedangkan bila ketidakadilan terjadi pada suatu keadaan (bukan hubungan) yang tidak seimbang, maka hal ini dinamakan *unconscionability*.²⁰

Hakim dapat mencampuri suatu perjanjian karena adanya dan untuk menyatakan adanya *Undue Influence* itu, maka penggugat harus *Undue Influence* dapat membuktikan hubungan yang relevan dan setelah itu terbukti maka menjadi kewajiban tergugatlah untuk dapat membuktikan bahwa ia tidak mendapat keuntungan dan adanya hubungan tersebut atau dengan kata lain tergugat harus membuktikan bahwa transaksi telah dibuat dengan tidak patut atau tidak adil.

II. METODE PENELITIAN

¹⁷Henry P. Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan (Baru) untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum di Belanda)*. (Yogyakarta : Liberty, 2001).

¹⁸*Ibid*, hal. 8.

¹⁹Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan. Loc., Cit.* hal. 52.

²⁰Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*. (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1993), hal. 113.

Penelitian ini termasuk dalam bentuk penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang bertujuan untuk meneliti tentang sinkronisasi hukum di dalam pelaksanaannya di lapangan. Dalam hal ini mengkaji ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja dengan penerapan asas keseimbangan ditinjau dari perspektif teori teori keadilan dan teori hukum khususnya teori hukum alam dan teori hukum positifisme.

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum deskriptif yaitu penelitian dimana pengetahuan atau teori tentang objek sudah ada dan ingin memberikan gambaran tentang objek penelitian. Objek penelitian adalah penerapan asas keseimbangan sebagai wujud keadilan dalam perjanjian kerja.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dari Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder, dan Bahan Hukum Terteir. Di dalam penelitian hukum yang mencakup data normatif dan data empiris lainnya, terdiri dari;

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma (dasar) atau kaidah dasar, yaitu Undang-Undang Dasar, Proklamasi 1945, dan peraturan perundang-undangan lainnya dibawahnya termasuk diantaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahan hukum primer adalah peraturan perundangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum berupa buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan dalam Penulisan ini.

Bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis, memahami dan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, antara;

- 1) Buku-buku hukum yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- 2) Rancangan undang-undang
- 3) Desertasi, makalah, jurnal ilmiah, dan majalah serta media cetak dan elektronik.
- 4) Perjanjian Kerja (PK), Perjanjian kerja bersama (PKB), dan Peraturan Perusahaan (PP).
- 5) Bahan-bahan lainnya untuk penelitian desertasi ini.

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari;

- 1) Norma dasar dan peraturan dasar negara Republik Indonesia terdiri;
 - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Hasil Perubahan (UUD 1945 Hasil Perubahan).
 - b) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945),
 - c) Konstitusi Republik Indonesia Serikat (Konstitusi RIS),
 - d) Undang-Undang Dasar Sementara Tahun 1950 (UUDS 1950).
- 2) Peraturan Perundang-undangan perburuhan berlaku terdiri dari:
 - a) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - b) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
 - c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d) Undang-Undang Nomor: 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
 - e) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta
 - f) Konvensi International Labor Organisation (ILO)
 - g) Hukum Acara Perdata yang terdiri dari HIR, RBG, RV

- h) KUHPdata, SEMA dan PERMA.
- 3) Putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial, yang terdiri; Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat peradilan Negeri, putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat Kasasi di Mahkamah Agung.
- b. Bahan Hukum Sekunder ini yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum dan seterusnya. Untuk memperoleh bahan hukum sekunder penulis akan meneliti dan menganalisa risalah-risalah sidang pembuatan undang-undang dasar, rancangan undang-undang, naskah akademis dalam pembuatan undang-undang.
- c. Bahan Hukum Tertier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder; sebagai contohnya terdiri; kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan seterusnya. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang berasal dari katalog, ensiklopedia maupun kamus hukum yang mendukung bahan hukum sekunder.

Sebagai upaya untuk dapat menjawab atau memecahkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis data kualitatif, karena data yang diperoleh bersifat kualitatif tidak diperlukan data statistik. Setelah pengumpulan data kemudian dilakukan analisis sehingga dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam menyusun baik dari data primer dan maupun data sekunder tersebut diklasifikasikan dengan memperhatikan hierarki sumber-sumber hukum.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Keseimbangan dalam perjanjian kerja dijelaskan para pihak dalam perjanjian harus memenuhi dan

melaksanakan perjanjian secara seimbang dan tidak ada unsur paksaan. Hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi pelaku produksi (barang dan jasa), selain sebagai payung hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 102 (2) dan (3) UU. No. 13 Tahun 2003). Ketentuan ini terlihat sebagai aturan hukum yang harus dipatuhi para pihak (tanpa ada penjelasan lebih lanjut apa yang dimaksudkan dengan makna kemitraan). Sekilas dalam ketentuan Pasal 102 (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa : *“...pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan...”* Hal ini belum memberi kejelasan yang konkrit bagi masyarakat industrial yang umumnya awam dalam memahami ketentuan hukum. Ironinya hukum hanya dilihat sebagai abstraktif semata.

Demikian pula terhadap Pasal 102 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pada intinya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selain menjalankan fungsi lainnya, melalui serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya dengan tetap menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan. Secara tersirat hal ini merupakan bentuk partisipasi pekerja dalam keikutsertanya menjaga ketertiban, memajukan perusahaan, serta memperhatikan kesejahteraan, namun redaksi ini kurang dapat dipahami para pihak, bahkan pemaknaan demikian kurang adanya

keperdulian, khususnya dari pihak pengusaha, sehingga hal ini sering memicu perselisihan hak dan kepentingan yang berujung pada aksi unjuk rasa serta mogok kerja.

Jika makna ini dipahami sebagai kemitraan, maka akan menjauhkan dari pelbagai kepentingan pribadi. Berbeda, jika masyarakat industrial memahami sebagai aturan hukum yang harus dipatuhi tanpa harus mendapatkan teguran dari pemerintah sesuai ketentuan Pasal 102 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan memahami sebagai landasan dalam membangun hubungan kemitraan, hanya saja ketidak patuhan dalam membangun kemitraan tidak ada sanksi hukum yang mengikat bagi para pihak. Hal ini sebagai kendala dalam menciptakan hubungan kemitraan.

Terkait dengan keseimbangan dan perlindungan terhadap kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing

merekrut/membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan/organisasi.

Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi/perusahaan sebagai berikut di bawah ini :

- a. Mendapatkan karyawan berkualitas baik
- b. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang
- c. Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada
- d. Mudah dalam pelaksanaan dalam administrasi maupun aspek hukumnya
- e. Memiliki keunggulan lebih dari pesaing / competitor

Macam-Macam/Jenis-Jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan:

1. Imbalan Ektrinsik

- a. Imbalan ektrinsik yang berbentuk uang antara lain misalnya:
 - 1) Gaji
 - 2) Upah
 - 3) Honor
 - 4) Bonus
 - 5) Komisi
 - 6) Insentif, dan lain-lain
- b. Imbalan ektrinsik yang bentuknya sebagai benefit/tunjangan pelengkap contohnya seperti:
 - 1) Uang cuti
 - 2) Uang makan
 - 3) Uang transportasi / antar jemput
 - 4) Asuransi
 - 5) Jamsostek / jaminan sosial tenaga kerja
 - 6) Uang pension
 - 7) Rekreasi
 - 8) Beasiswa melanjutkan kuliah, dan sebagainya

2. Imbalan Intrinsik

Imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan

kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis di atas maka kesimpulannya adalah: Keseimbangan dan perlindungan terkait dengan kompensasi, keseimbangan dalam perjanjian kerja dijelaskan para pihak dalam perjanjian harus memenuhi dan melaksanakan perjanjian secara seimbang dan tidak ada unsur paksaan. Hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi pelaku produksi (barang dan jasa), selain sebagai payung hukum, hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan. Terkait dengan keseimbangan dan

Buku:

- Abdussalam. Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi. Jakarta : Restu Agung. 2009.
- Budiman, Anwar. Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta : Bidik Publishing. 2015.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).
- Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*. (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1993).
- Henry P. Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan (Baru) untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum di Belanda)*. (Yogyakarta: Liberty, 2001).
- Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan bagi Hukum perjanjian Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006).
- Husni, Lalu. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta : Rajagrafindo Persada. 2000.

perlindungan terhadap kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi.

Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pekerja yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- M.G Levenbach, *Het Burgerlijk Wetboek en de maatschappelijke verhoudingen van 1838 tot heden*, in: *Gedenkboek BW 1838-1938*, Zwolle.
- Mariam Darus Badruzaman, *Kerangka Dasar Hukum Perjanjian (Kontrak), Dalam Hukum Kontrak Indonesia*, (Jakarta: ELIPS, 1998).
- Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perikatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006).
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor : Ghalia Indonesia. 2011.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.