

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Hakikat keadilan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah keadilan yang sesuai dengan Falsafah Bangsa Indonesia. Menurut pendapat Yuliesna Tina, bahwa “Hukum merupakan tonggak utama dalam pembangunan negara kedepan”¹. Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, dimana pada pelaksanaannya bidang ketenagakerjaan sangat memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi bangsa.

Perjanjian kerja sebagai salah satu sumber hukum otonom dalam hukum ketenagakerjaan harus mendapatkan perhatian demi terwujudnya pembangunan nasional. Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

¹ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, halaman 7.

Menurut pendapat Aloysius Uwiyono, Perjanjian kerja merupakan “Perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian”². Padahal apabila merujuk dari salah satu syarat subjektif sah nya perjanjian, maka suatu perjanjian itu harus ada kesepakatan para pihak yang berarti memuat persesuaian kehendak bukan paksaan. Hal demikian seharusnya juga berlaku pada perjanjian kerja. Kedudukan para pihak didalam perjanjian kerja itu dianggap pada posisi yang tidak sejajar karena pihak pengusaha biasanya diletakkan pada posisi yang lebih tinggi dibanding dengan posisi pekerja, sehingga pihak pekerja tidak dapat bebas membuat perjanjian kerja sesuai dengan keinginannya.

Perjanjian atau kontrak adalah kesepakatan antara dua orang atau lebih mengenai hal tertentu yang disetujui oleh kedua belah pihak. Harus dipahami jika perjanjian diadakan itu karena adanya unsur kepentingan bagi para pihak yang mengikatkan diri didalamnya. Sejatinya dalam membuat sebuah perjanjian terlebih dahulu diawali dengan proses negosiasi untuk memperoleh persesuaian kehendak, dengan tujuan dari adanya negosiasi yaitu untuk mempertemukan kepentingan para pihak agar mencapai sebuah kesepakatan. Pada negosiasi terjadilah penawaran dan penerimaan mengenai kepentingan-kepentingan yang dimiliki oleh masing-masing pihak, kemudian kepentingan itu dipertemukan menjadi suatu kesepakatan. Kesepakatan inilah yang kemudian dijadikan sebagai landasan hukum yang mengatur para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Begitu juga dalam hal

² Aloysius Uwiyono, (*et al*), *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2020, halaman 59.

perjanjian kerja, antara pengusaha dan pekerja masing-masing memiliki kepentingan. Seyogyanya perlu adanya negosiasi untuk mencapai kesepakatan kerja.

Perjanjian kerja biasanya menempatkan pekerja seakan memiliki posisi tawar yang rendah sehingga banyak perusahaan yang menerapkan kontrak baku terhadap perjanjian kerja dengan berusaha menekan pekerja menyetujui kehendak dari perusahaan tanpa mempertimbangkan keinginan atau kehendak pekerja itu sendiri, maka acapkali perjanjian kerja yang dibuat itu ada penyalahgunaan keadaan oleh salah satu pihak. Seyogyanya, apabila terjadi penyalahgunaan keadaan disaat penandatanganan perjanjian kerja tersebut harusnya perjanjian kerja tersebut dapat diajukan batal atau dibatalkan karena tidak memenuhi syarat subjektif. Namun pada praktiknya pekerja masih sangat jarang mengajukan pembatalan perjanjian kerja dengan dalih butuh pekerjaan dan sulitnya mencari pekerjaan.

Hal berbeda akan terjadi apabila pekerja yang membuat perjanjian kerja adalah pekerja profesional. Pekerja profesional merupakan pekerja yang memiliki keahlian dan pengetahuan khusus dalam suatu bidang tertentu yang menjalankan profesinya secara beretika yang mana akan memiliki kekuatan untuk melakukan penawaran pada perusahaan. Asas proporsionalitas sangat mungkin untuk dapat diterapkan pada perjanjian kerja profesional karena pada kondisi ini pekerja profesional memiliki posisi tawar (*bargaining position*) sehingga memiliki kedudukan yang setara dengan pihak perusahaan dalam menentukan isi dari perjanjian kerja profesional sesuai bidang keahliannya.

Bentuk perjanjian kerja menurut Pasal 51 ayat (1) UUK ada dua, yaitu:

1. Perjanjian kerja tertulis
2. Perjanjian kerja tidak tertulis/lisan

Dewasa ini perjanjian kerja lisan hampir ditinggalkan, banyak perusahaan memilih bentuk perjanjian kerja tertulis mengingat hal ini perjanjian kerja merupakan kaidah hukum otonom yang sangat penting dalam terciptanya hubungan kerja dan ini sebagai data milik perusahaan. Apalagi kemajuan teknologi di era revolusi industri 4.0 hampir semua data terkomputerisasi dan menjadi aset perusahaan. Seiring perkembangan zaman pekerja profesional banyak dibutuhkan oleh perusahaan apalagi saat ini kita memasuki pasar bebas tenaga kerja. Saat ini MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang mana Indonesia berada didalamnya sudah mengeluarkan kebijakan pasar bebas yang tertuang dalam ASEAN Mutual Recognition Arrangement (MRA). Berdasarkan MRA (*Mutual Recognition Arrangement*) yang sudah dilakukan negara-negara ASEAN, profesi yang disepakati ada 8 (delapan) profesi hal ini tidak menutup kemungkinan akan bertambah profesi profesional lainnya. Secara global saat ini sudah banyak muncul profesi profesional yang dibutuhkan sesuai perkembangan zaman era digital revolusi industri seperti *digital marketing*, *content creator*, *programmer* dan lain sebagainya.

Perjanjian kerja profesional menempatkan pekerja bukan hanya sebagai faktor produksi, akan tetapi juga sebagai partner untuk meningkat profit atau keuntungan usaha, dan partner dalam menjalankan tanggung jawab usaha sesuai dengan porsi masing-masing yang dibutuhkan oleh perusahaan oleh karena itu pekerja memiliki peran yang sangat penting sehingga posisi tawarnya cukup tinggi,

disaat fase prakontraktual pihak pekerja bisa bernegosiasi terhadap pihak perusahaan mengenai hal-hal yang akan dituangkan didalam perjanjian kerja terutama terkait upah dan sistem kerja serta hal-hal yang dianggap perlu, begitu juga sebaliknya. Apabila hal tersebut berjalan dengan baik, maka difase kontraktual akan tercapai kesepakatan bersama sehingga diharapkan perjanjian tersebut dapat berjalan dengan baik hingga fase post kontraktual.

Menurut Agus Yudho Hernoko,

Asas proporsionalitas bermakna sebagai asas yang melandasi atau mendasari pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai proporsi atau bagiannya dalam seluruh proses kontraktual. Asas proporsionalitas tidak bisa dilihat dari konteks keseimbangan-matematis (*equilibrium*), tetapi pada proses dan mekanisme pertukaran hak dan kewajiban yang berlangsung secara fair.³

Hal ini menunjukkan bahwa proporsi ini tidak berada pada posisi seimbang sama rata secara matematis, akan tetapi keseimbangan yang ingin dicapai sesuai dengan porsi masing-masing berdasarkan kedudukannya. Perlu kecermatan untuk menempatkan posisi sesuai dengan kelayakan dan kepatutan agar tercapai keadilan yang proporsional.

Untuk menemukan asas proporsionalitas dalam kontrak dengan menggunakan kriteria atau ukuran nilai-nilai tersebut di atas, hendaknya tidak diartikan akan diperoleh hasil temuan berupa angka-angka matematis. Asas proporsionalitas tidak mempermasalahkan keseimbangan (kesetaraan) sama rata hasil secara matematis, namun lebih menekankan proporsi pembagian hak dan

³ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Kencana, Jakarta, 2010, halaman 78.

kewajiban di antara para pihak yang berlangsung secara layak dan patut (*fair and reasonable*).

Asas proporsionalitas dalam perjanjian kerja dimungkinkan terjadi pada kontrak baku karena dalam hukum perjanjian itu juga mengenal ajaran penyalahgunaan keadaan (*Undue Influence; Misbruik van Omstandigheden*). Teori ini berkembang di Belanda, sebagaimana tertuang didalam Pasal 3:44 *Nieuw Burgerlijk Wetboek (N.B.W.)*. Ajaran tersebut muncul melihat terjadinya ketimpangan yang begitu besar diantara para pihak dalam membuat perjanjian. Ketidakseimbangan tersebut seringkali membawa pihak yang kedudukan sosial atau ekonominya lemah, menjadi semakin terjepit karena “dipaksa” mengadakan perjanjian dalam keadaan kehendak yang tidak bebas. Menurut H.P. Panggabean, “Penyalahgunaan keadaan dikategorikan sebagai kehendak yang cacat”⁴. Perjanjian itu sebenarnya tidak ia kehendaki.

Apabila terjadi penyalahgunaan keadaan maka perjanjian yang dibuat dapat diajukan pembatalan. Sehingga dimungkinkan untuk dibuat perjanjian baru yang mengimplementasikan asas proporsionalitas didalamnya agar tercipta keadilan dalam perjanjian kerja tersebut dan tercapai persesuaian kehendak tanpa adanya unsur paksaan.

Menurut Subekti ada empat (4) unsur *esensialia* pada perjanjian kerja yaitu:

⁴ H.P. Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Sebagai Alasan (Baru) Untuk pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum di Belanda dan Indonesia)*, Liberty, Yogyakarta, 2010, halaman 51

1. Melakukan pekerjaan tertentu
2. Dibawah perintah atau pimpinan orang lain
3. Adanya upah
4. Untuk waktu tertentu

Pasal 52 ayat 1 UUK tersebut juga menegaskan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. kesepakatan kedua belah pihak
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja biasa dan perjanjian kerja profesional pada dasarnya sama-sama perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja, akan tetapi dalam perjanjian kerja profesional ini pihak pekerja yang membuat perjanjian ada pekerja yang memiliki keahlian dan pengetahuan dalam satu bidang profesi. Menurut *Black's Law Dictionary* kata profesional yang dalam bahasa inggris disebut *professional* yang bermakna, "*A person who belongs to a learned profession or whose occupation requires a high level of traininh and proficiency*"⁵, yang artinya seseorang yang memiliki profesi terpelajar atau yang pekerjaannya membutuhkan pelatihan dan kemahiran tingkat tinggi.

Tenaga kerja berketerampilan tinggi biasanya melibatkan para profesional sebagai akibat politik ketenagakerjaan yang dipengaruhi oleh kemajuan jaman dan

⁵ Bryan A Garner, *Black's Law Dictionary*, *Op. cit.*

pertumbuhan teknologi sesuai kebutuhan masyarakat. Dalam situasi saat ini, tenaga kerja profesional yang berketerampilan tinggi merupakan komponen yang semakin besar dalam arus migrasi global. Seseorang dikategorikan profesional apabila seseorang memiliki keterampilan khusus pada suatu bidang dan melakukan tanggung jawab profesinya sesuai dengan etika. Pertumbuhan tenaga kerja berketerampilan tinggi yang profesional terus berlanjut manandai kemajuan pembangunan masyarakat. Prosedur formal untuk mengakui keterampilan para pekerja profesional maka diperlukan juga perjanjian kerja profesional. Meningkatnya globalisasi perusahaan dan internasionalisasi pendidikan tinggi mendorong profesi untuk melakukan internasionalisasi.

UUK umumnya lebih banyak mengatur mengenai pekerja karena dianggap memiliki posisi atau kedudukan yang lebih rendah, hal ini berbeda dengan pekerja profesional yg memiliki kedudukan yang cukup tinggi. Perjanjian kerja professional ini muncul karena perkembangan kemajuan zaman dan berdasarkan kebutuhan masyarakat, karena saat ini banyak sekali para pekerja professional yang terikat dalam hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja professional yang harus dilindungi adalah kedua belah pihak yang sama-sama memiliki kepentingan. Terkadang perusahaanlah yang merasa dirugikan oleh pekerja profesional, misalnya pada profesi arsitek, seorang arsitek bisa saja juga bekerja atau mendesain gambar untuk perusahaan pesaing, atau seorang koki yang tiba-tiba berhenti dan membuat usaha dengan menu serupa dengan restoran tempatnya bekerja. Hal-hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai perjanjian kerja professional.

Era *Gig Economy* saat ini yang menciptakan *Gig Workers* di Indonesia tidak terlepas dari *digitalisasi* dan *automatisasi* yang terjadi di era revolusi industri 4.0 yang mana semua pihak dapat berkomunikasi atau bertransaksi dengan cepat menggunakan kemajuan teknologi. Pada era ini mekanisme perjanjian kerja pun sudah mulai banyak berbentuk perjanjian kerja digital tanpa langsung bertatap muka antara pihak pekerja dan pengusaha atau perusahaan. Pekerja profesional ini sangat memiliki peluang pada era *Gig Economy* karena perusahaan akan mencari pekerja yang memiliki keahlian profesional sesuai dengan bidang yang mereka butuhkan dengan menggunakan kemajuan teknologi, yang tidak jarang mereka melakukan pekerjaan tanpa harus hadir di perusahaan karena kemajuan teknologi memudahkan untuk melaksanakan pekerjaan dimana saja. Era *Gig Economy* adalah suatu sistem pasar tenaga kerja bebas yang mana perusahaan akan mengontrak karyawan independent untuk bekerja dalam jangka waktu singkat.

Dalam perjanjian kerja profesional, asas proporsionalitas disini ditujukan untuk mencapai keadilan yang proporsional bagi masing-masing pihak terkait didalamnya. Keadilan disini bukan berarti pada posisi yang seimbang beratnya akan tetapi disesuaikan dengan kondisi ataupun porsinya yang sejalan dengan makna dari asas proporsionalitas. Akan tetapi untuk penerapannya haruslah berpedoman pada prinsip kepastian hukum. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudikno Mertokusumo yang menyatakan bahwa, “kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan

bahwa putusan dapat dilaksanakan”⁶. Kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Aristoteles yang merupakan filsuf besar Yunani Kuno yang mengatakan bahwa,

Dalam negara segala sesuatunya harus diarahkan pada cita-cita yang mulia yaitu kebaikan dan kebaikan itu arus lewat keadilan dan kebenaran. Aristoteles menekankan pada perimbangan dan proporsi dapat dilihat dari yang dilakukann bahwa kesamaan hak harus sama diantara orang yang sama. Maksudnya dapat dikatakan bahwa pada satu sisi memang benar bila keadilan juga adalah kesamaan hak, akan tetapi disisi lain harus dapat dipahami jika keadilan juga berarti ketidaksamaan hak.⁷

Menurut John Rawls, “prinsip keadilan adalah hasil dari persetujuan dan tawar menawar yang fair”⁸. Disinilah berarti adanya kesepakatan bukan adanya keterpaksaan, karena keadilan sejatinya merupakan tolak ukur terhadap kesejahteraan dengan meletakkan keseimbangan hak dan kewajiban masing-masing pihak sesuai dengan porsinya berdasarkan persetujuan atau kesepakatan Bersama para pihak. Untuk mencapai keadilan tersebut maka dibutuhkan kepastian hukum untuk mengatur hal tersebut. Apalagi terkait ketenagakerjaan ini tidak hanya bersifat privat tetapi juga bersifat publik jadi tetap ada campur tangan negara di dalamnya.

⁶ Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2019, halaman 160.

⁷ Bahder Johan Nasution, “Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern”, *jurnal Yustisia*, Volume 3, Nomor 2, Mei-Agustus 2014, Universitas Sebelas Maret, halaman 120.

⁸ Jhon Rowls, “*A Theory Of Justice*” *Teori Keadilan (Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara)*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, halaman 13-14.

Jeremy Bentham mengatakan hukum itu sebagai penyokong kebahagiaan. Yang mana teorinya adalah *individualisme utilitarian* yang menyatakan bahwa, “Alam telah menempatkan umat manusia dibawah pemerintahan dua penguasa, yakni suka dan duka”⁹. Teori Bentham juga dikenal dengan sebutan teori kemanfaatan hukum, yang menyatakan, “Prinsip utamanya adalah setiap orang mempunyai kebebasan yang penuh untuk mengejar kepentingannya, dan serentak memberi kebebasan kepada orang lain untuk mengejar kepentingan dirinya”¹⁰.

Menurut pendapat dari Roscoe Pound, “hukum merupakan sarana rekayasa masyarakat (*a tool of social engineering*)”¹¹ yang terdiri dari kepentingan publik (*public interest*), kepentingan sosial (*social interest*), dan kepentingan pribadi (*privat interest*). Rekayasa masyarakat akan memunculkan suatu perubahan terhadap hukum dengan mempertimbangkan ketiga kepentingan tersebut yang dapat diartikan dengan istilah pembaharuan hukum.

Hukum memiliki fungsi sebagai sarana pembaharuan pada masyarakat maksudnya yaitu memberikan petunjuk arah kepada masyarakat agar yang lebih baik demi terciptanya ketertiban dalam masyarakat. Hukum bisa berfungsi sebagai sarana pembaharuan dalam masyarakat jika hukum itu dapat diterima oleh masyarakat. Hukum yang dapat diterima dimasyarakat pastilah hukum itu lahir karena kebutuhan masyarakat. Hukum memainkan peranan yang penting dalam suatu masyarakat, dan bahkan mempunyai multifungsi untuk kebaikan masyarakat,

⁹ Bernard L Tanya, dkk, *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2019, halaman 82.

¹⁰ *Ibid*, halaman 84.

¹¹ Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Teori) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta, 2020, halaman 173.

demikian mencapai keadilan, kepastian hukum, ketertiban, kemanfaatan, dan lain-lain tujuan hukum.

Pendapat dari W. Friedman, perubahan hukum yang dapat melakukan perubahan pada pandangan dan kehidupan masyarakat berasal dari:

1. Berbagai perubahan secara *evolutive* terhadap norma-norma dalam masyarakat.
2. Kebutuhan diadakan dari masyarakat karena adanya keadaan khusus atau keadaan darurat khususnya dalam hubungan distribusi sumber daya atau dalam hubungan standar baru tentang keadilan.
3. Atas inisiatif dari kelompok kecil masyarakat yang dapat melihat jauh kedepan, yang kemudian sedikit demi sedikit mempengaruhi pandangan dan cara hidup masyarakat.
4. Adanya ketidakadilan secara teknikal hukum yang meminta diubahnya hukum tersebut.
5. Ada ketidakkonsistenan dalam tubuh hukum yang juga meminta perubahan terhadap hukum tersebut.
6. Ada perkembangan pengetahuan dan teknologi yang memunculkan bentuk baru terhadap bidang hukum tertentu, seperti penemuan alat bukti baru untuk membuktikan sesuatu fakta.¹²

Menurut Gustav Radbruch, hukum itu normative, karena nilai keadilan. “Gustav Radbruch mematrikan kembali nilai keadilan sebagai mahkota dari setiap tata hukum”¹³. Pendapat Gustav Radbruch yang dikutip dalam jurnal Siti Halilah juga mengemukakan tiga ide dasar atau tujuan hukum dalam konsep ‘Ajaran Prioritas Baku’, “adalah keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum”¹⁴.

Pemikiran Ehrlich tentang hukum yang merupakan kunci dari teorinya adalah *living law*, yaitu “Hukum positif yang baik (dan karenanya efektif) adalah hukum yang sesuai dengan *living law* yang sebagai *inner order* dari masyarakat

¹² *Ibid*, halaman 174 - 175.

¹³ Bernard L. Tanya, *Op. cit.*, halaman 116.

¹⁴ Siti Halilah, Mhd. Fakhurrahman Arif, “Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli”, *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara*, Volume 4, II Desember 2021, STAI An-Nadwah Kuala Tungkal, halaman 57.

mencerminkan nilai-nilai yang hidup didalamnya”¹⁵. Hal ini sejalan dengan pendapat Jan M. Otto, yang mana menurutnya norma hukum yang mampu menciptakan suatu kepastian hukum merupakan hukum yang timbul dan mencerminkan budaya dominan pada masyarakat. Teori kepastian hukum yang dikemukakan oleh Jan M. Otto sering disebut Teori kepastian hukum yang nyata atau realistik kepastian hukum, yang maksudnya kepastian hukum yang dapat berorientasi mensyaratkan terciptanya keserasian diantara negara dan masyarakat.

Pendapat ini sejalan dengan pendapat Johni Najwan yang mengatakan bahwa,

.....hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hukum yang hidup di dalam masyarakat. Hukum atau undang-undang akan memiliki legitimasi sosial, ketika hukum tersebut sesuai dan dapat diterima oleh masyarakat yang bersangkutan, selain itu terdapat kesesuaian antara keinginan atau kebutuhan masyarakat dengan kehendak pembentuk undang-undang.¹⁶

Upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum & keadilan sosial salah satunya yaitu melalui pembangunan nasional disektor ketenagakerjaan, karena sektor ini merupakan tonggak penopang pembangunan perekonomian bangsa. Istilah ketenagakerjaan itu sering juga disebut dengan perburuhan. Secara global, organisasi perburuhan internasional adalah *International Labour Organizations* (ILO) yang merupakan bagian badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat. Tujuan utamanya adalah untuk melindungi hak-hak di tempat kerja,

¹⁵ Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, PT Alumni, Bandung, 2020, halaman 79.

¹⁶ Johni Najwan, “Implikasi Aliran Positivisme Terhadap Pemikiran Hukum “, *Inovatif Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 2 ,Nomor 3, 2010, Universitas Jambi, halaman 26

mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia kerja.

Pada tahun 1998, ILO memberlakukan standar ketenagakerjaan yang merupakan bentuk dasar hak-hak asasi manusia dan inti dalam pekerjaan yang layak, termasuk didalamnya negara Indonesia. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini telah diatur melalui UUK, yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum bekerja, saat bekerja, dan sesudah kerja.

HAM di tempat kerja dalam ketenagakerjaan termuat dalam konvensi dasar *International Labour Organizations* (ILO). Konvensi dasar ILO terkait Ketenagakerjaan terdiri dari 8 konvensi, yang terbagi kedalam 4 kelompok yaitu:

- a. Mengenai Kebebasan Berserikat yang dimuat dalam Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98.
- b. Mengenai Penghapusan Diskriminasi yang dimuat dalam Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111.
- c. Mengenai Penghapusan Kerja Paksa dimuat dalam Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105.
- d. Mengenai Penghapusan Pekerja Anak dimuat dalam Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182.

Teori kontrak sosial oleh J.J. Rousseau merupakan awal mulanya dikenal perlindungan HAM, yang menyatakan bahwa, “hak-hak yang dimiliki oleh setiap individu diserahkan kepada negara berdasarkan kehendak bebas. Tugas negara

adalah memberikan perlindungan kepada setiap warga negara apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak warga negara untuk mewujudkan ketertiban dan keadilan”¹⁷.

Penegakan HAM dibidang ketenagakerjaan di Indonesia dapat terwujud apabila dilakukan oleh semua elemen bangsa serta kesadaran masyarakat. Kesadaran masyarakat perlu ditumbuhkan dan dibangun seiring dengan nilai-nilai kemanusiaan. Kesadaran masyarakat yang terbentuk nantinya mampu menumbuhkan upaya mempertahankan & memperjuangkan HAM miliknya pribadi dan sekaligus mampu menghormati & menjaga HAM orang lain. Hakikat yang ingin dicapai dalam penegakan HAM adalah keadilan.

Pasal 38 UUHAM yang mengatakan bahwa:

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, dan serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

¹⁷ Joko Ismono, “Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan”, *Holrev*, Vol. 2, No. 1, 2018, Faculty of Law Halu Oleo University, Kendari , halaman 357-358.

Penghormatan HAM adalah salah satu karakteristik pada konsep negara hukum. Konsep negara hukum Indonesia pada penjelasan umum UUD 1945 yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*) bukan berdasarkan atas kekuasaan (*machsstaat*). Pasal 1 ayat (3) amandemen ke-3 UUD 1945 menyatakan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Karakteristik negara hukum yaitu kekuasaan negara dibatasi oleh hukum, adanya penghormatan terhadap hak-hak individu, dan keberadaan peradilan yang bebas dan tidak memihak. Negara hukum menempatkan hukum sebagai dasar dari setiap pelaksanaan kekuasaan negara dan penyelenggara kekuasaan negara pada segala bentuknya.

Negara Indonesia merupakan negara hukum, maka dapat dipahami apabila, “landasan utama negara adalah hukum, sehingga hukum adalah tonggak utama didalam pembangunan negara kedepannya”¹⁸. Sebagai negara hukum, seyogyanya penegakan hukum dan HAM dibidang ketenagakerjaan di Indonesia dapat berjalan dengan baik karena pengaturan mengenai HAM di sudah tertuang didalam undang-undang tinggal bagaimana unsur hukum sebagai aktor utama dalam penegakan hukum dapat menjalankan prosesnya dengan baik sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Dicey mengemukakan *the rule of law* memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. *Supremacy of law* yaitu kekuasaan negara dibatasi oleh hukum ;
- b. *Equality before the law* yaitu setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum;

¹⁸ Yulies Tiena Masriani, *Op. cit.*, halaman 7.

- c. *Due process of law* yaitu proses hukum dijalankan sesuai aturan yang telah ditetapkan.¹⁹

Sedangkan,

Menurut Julius Stahl, *rechtsstaat* memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Pengakuan dan perlindungan pada HAM;
- b. Pemisahan kekuasaan negara menurut teori *Trias Politica*;
- c. *wetmatig bestuur* yaitu pemerintahan diselenggarakan berdasarkan pada undang-undang;
- d. Eksistensi peradilan administrasi sebagai sarana perlindungan hukum rakyat.²⁰

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia telah menjadi perhatian sejak masuknya zaman penjajahan. Dimulai dengan zaman penjajahan Belanda, Portugis, Inggris, dan Jepang. Semuanya menerapkan sistemnya masing-masing. Meskipun demikian, perlindungan terhadap tenaga kerja baru mulai mendapat perhatian setelah Belanda menerapkan politik etis atau balas budi. Lahirnya peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan yang dibuat mulai memperhatikan sisi-sisi kemanusiaan. Memasuki era kemerdekaan peraturan-peraturan dibuat untuk melindungi, menjamin kesejahteraan, keselamatan, dan keberlangsungan hidup para pekerja.

Hukum selalu berkembang mengikuti arah politik pembangunan nasional. Saat ini salah satu arah politik pembangunan nasional itu terkait hukum ketenagakerjaan karena masalah ketenagakerjaan ini harus selalu mendapat perhatian mengikuti perkembangan zaman. Berdasarkan EoDB (Ease of Doing Business) tahun 2020 yang merupakan indeks kemudahan berbisnis dengan range

¹⁹ Joko Ismono, *Op. cit.*, halaman 358.

²⁰ *Ibid.*

skor 0-100 Indonesia masih berada pada skor 69,6 namun untuk perangkian pada tahun 2023 secara global Indonesia berada pada peringkat ke 73 dari 190 negara. Dengan demikian masih banyak yang harus mengalami perbaikan dari berbagai sisi untuk meningkatkan kemudahan berbisnis di Indonesia demi menyongsong Indonesia yang lebih baik, salah satunya terkait hukum ketenagakerjaan. Yang mana tenaga kerja merupakan faktor utama penyokong dalam berbisnis, maka jika berbicara mengenai tenaga kerja harus diiringi dengan perjanjian kerjanya.

Mochtar Kusumaatmadja menyatakan bahwa “hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat”²¹. Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan alat pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang diharapkan oleh pembangunan. Sebagaimana halnya dengan hukum di bidang yang lain, “hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang menyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan”²².

Teori hukum pembangunan yang dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja merupakan landasan bagi pembinaan hukum nasional yang dirumuskan untuk mengakomodasi pandangan mengenai hukum dari Eugen Ehrlich & teori hukum Roscoe Pound menjadi satu yaitu “konsepsi yang memandang hukum sebagai pembaharuan, disamping sarana untuk menjamin ketertiban & kepastian hukum masyarakat”²³.

²¹ Mochtar Kusumaatmadja, *Op. cit.*, halaman 13.

²² Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, halaman 16.

²³ I Dewa Gede Admadja, I Nyoman Putu Budiarta, *Teori-Teori Hukum*, Setara Press, Malang, 2018, halaman 120.

Masyarakat tidak akan mampu untuk menghindari perubahan yang terjadi disegala bidang, baik itu perubahan teknologi, perubahan sosial maupun perubahan budaya yang berdampak pada perubahan perilaku masyarakat sehingga harus melakukan penyesuaian dengan perubahan tersebut. Biasanya membawa konsekuensi yang harus disikapi dengan cara yang arif agar tidak menimbulkan permasalahan, yang nantinya justru malah menjadi penghambat kemajuan dalam masyarakat, karena kemajuan dan perubahan seharusnya terjadi agar manusia menjadi lebih lebih baik.

Menurut pendapat Deninda Olivia,

.....perlu adanya pengaturan melalui sebuah norma yang disepakati sebagai suatu kaedah yang disebut sebagai norma hukum yang ... dapat mengawal perubahan masyarakat ... Seorang individu yang membuat pandangan sendiri & yang berpartisipasi dalam pemerintahan akan berkembang sebagai individu yang cerdas dan peka terhadap nilai-nilai ... individu yang melaksanakan hak nya dalam kebebasan berekspresi, dalam berbagai bentuk bahkan dalam berwarga negara akan berkembang menjadi manusia yang berpikir kritis.²⁴

Perubahan adalah suatu hal yang biasa terjadi, antara kehidupan yang dahulu dengan yang sekarang jelas berbeda, bahkan antara kehidupan hari ini dengan kehidupan hari esok akan terjadi perubahan, perubahan yang terjadi tidak dapat dihindarkan pada kehidupan bermasyarakat. Perubahan yang terjadi karena datang dari masyarakat mengharuskan pemerintah untuk membentuk aturan baru yang mengharuskan masyarakat untuk berubah sesuai aturan yang berlaku tersebut. Sebagaimana yang dikutip penulis dari tulisan Yetniwati, yang menyatakan bahwa, *“The role of state and government is becomes protectors of the people or citizens,*

²⁴ Denindah O, “Hakikat Kebebasan Berekspresi Dalam Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia”, *Rio Law Jurnal*, Vol. 1, No. 2, 2020, halaman 1-10.

*this role should be able to make regulations for the prosperity of the society”*²⁵, yang terjemahkan bebas oleh penulis sebagai ‘Peran negara dan pemerintah sebagai pelindung rakyat atau warga negara, seharusnya mampu membuat peraturan untuk mensejahterakan masyarakat’.

Menurut pendapat Soedikno Mertokusumo,

Dalam menjalani & mengarahkan proses perubahan sosial yang mampu memunculkan tatanan kemasyarakatan yang ideal, maka Pemerintah memiliki peranan dan tanggungjawab yang besar untuk mewujudkan tujuan negara tersebut, dalam situasi konkret di Indonesia berarti melaksanakan pembangunan bangsa pada dasarnya berarti mengarahkan perubahan sosial yang berintikan usaha untuk memodernkan kehidupan bangsa Indonesia.²⁶

Pembangunan hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan pembangunan nasional yang diarahkan mengatur, membina dan mengawasi setiap kegiatan ketenagakerjaan sehingga agar dapat terpeliharanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, & pengawasan dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan, serta peraturan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan masyarakat yang semakin pesat diharapkan mampu mengantisipasi tuntutan perencanaan ketenagakerjaan, pembinaan hubungan industrial & peningkatan perlindungan pekerja.

²⁵ Yetniwati, “The Legal Arrangement Of Wage Protection Based On The Principle Of Legal Certainty”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 16, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, 2016, halaman 1.

²⁶ Soedikno Mertokusumo, *Op. cit.*, halaman 77.

Upaya perluasan atas kesempatan kerja ini mencakup lintas sektoral, oleh karena itu harus disusun kebijakan nasional disemua sektor agar menyerap tenaga kerja secara optimal. Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Negara sebagai pemilik kekuasaan untuk membentuk suatu aturan yang akan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Hukum merupakan cerminan dari kebijakan pemerintah. Pada pelaksanaannya, hukum itu selain berfungsi sebagai subjek, juga sebagai objek dari pembangunan. Fungsi pengawasan sosial pada hukum yaitu menciptakan ketertiban dan kebenaran dalam masyarakat.

Hukum memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya memajukan bangsa dan diharapkan hal tersebut dapat beriringan dengan kemajuan demokrasi, namun terkadang hukum berada tertinggal dibelakang kemajuan bangsa. Menurut Soedikno Mertokusumo, “Demokrasi harusnya mampu berbanding lurus dengan kedaulatan hukum membangun bangsa baik secara sosial, ekonomi, politik & hukum”²⁷.

Menurut pendapat Barzah Latupono bahwa,

Pengawasan ketenagakerjaan dapat dilakukan melalui 2 pendekatan yaitu:

1. pendekatan *represif* dilakukan untuk menghentikan pelanggaran hukum ketenagakerjaan melalui upaya paksa;
2. Pendekatan *preventif* dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum ketenagakerjaan dengan membangkitkan kesadaran dari masyarakat untuk melaksanakan hukum ketenagakerjaan.²⁸

²⁷ *Ibid.*, halaman 2.

²⁸ Joko Ismono, *Op. cit.*, halaman 368.

Iman Soepomo menyebutkan dua bentuk perselisihan yang mungkin terjadi dalam suatu hubungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*), yaitu apabila masalah yang diperselisihkan termasuk bidang hubungan kerja, maka yang diperselisihkan mengenai hal-hal yang telah diatur atau ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau dalam suatu peraturan perundang-undangan. Suatu perselisihan hak bisa terjadi karena perbedaan pelaksanaan suatu aturan, dan perbedaan perlakuan terhadap suatu aturan, atau perbedaan penafsiran terhadap suatu aturan.
2. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*), yaitu apabila tidak adanya persesuaian paham mengenai perubahan syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, biasanya berupa tuntutan perubahan atau perbaikan syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Misalnya dalam pembaharuan suatu perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja.²⁹

Sistem hukum dalam operasi aktualnya merupakan sebuah “organisme kompleks dimana struktur, substansi, dan kultur berinteraksi”³⁰. Struktur hukum disini adalah aktor utama yang menjalankan substansi hukum dan kultur hukum merupakan budaya masyarakat terkait ketenagakerjaan itu.

Mengutip dari tulisan Yetniwati, (*et al*), yang mengatakan bahwa “Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha tidak dapat diselesaikan dengan pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri saja, hal ini dapat berakibat memperburuk kondisi hubungan pekerja dengan pengusaha”³¹. Perlu upaya penyelesaian perselisihan yang sedemikian rupa yang mampu mengakomodir kepentingan masing-masing pihak untuk mencapai keadilan yang proporsional

²⁹ Aloysius, *Op. cit.*, halaman 134-135

³⁰ Lawrence M Friedman, *Sistem Hukum perspektif Ilmu social*, Penerbit Nusa Media, Bandung, 2013, halaman 17.

³¹ Yetniwati, Hartati, Meriyani, “Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 14, No. 2, 2014, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, halaman 251.

sesuai dengan porsinya masing-masing. Terkadang perlu upaya *preventif* agar meminimalisir munculnya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, salah satunya dengan perlu diadakannya negosiasi dalam pra-kontrak antara pengusaha dan pekerja sebelum membuat perjanjian kerja. Hal ini juga bisa menghindarkan dari penyalahgunaan keadaan atau cacat kehendak disaat penandatanganan kontrak yang merupakan momentum awal mula lahirnya perjanjian kerja.

Sumber hukum ketenagakerjaan antara lain:

- a) Peraturan perundang-undangan,
- b) Kebiasaan,
- c) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial,
- d) *Traktat* (Perjanjian Internasional),
- e) Perjanjian kerja,
- f) Perjanjian kerja bersama, dan
- g) Peraturan perusahaan
- h) Doktrin.

Hukum ketenagakerjaan tidak hanya semata-mata mementingkan pelaku usaha saja, akan tetapi melainkan memperhatikan dan memberikan perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan dan posisi tawar lemah jika dibandingkan dengan pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat pada prinsip perbedaan sosial bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan, yang

mana menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 bahwa, “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pada ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Kedua hukum normative ini pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak yang melakukan pelanggaran dan tidak mematuhi ketentuan hukum. Dasar hukum memberikan kedudukan kepada seseorang pada derajat yang sama satu terhadap lainnya. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 28I UUD 1945, menyatakan bahwa “setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif”.

Menurut Manahan M. P. Sitompul, “dasar hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan terhadap para tenaga kerja yang menyangkut hubungan antara buruh dan majikan, upah, termasuk perselisihan dalam hubungan kerja”³². Mengutip tulisan Robertus Berli Puryanto, (*et al*), yang menyatakan bahwa, “Secara teori didalam ketenagakerjaan ada 3 jenis perlindungan yaitu: Perlindungan sosial, Perlindungan teknis, Perlindungan ekonomis”³³.

Berdasarkan sifatnya, hukum ketenagakerjaan dapat bersifat *privat* maupun *publik*. Bersifat *privat* maksudnya bahwa hukum ketenagakerjaan

³² Manahan M.P. Sitompul, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, 2021, halaman 13.

³³ Robertus B.P., I Nyoman P Budiarta, Ni Made P Ujianti, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja”, *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 2, No. 1, 2021, Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, halaman 161.

mengatur hubungan antara orang perseorangan dengan orang atau badan hukum, yaitu antara pekerja dengan pengusaha atau si pemberi pekerjaan. Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara ikut campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak.

Dilihat dari sumber hukumnya, dalam ketenagakerjaan terdapat dua macam sumber hukum yaitu: kaedah hukum otonom dan kaedah hukum heteronom. Kaedah hukum otonom berupa ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja yaitu antara tenaga kerja dengan Pengusaha. Misalnya Perjanjian Kerja, dan Peraturan Perusahaan. Kaedah hukum heteronom merupakan ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh Pihak Ketiga di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Misalnya semua Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan³⁴. Dengan demikian dapat dikatakan perjanjian kerja tidaklah tunduk pada hukum perjanjian murni karena berdasarkan sifat publiknya dalam perjanjian kerja juga ada keterlibatan negara dalam pengaturannya.

Dinegara yang dipengaruhi oleh tradisi sistem hukum *Common Law*, sumber hukum ketenagakerjaan yang utama adalah kaedah otonom seperti Perjanjian Kerja. Tetapi di negara yang lebih dipengaruhi tradisi sistem hukum *Civil Law*, pada umumnya bersumber pada kaedah heteronom yaitu Peraturan

³⁴ Agus Suprayogi, "Perbedaan Hukum Perburuhan Di Negara Dengan Sistem Hukum Civil Law Dan Common Law Studi Kasus Singapura Dan Indonesia", *Lex Jurnalica*, Volume 13 Nomor 3, Desember 2016, Universitas Esa Unggul, halaman 269.

Perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan secara idealnya berperan sebagai penyeimbang antara kepentingan tenaga kerja dengan pengusaha, karena didasarkan atas keadaan pekerja secara sosial ekonomi dibawah (*sub-ordinasi*) pengusaha. Oleh karena itu lah hubungan kerja tidak hanya masuk kedalam ranah hukum privat akan tetapi telah menjadi hukum publik yang bertujuan memberikan perlindungan yang adil terhadap tenaga kerja.

Para pihak dalam perjanjian kerja harusnya memiliki kedudukan yang sama dalam hukum dan berhak untuk menyampaikan kehendak dan dituangkan didalam perjanjian kerja sesuai dengan proporsinya untuk mewujudkan keadilan sebagaimana yang kita ketahui perjanjian merupakan salah satu bentuk hak asasi ekonomi (*property right*) selama tidak bertentangan dengan undang-undang. Perjanjian kerja sudah diatur didalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, akan tetapi perjanjian kerja yang ada saat ini kebanyakan masih pada posisi yang berat sebelah ke pihak pengusaha. Demi terwujudnya keadilan didalam perjanjian kerja hendaklah dibuat lebih lanjut perjanjian kerja yang mengedepankan keadilan yang sesuai dengan proporsinya masing-masing dengan menyeimbangkan posisi pekerja sebagai pihak juga dalam perjanjian kerja tersebut.

Hubungan kerja rentan merupakan dampak dari buruknya kondisi kerja, PHK yang semena-mena, upah rendah, dan perlindungan hukum yang tidak memadai yang menjadi awal timbulnya rasa ketidakadilan. Dengan adanya UUK seharusnya para pekerja akan terlindungi secara hukum, mulai dari melindunginya di tempat kerja (kesehatan dan keselamatan kerja dan upah layak), memberikan pekerjaan yang layak, sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun.

Namun didalam ketenagakerjaan juga harus memperhatikan perjanjian kerja selain peraturan perundang-undangan yang ada karena perjanjian kerja inilah yang menimbulkan hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja.

Didalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai pengganti Perpu No. 2 Tahun 20022 tentang Cipta Kerja juga memuat bidang hukum ketenagakerjaan terkait perjanjian kerja tetapi tetap belum memuat secara jelas pengaturan mengenai perjanjian kerja profesional yang ditujukan untuk pekerja profesional. Hal ini juga merupakan suatu upaya dari negara untuk memberikan perlindungan dan pengaturan terhadap ketenagakerjaan yang berusaha untuk mengikuti perkembangan jaman dan kebutuhan masyarakat. Hukum itu selaku bergerak mengikuti kemajuan jaman dari masa ke masa dan kebutuhan masyarakat, mengingat dengan kemajuan berusaha tidak sedikit perusahaan mempekerjakan tenaga kerja professional.

Perjanjian kerja professional yang dibuat haruslah memberikan rasa keadilan bagi masing-masing pihak. Sebagaimana filsafat hukum dari perjanjian kerja professional itu sendiri adalah keadilan. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian merupakan undang-undang bagi para pihak yang mengikatkan diri didalamnya. Perjanjian disini termasuk juga perjanjian kerja.

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a) keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) moral dan kesusilaan; dan

- c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.³⁵

Perjanjian kerja merupakan unsur *esensialia* didalam hukum ketenagakerjaan, karena menimbulkan hubungan hukum antara para pihak. Hal inilah yang melandasi adanya hubungan kerja yang menimbulkan adanya pertukaran hak dan kewajiban antara para pihak yaitu pelaku usaha dan pekerja. Yang mana perjanjian kerja merupakan suatu dasar atau landasan hukum dalam melakukan hubungan kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan tenaga kerja. Dalam hukum perdata perjanjian merupakan undang-undang para pihak yang mengikatkan diri didalamnya sebagaimana dituangkan didalam KUHPerdota Pasal 1338 ayat (1) menentukan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya”.

Pengertian perjanjian berdasarkan Pasal 1313 *Burgerlijk Wetboek* (BW) yaitu suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Peristiwa ini menimbulkan suatu hubungan antara dua orang atau lebih tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya.

Kekaburan norma atau adanya norma yang kabur disini maksudnya yaitu tidak jelasnya bentuk mengenai perjanjian kerja profesional. Didalam pasal 51 UUK disebutkan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

³⁵ Dasril Radjab, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, halaman 77.

Dari isi pasal diatas dapat ditafsirkan Penulis berdasarkan penafsiran gramatikal, bahwa “apabila bentuk perjanjian kerjanya dibuat secara lisan, ‘boleh tidak sesuai’ dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Padahal perjanjian kerja ini merupakan bagian yang sangat penting dari munculnya hubungan kerja. Mengutip pendapat Mulkan Syarif, yang menyatakan bahwa “perjanjian lisan dapat saja merugikan pekerja/buruh secara sepihak, karena pemberi kerja dapat saja sewaktu - waktu melalaikan kewajibannya”³⁶.

Menurut Sutan Remi Sjahdeini, asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian Indonesia meliputi:

- 1) Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian;
- 2) Kebebasan untuk menentukan atau memilih kuasa dari perjanjian yang akan dibuatnya;
- 3) Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian;
- 4) Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian;
- 5) Kebebasan untuk menentukan obyek dari suatu perjanjian;
- 6) Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan-ketentuan undang-undang yang bersifat opsional (*aanvullend, optional*).³⁷

Perjanjian kerja dibuat berlandaskan pada pasal 52 ayat (1) UUK yang merujuk pada pasal 1320 KUHPdata, yaitu harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a) kesepakatan kedua belah pihak;
- b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

³⁶ Mulkan Syarif, “Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja”, *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 1 Nomor 3 (2022), Synotic Publisher, halaman 174.

³⁷ Agus Yudha Hernoko, *Op. cit.*, halaman 101-102.

d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Menurut Mr M.G. Rood seorang ahli hukum perburuhan dari negara Belanda, dalam membuat perjanjian kerja selain mengacu pada ketentuan Pasal 1320 KUHPdata, masih ada unsur-unsur lain yang harus dipenuhi memenuhi empat (4) syarat yaitu:

- a) *There is an element of work or occupation* (Adanya unsur pekerjaan atau jabatan);
- b) *The existence of an element of service or services* (Adanya unsur jasa atau pelayanan) ;
- c) *The element of time or a certain time* (Adanya unsur waktu atau masa tertentu) ;
- d) *There is an element of pay or wages* (Adanya unsur upah atau gaji).³⁸

Pasal 52 ayat (1) huruf (a) UUK menyatakan bahwa : adanya kesepakatan para pihak. Kesepakatan disini dapat diartikan adanya persetujuan semua pihak terhadap isi perjanjian kerja. Untuk mencapai kesepakatan dimungkinkan adanya tawar menawar terkait terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak secara proporsional. Selama ini perjanjian kerja pada umumnya lebih menguntungkan pihak yang berada pada posisi tawar atas. Didalam perjanjian kerja yang memiliki posisi tawar tinggi adalah si pemberi kerja atau pengusaha. Sedangkan si pekerja sering dihadapkan pada posisi rendah yang tidak memiliki nilai tawar karena butuh akan pekerjaan tersebut si pekerja langsung menyetujui perjanjian yang dibuat oleh si pemberi kerja. Namun seharusnya kondisi ini berbeda pada pekerja profesional dimana perusahaan atau si pemberi kerja juga sangat membutuhkan

³⁸ Johnny Lieke, (*et al*), "Legal Protection Of Labour Outsourcing In Indonesia In The Perspective Human Rights", *Journal Of Law, Policy And Globalization*, ISSN 2224-3240 (Paper) ISSN 2224-3259 (Online), Vol.60, 2017, IISTE International Knowlegde Sharing Platform, halaman 41.

keahlian profesional tersebut sebagai bukan hanya sebagai faktor produksi tetapi sebagai patner dalam bidangnya untuk kemajuan usaha sehingga si pekerja memiliki nilai tawar terhadap perusahaan.

Mengutip dari tulisan Cindi CD, (*et al*), yang menyatakan bahwa:

Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus. Dengan demikian, dikatakan bahwa keadilan sosial itu sebaiknya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan.³⁹

Perjanjian kerja profesional ini harusnya bisa menjadi upaya *preventif* para pihak untuk menghindari permasalahan yang mungkin terjadi dikemudian hari, karena segala sesuatu yang tidak diatur didalam peraturan perundang-undangan bisa dituangkan disini selama tidak bertentangan dengan peraturan yang ada. Para pihak dalam perjanjian kerja profesional seharusnya memiliki hak dan kedudukan yang sama sesuai dengan porsinya masing-masing untuk mencapai kepastian hukum dan keadilan, serta memberikan perlindungan hukum bagi masing - masing pihak yang terlibat didalamnya.

Menurut pendapat Yuliana Yuli, (*et al*) yang dikutip dari tulisan Saifudin yang menyatakan bahwa, “Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mengantisipasi timbulnya permasalahan atau mencegah terjadinya perselisihan/sengketa yang kemungkinan dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (Perusahaan) dan pihak

³⁹ Cindi C D, Sudi F, Ardiansyah A, “Idealnya Penerapan Upah Pekerja Indonesia Malaysia dari Perspektif Keadilan”, *National Conference on Social Science and Religion (NCSSR)*, Vol.1, No. 1, 2022, Proceeding IAIN Batu Sangkar, halaman

kedua yang disebut (Pekerja atau Buruh)”⁴⁰. Dengan demikian harapannya dengan adanya perjanjian kerja hal-hal yang akan menjadi permasalahan atau konflik dikemudian hari terhindarkan.

Asas proporsionalitas dalam perjanjian diartikan sebagai asas yang mendasari pertukaran hak dan kewajiban para pihak yang sesuai dengan proporsi atau bagiannya. Adanya asas proporsionalitas dalam perjanjian kerja merupakan suatu upaya untuk mencapai keadilan bagi para pihak sesuai porsi masing-masing, terutama pada pekerja profesional yang memang posisinya dibutuhkan oleh perusahaan sebagai faktor produksi. Dibutuhkan model konsep ideal perjanjian kerja profesional dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, serta pengaturan lebih lanjut terkait perjanjian kerja profesional yang mampu memberikan rasa keadilan bagi masing-masing pihak.

Dari uraian latar belakang tersebutlah penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut dengan mengangkat judul **“Urgensi Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Profesional Guna Mewujudkan Keadilan”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana politik hukum perjanjian kerja di Indonesia?
2. Bagaimana implementasi asas proporsionalitas dalam perjanjian kerja profesional pada berbagai profesi berdasarkan hubungan kerja?

⁴⁰ Saifudin, “Relevansi Perjanjian Kerja Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam”, *Alamtara: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam*, Volume 4 Nomor 1 Juni 2020, Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam Institut Agama Islam Tarbiyatut Tolabah Lamongan, halaman 1-2.

3. Bagaimana konsep ideal perjanjian kerja profesional dalam perspektif hukum ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis, mengkritisi peraturan yang ada, serta memberikan solusi terhadap perjanjian kerja profesional dimasa yang akan datang, dengan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui politik hukum perjanjian kerja di Indonesia dan menganalisis rekonstruksi hukum perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk menganalisis dan mengkritisi implementasi asas proporsionalitas dalam perjanjian kerja profesional pada berbagai profesi yang terikat hubungan kerja.
3. Untuk merumuskan formulasi yang ideal atau yang dicita-citakan terkait konsep konstruksi hukum perjanjian kerja profesional yang berbasis asas proporsionalitas dan kepastian hukum.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian disertasi ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun secara praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian disertasi ini adalah :

1. Secara akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai titik tolak dalam penelitian hukum selanjutnya yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait perjanjian kerja profesional.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan keputusan bagi para pemangku kepentingan (Pengusaha, Pekerja, Aparat penegak hukum dan pelayan hukum) dalam membuat perjanjian kerja profesional maupun penyelesaian perselisihan terkait perjanjian kerja ketenagakerjaan.

E. Kerangka Konseptual

Agar penulisan disertasi ini terfokus pada pembahasan yang sesuai dengan judul, dan maksud dari tema sentral tidak multitafsir, maka diperlukan kerangka konseptual sebagai pedoman yang menguraikan hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau *variable-variable* yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Urgensi

Urgensi adalah Urgensi menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), adalah sebuah keharusan yang mendesak. Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa urgensi merupakan keadaan dimana kita harus mementingkan suatu hal yang benar-benar membutuhkan untuk segera ditindak lanjuti.⁴¹ Istilah ini berasal dari bahasa Inggris "*urgent*" yang berarti kepentingan yang mendesak atau sesuatu yang bersifat mendesak dan harus segera ditunaikan.

2. Asas Proporsionalitas

Menurut Agus Yudho Hernoko, makna asas proporsionalitas adalah,

Asas yang melandasi atau mendasari pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai proporsi atau bagiannya dalam seluruh proses kontraktual.

⁴¹ Ernawati, Berhenti Sesaat Untuk Melesat, (Yogyakarta: Budi Utama, 2021), 133.

Asas proporsionalitas mengandaikan pembagian hak dan kewajiban diwujudkan dalam seluruh proses hubungan kontraktual, baik pada fase prakontraktual, pembentukan kontrak maupun pelaksanaan kontrak (*pre-contractual, contractual, post contractual*). Asas proporsional sangat berorientasi pada konteks hubungan dan kepentingan para pihak (menjaga kelangsungan hubungan agar berlangsung kondusif dan fair)⁴².

3. Perjanjian Kerja Profesional

Menurut Pasal 1 Ayat (14) UUK, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Subekti pengertian tentang perjanjian kerja adalah:

perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain⁴³.

Menurut *Black's Law Dictionary* kata profesional yang dalam bahasa inggris disebut *professional* yang bermakna, "*A person who belongs to a learned profession or whose occupation requires a high level of traininh and proficiency*"⁴⁴, yang artinya seseorang yang memiliki profesi terpelajar atau yang pekerjaannya membutuhkan pelatihan dan kemahiran tingkat tinggi.

Perjanjian kerja profesional diartikan sebagai perjanjian yang dilakukan antara pekerja yang memiliki profesi terpelajar atau yang pekerjaannya membutuhkan pelatihan dan kemahiran tingkat tinggi dengan

⁴² Agus Yudha Hernoko, *Op. cit.*, halaman 80.

⁴³ R Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1995, Halaman 63.

⁴⁴ Bryan A Garner, *Op. Cit.*

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

4. Keadilan

Menurut *Black's Law Dictionary* kata 'keadilan' berarti justice or fairness.⁴⁵

John Rawls mengemukakan bahwa keadilan (*a theory of justice*), merupakan “suatu cara pendistribusian hak dan kewajiban, manfaat dan beban di antara individu-individu dalam masyarakat. Pemikiran John Rawls tentang keadilan adalah bentuk kejujuran yang bersumber dari prinsip kebebasan dan kesetaraan, dan kesempatan yang sama, serta prinsip perbedaan (*two principle of justice*)⁴⁶”.

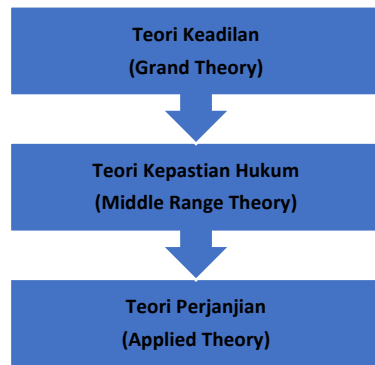
F. Landasan Teoretis

Untuk menganalisis dan menjawab hasil penelitian disertasi penulis tentang Implikasi Asas Perproporsionalitas terhadap Perjanjian kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, peneliti menggunakan Teori Keadilan sebagai *grand theory*, Teori Kepastian Hukum (*theory of justice*) sebagai *middle range theory* dan Teori Perjanjian sebagai *applied theory*.

Bagan 1. Landasan Teoretis

⁴⁵ Bryan A Garner, *Op. Cit.*

⁴⁶ Prawira Thalib, *Filsafat Tentang Hukum Hak Asasi Manusia*, PT. Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, Bandung, 2013, halaman.74.



1. Teori Keadilan (*Grand Theory*)

Pendapat Filsuf besar Yunani Kuno Aristoteles, menyatakan bahwa,

Dalam negara segala sesuatunya harus diarahkan pada cita-cita yang mulia yaitu kebaikan dan kebaikan itu arus lewat keadilan dan kebenaran. Aristoteles menekankan pada perimbangan dan proporsi dapat dilihat dari yang dilakukann bahwa kesamaan hak harus sama diantara orang yang sama. Maksudnya dapat dikatakan bahwa pada satu sisi memang benar bila keadilan juga adalah kesamaan hak, akan tetapi disisi lain harus dapat dipahami jika keadilan juga berarti ketidaksamaan hak.⁴⁷

Tentang arti ‘keadilan’ Thomas Aquinas mengadakan perbedaan yang terkenal dengan *iustitia distributive* dan *iustitia commutative*, yang umumnya dipandang sebagai inti dari keadilan. *Iustitia distributive* menetapkan bahwa suatu persamaan proporsional antar manusia harus diwujudkan. Sedangkan *iustitia commutative* berkaitan dengan keadilan tukar-menukar, yakni keseimbangan dalam prestasi yang harus diwujudkan dalam hal keperdataan.⁴⁸

Teori *Rawls* ini sering disebut *Justice as fairness*. Ia mengatakan, “dalam keadilan sebagai *fairness*, posisi kesetaraan asli berkaitan dengan kondisi alam

⁴⁷ Bahder Johan Nasution, “Kajian Filosofi...”, *Loc. cit.*

⁴⁸ B. Arief Sidharta, *Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum, dan Filsafat Hukum*, Refika Aditama, Bandung, 2018, halaman 83.

dalam teori tradisional kontrak sosial”⁴⁹. Rawls mengatakan bahwa, “prinsip keadilan adalah hasil dari persetujuan dan tawar-menawar yang fair. Karena dengan adanya situasi posisi asli, relasi semua orang yang simetris, maka situasi awal ini adalah *fair* antar individu sebagai person moral, yakni sebagai makhluk rasional dengan tujuan dan kemampuan mereka mengenali rasa keadilan”⁵⁰.

Rawls menyatakan suatu ide pada bukunya *A Theory of Justice* bahwa teori keadilan adalah suatu metode untuk mempelajari dan menghasilkan keadilan. Ada prosedur dalam berfikir untuk menghasilkan keadilan. Teori Rawls didasarkan atas dua prinsip yaitu *Equal Right* dan *Economic Equality*. Dikatakannya harus diatur dalam tataran leksikal, yaitu *different principles* bekerja apabila prinsip pertama bekerja atau dengan kata lain prinsip perbedaan akan bekerja apabila *basic right* tidak ada yang dicabut (tidak ada pelanggaran HAM) dan meningkatkan ekspektasi mereka yang kurang beruntung. Dalam prinsip Rawls menekankan bahwa harus ada pemenuhan hak dasar sehingga prinsip ketidaksetaraan dapat dijalankan dengan kata lain ketidaksetaraan secara ekonomi akan valid jika tidak merampas hak dasar manusia.

John Rawls mengemukakan bahwa keadilan (*a theory of justice*), merupakan “suatu cara pendistribusian hak dan kewajiban, manfaat dan beban di antara individu-individu dalam masyarakat. Pemikiran John Rawls tentang keadilan adalah bentuk kejujuran yang bersumber dari prinsip kebebasan dan kesetaraan, dan kesempatan yang sama, serta prinsip perbedaan (*two principle of justice*)⁵¹”.

⁴⁹ Jhon Rowls, *Loc. Cit.* halaman 13.

⁵⁰ *Ibid*, halaman 13-14.

⁵¹ Prawira Thalib, *Filsafat Tentang Hukum Hak Asasi Manusia*, PT. Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, Bandung, 2013, halaman.74.

John Rawls menegaskan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu:

Pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik (*reciprocal benefits*) bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung.⁵²

Disimpulkan dari pendapat John Rawls, ada dua asas keadilan yang dapat disetujui secara bulat oleh anggota masyarakat, yaitu:

1. Setiap orang diharapkan memiliki suatu hak yang sama terhadap sistem menyeluruh mengenai kebebasan dasar. Prinsip ini terkait distribusi dari kebebasan dasar yang perlu diberikan secara sama pada setiap orang. Kebebasan dasar itu terdiri dari: kebebasan berbicara dan berkumpul, hak pilih dan memegang jabatan negara, kebebasan hati nurani, kebebasan diri pribadi, hak memiliki harta benda pribadi, kebebasan berfikir, dan kebebasan dari penahanan dan penangkapan yang sewenang-wenang.
2. Perbedaan sosial dan ekonomi hendaknya diatur sedemikian rupa agar supaya:
 - (a) memberikan manfaat yang besar bagi mereka yang berkedudukan paling tak menguntungkan,
 - (b) bertalian dengan jabatan dan kedudukan yang terbuka bagi semua orang berdasarkan persamaan kesempatan yang layak.

John Rawls mengatakan bahwa pendapatnya tersebut sejalan dengan prinsip sosial kontrak (*kontrak sosial*) seperti yang diusung oleh pemikir-pemikir

⁵² Salim H.S dan Erlies Septiana Nurbaini, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi Buku Kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, halaman.31.

kenamaan seperti: John Locke, Jean Jacques Rousseau dan Immanuel Kant. Namun demikian, “gagasan sosial kontrak yang dibawa oleh John Rawls berbeda dengan pendahulunya di atas, bahkan cenderung untuk merevitalisasi kembali teori kontrak klasik yang bersifat utilitarianistik dan intusionistik dengan mengusung konsep keadilan sebagai suatu keadaan di mana masyarakat dapat memperoleh kebaikan dalam sama rata”⁵³.

Rawls berpendapat bahwa “ keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (*social institutions*), akan tetapi kebaikan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengenyampingkan rasa keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan, khususnya masyarakat lemah”⁵⁴.

2. Teori Kepastian Hukum (*Middle Range Theory*)

Kepastian adalah ciri utama yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak bisa lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian merupakan salah satu tujuan dari hukum. Keteraturan masyarakat sangat berkaitan erat dengan kepastian hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri. Keteraturan menjadikan orang dapat hidup secara berkepastian, sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan dalam kehidupan bermasyarakat.

Kepastian hukum menurut *Gustav Radbruch* adalah salah satu tujuan hukum dan merupakan bagian dari upaya untuk mencapai keadilan. Kepastian

⁵³ Pan Muhammad Jaiz, "Teori Keadilan John Rawls", *Jurnal Konstitusi*, Volume 6, No. 1, 1 April 2011, Pusat Studi Hukum dan Konstitusi Universitas Islam Indonesia, Halaman 11.

⁵⁴ *Ibid.*

hukum itu memiliki wujud yang nyata, yaitu berupa pemaksaan dan penuntutan suatu perbuatan dengan tidak memperdulikan siapa yang melakukannya. Kepastian hukum memungkinkan setiap orang mampu untuk memprediksi apa yang akan dialaminya apabila mengikuti jalur hukum tertentu. Kepastian hukum juga diperlukan sebelum Undang-Undang memberikan perlakuan yang sama untuk memenuhi prinsip non diskriminasi, menjamin seseorang bertindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan sebaliknya. Menurut pendapat *Redbruch*, “.....hukum sosial itu berakar dalam kenyataan normative segala hidup Bersama, yakni keadilan yang terwujud dalam realitas empiris”⁵⁵.

Menurut Sudikno Mertokusumo, “kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan”⁵⁶. Kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum yang mengikat setiap orang dengan posisi sejajar atau memiliki kedudukan yang sama atau bersifat menyamaratakan. Sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.

E. Fernando M. Manulang mengatakan bahwa, “Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya, sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan”⁵⁷. Menurut pendapat Nurhasan Ismail, “Penciptaan kepastian hukum dalam peraturan perundang- undangan,

⁵⁵ Bernard L. Tanya, *Op. cit.*, halaman 116 - 117.

⁵⁶ Soedikno Mertokusumo, *Op. cit.*, halaman 160.

⁵⁷ E. Fernando M. Manulang, *Menggapai Hukum Berkeadilan*, Kompas, Jakarta, 2007, halaman 95.

memerlukan persyaratan yang berkenaan dengan struktur internal dari norma hukum itu sendiri”⁵⁸.

Persyaratan internal yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan konsep yang digunakan.
Norma hukum berisi deskripsi mengenai perilaku tertentu yang kemudian disatukan kedalam konsep tertentu pula.
2. Kejelasan hirarki kewenangan dari lembaga pembentuk peraturan perundang-undangan.
Kejelasan hirarki ini penting karena menyangkut sah atau tidak dan mengikat atau tidaknya peraturan perundang-undangan yang dibuatnya. Hal ini akan memberikan arahan kepada pembentuk hukum yang mempunyai kewenangan untuk membentuk suatu peraturan perundang-undangan tertentu.
3. Konsistensi norma hukum perundang-undangan.
Ketentuan-ketentuan dari sejumlah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan satu subjek tertentu, tidak saling bertentangan antara satu dengan yang lain.⁵⁹

Kepastian hukum menginginkan adanya upaya pengaturan hukum ke dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis. Hal ini nantinya mampu menjamin adanya kepastian hukum yang berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

Berdasarkan uraian-uraian mengenai kepastian hukum diatas, maka kepastian dapat mengandung beberapa arti yakni, adanya kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan.

⁵⁸ Nurhasan Ismail, *Hukum Pertanahan: Pendekatan Ekonomi Politik*, Kerjasama Huma dan Magister Hukum UGM, Yogyakarta, 2007, halaman.39

⁵⁹ *Ibid.*, halaman 39.

Hukum harus berlaku tegas di dalam masyarakat, mengandung keterbukaan, sehingga siapapun dapat memahami makna atas suatu ketentuan hukum.

3. Teori Perjanjian (*Applied Theory*)

Istilah perjanjian berasal dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *contract/agreement*. Perjanjian dirumuskan dalam Pasal 1313 KUHPdata yang menyebutkan bahwa, “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Momentum lahirnya perjanjian itu pada saat adanya kata sepakat atau padanya persetujuan atau saat ditandatanganinya sebuah kontrak. Kesepakatan merupakan persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya yang menjadi momentum lahirnya perjanjian, ada berbagai teori terkait hal tersebut:

1. Teori Kehendak, faktor yang menentukan adanya perjanjian adalah kehendak. Meskipun demikian, terdapat hubungan yang tidak terpisahkan antara kehendak dan pernyataan. Oleh karena itu suatu kehendak harus dinyatakan.
2. Teori Pernyataan, teori ini yang menjadi patokan adalah apa yang dinyatakan oleh seseorang. Bila pernyataan kedua belah pihak sudah saling bertemu, maka perjanjian sudah terjadi dan karenanya mengikat para pihak.
3. Teori Kepercayaan, teori ini merupakan perbaikan dari teori kehendak dan teori pernyataan. Pada prinsipnya yang menjadi patokan adalah kepercayaan yang dibangkitkan karena kepercayaan pihak lainnya.⁶⁰

Teori mengenai kesepakatan kehendak dalam ilmu kontrak yaitu:

- a) Teori penawaran dan penerimaan (*offer and acceptance*), merupakan teori dasar dari adanya kesepakatan kehendak, pada prinsipnya suatu kesepakatan kehendak baru terjadi setelah adanya penawaran (*offer*)

⁶⁰ Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya, Bandung, 2010, halaman 76.

dari salah satu pihak dan diikuti dengan penerimaan tawaran (*acceptance*) oleh pihak lain dalam kontrak tersebut. Teori ini diakui secara umum di setiap sistem hukum, pengembangan teori ini dilakukan di negara-negara yang menganut sistem hukum *Common Law*.

- b) Teori kehendak (*wilstheorie*), teori ini bersifat subjektif, teori ini berusaha menjelaskan jika ada kontroversi antara apa yang dikehendaki dengan apa yang dinyatakan dalam kontrak, maka yang berlaku adalah apa yang dikehendaki, sementara apa yang dinyatakan tersebut dianggap tidak berlaku.
- c) Teori pernyataan (*verklarings theorie*), teori ini bersifat objektif, teori ini menjelaskan apabila ada kontroversi antara apa yang dikehendaki dengan apa yang dinyatakan, maka apa yang dinyatakan tersebutlah yang berlaku. Sebab, masyarakat menghendaki bahwa apa yang dinyatakan itu dapat dipegang.
- d) Teori pengiriman (*verzendings theorie*), suatu kata sepakat terbentuk pada saat dikirimnya surat jawaban oleh pihak yang kepadanya telah ditawarkan suatu kontrak, karena sejak saat pengiriman tersebut, si pengirim jawaban telah kehilangan kekuasaan atas surat yang dikirimnya itu.
- e) Teori kotak pos (*mailbox theory*), suatu penerimaan tawaran dari suatu kontrak, sehingga kontrak dianggap mulai terjadi, adalah pada saat jawaban yang berisikan penerimaan tersebut dimasukkan dalam kotak pos (*mail box*).
- f) Teori pengetahuan (*vernemings theorie*), pengetahuan dari pihak yang menawarkan. Suatu kata sepakat dianggap telah terbentuk pada saat orang yang menawarkan tersebut mengetahui bahwa penawarannya itu telah disetujui oleh pihak lainnya. Jadi pengiriman jawaban saja oleh pihak yang menerima tawaran dianggap masih belum cukup, karena pihak yang melakukan penawaran masih belum mengetahui diterimanya tawaran tersebut.
- g) Teori penerimaan (*ontvangs theorie*), suatu kata sepakat dianggap telah terjadi pada saat balasan dari tawaran tersebut. Dengan demikian, teori ini sangat konservatif, karena sebelum diterimanya jawaban atas tawaran tersebut, kata sepakat dianggap belum terjadi, sehingga persyaratan untuk sahnya suatu kontrak dianggap belum terpenuhi.
- h) Teori kepercayaan (*vetrouwens theorie*), suatu kata sepakat dianggap terjadi manakala ada pernyataan yang secara objektif dapat dipercaya.
- i) Teori ucapan (*uitings theorie*), suatu kesepakatan kehendak terjadi manakala pihak yang menerima penawaran telah menyiapkan surat jawaban yang menyatakan bahwa dia telah menerima tawaran tersebut.
- j) Teori dugaan, teori ini bersifat subjektif yang dianut oleh Pitlo, menurut teori ini, saat tercapainya kata sepakat sehingga saat itu dianggap juga sebagai saat terjadinya suatu kontrak adalah pada saat pihak yang menerima tawaran telah mengirim surat jawaban dan dia secara patut

dapat menduga bahwa pihak lainnya (pihak yang menawarkan) telah mengetahui isi surat itu.⁶¹

Perjanjian itu sendiri mengandung hubungan hukum antara dua orang/pihak atau lebih, dimana pihak yang satu berhak atas sesuatu yaitu prestasi. Sehingga disetiap perjanjian selalu ada kewajiban hukum dari pihak yang satu kepada pihak lainnya yang berhak atas suatu prestasi tersebut. Prestasi itu berkaitan dengan objek perjanjian karena setiap perjanjian terdapat objek yang berisi janji-janji.

G. Keaslian Penelitian (Orisinalitas Penelitian)

Dalam perkembangan hukum yang membahas permasalahan mengenai asas proporsionalitas dan perjanjian kerja serta berbagai permasalahan dalam hukum ketenagakerjaan bagi penulis karya yang ingin dicapai berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya walaupun judul atau tema yang diteliti memiliki persamaan namun maksud yang ingin dicapai tentunya berbeda. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang membahas mengenai asas proporsionalitas dan terkait hukum ketenagakerjaan sebagai berikut :

⁶¹ Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, halaman 45-49.

Tabel 1

Keaslian Penelitian (Orisinalitas Penelitian)

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Agus Yudha Hernoko	Azas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial (Tahun 2007)	Mengkaji mengenai asas proposionalitas	Disertasi Agus Yudha Hernoko Fokus Pada Kontrak Komersial, Sedangkan Penulis fokus mengkaji perjanjian kerja profesional dalam hukum ketenagakerjaan
2.	Judiantoro	Kebebasan Berkontrak dalam Pembuatan Perjanjian Kerja (Suatu Analisis Perjanjian Kerja pada Sektor Industri) (Tahun 2010)	Mengkaji perjanjian kerja	Disertasi Judiantoro fokus penelitiannya pada asas kebebasan berkontrak, sedangkan penulis pada asas proporsionalitas.
3.	Aries Harianto	Kesusilaan & kaitannya dengan perjanjian kerja (Tahun 2013)	Mengkaji perjanjian kerja	Disertasi Aries Harianto fokus penelitiannya pada norma kesusilaan dalam perjanjian kerja, sedangkan penulis mengkaji asas proporsional pada perjanjian kerja profesional.
4.	Yetniwati	Pengaturan Upah di Indonesia Berdasarkan atas prinsip Keadilan dan Kepastian Hukum dan kemanfaatan (Tahun 2017)	Mengkaji mengenai hak pekerja	Disertasi Yetniwati fokus penelitiannya khusus mengenai upah, sedangkan penulis mengkaji hukum perjanjian kerja profesional.

Sumber data: Hasil Penelitian

Agus Yudha Hernoko (2007) dari Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, menulis disertasi yang berjudul ‘Asas Proporsionalitas Pertukaran Hak dan Kewajiban dalam Kontrak Komersil’ secara spesifik membahas mengenai asas proporsionalitas terhadap pertukaran hak dan kewajiban dalam kontrak komersil. Persamaan dengan penulis yaitu sama-sama mengkaji asas proporsionalitas. Menurut Agus Yudha Hernoko, “asas proporsionalitas tidak dilihat dari konteks keseimbangan-matematis (*equilibrium*), tetapi pada proses dan mekanisme pertukaran hak dan kewajiban yang berlangsung secara fair”⁶². Perbedaan dengan penelitian penulis yaitu kalau Agus Yudha Hernoko focus pada kontrak komersil, sedangkan penulis fokus mengkaji implikasi asas proporsionalitas pada perjanjian kerja professional dalam hukum ketenagakerjaan.

Judiantoro (2010) dari Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, dalam disertasinya yang berjudul ‘Kebebasan Berkontrak dalam Pembuatan Perjanjian Kerja (Suatu Analisis Perjanjian Kerja pada Sektor Industri)’ memiliki persamaan penelitian dengan penelitian penulis yaitu sama-sama mengkaji tentang perjanjian kerja. Perbedaannya adalah Disertasi Juadianoro focus penelitiannya pada asas kebebasan berkontrak, sedangkan penulis pada asas proporsionalitas.

Aries Harianto (2013) dari Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, dalam disertasinya yang berjudul ‘Kesusilaan & kaitannya dengan perjanjian kerja’ secara spesifik membahas mengenai “tidak bertentangan dengan

⁶² Agus Yudha Hernoko, *Op. cit.*, halaman 78.

kesusilaan sebagai syarat sahnya perjanjian kerja”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji perjanjian kerja. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu disertasi Aries Harianto fokus penelitiannya pada norma kesusilaan dalam perjanjian kerja, sedangkan penulis mengkaji asas proporsional pada perjanjian kerja profesional.

Yetniwati (2017) dari Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Andalas, dalam disertasinya yang berjudul ‘Pengaturan Upah di Indonesia Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum dan Kemanfaatan’ secara spesifik mengkaji tentang pengaturan upah di Indonesia. Menurutnyanya “pengaturan upah dalam peraturan perundang-undangan yang telah ada belum menerapkan prinsip keadilan dalam proses pembentukan hukumnya”⁶³. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengkaji hak-hak pekerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu pada penelitian ini fokus objek penelitiannya pada upah, sedangkan pada penelitian penulis fokusnya mengenai perjanjian kerja profesional.

Sepanjang penelusuran dan inventarisasi kepustakaan yang telah penulis lakukan, menunjukkan bahwa penelitian disertasi terdahulu memiliki persamaan tentang hal-hal tertentu namun tetap memiliki perbedaan terhadap objek kajian yang akan diteliti oleh penulis dalam disertasi ini. Penelitian dalam disertasi ini difokuskan terhadap perjanjian kerja profesional. Sehingga *novelty* atau penemuan pembaharuan hukum yang dicapai juga tentunya akan berbeda. Dengan demikian

⁶³ Yetniwati, “Pengaturan Upah di Indonesia Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan, *Disertasi*, Universitas Andalas, Padang, 2017, halaman 433.

dapat disebut asli dengan asas-asas keilmuan yang jujur, rasional dan objektif. Semua ini merupakan implikasi etis dari proses menemukan kebenaran ilmiah, sehingga penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya secara ilmiah.

H. Metode Penelitian

Untuk mengkaji permasalahan – permasalahan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian :

1. Tipe penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian yuridis normatif karena terdiri atas penelitian terhadap asas-asas hukum. Menurut Peter Mahmud Marzuki, “Penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan suatu permasalahan hukum”⁶⁴. Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa, “Pilihan terhadap metode penelitian berkaitan erat dengan rumusan masalah dan obyek yang akan diteliti, serta tradisi keilmuan”⁶⁵. Pilihan terhadap metode yang dipergunakan untuk melakukan analisis terkait dengan keperluannya, yaitu keperluan akademis dan keperluan praktis. Penelitian ini merupakan penelitian untuk kepentingan akademis, sehingga penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dan penelitian doktrinal. Penelitian hukum normatif dipergunakan dalam analisis disertasi ini karena dilandasi oleh karakter khas ilmu hukum itu sendiri yang terletak pada metode penelitiannya, yaitu metode penelitian yang bersifat normatif hukum.

⁶⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2019, halaman 29-35.

⁶⁵ Philipus M. Hadjon, *Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatik (Normatif)*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2017, halaman 32.

Menurut Bahder Johan Nasution, “Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang memperhatikan dengan sungguh-sungguh bangunan hukum positif yang ada, memelihara dan mengembangkannya dengan bangunan logika”⁶⁶, dengan mengkaji berdasarkan tataran dogmatik hukum, teori hukum dan filsafat hukum. Metode penelitian normative ini dipergunakan untuk melakukan analisis terhadap peraturan perundangan, yurisprudensi, maupun kontrak-kontrak. Sedangkan penelitian doktrinal dipergunakan untuk melakukan analisis terhadap asas-asas hukum (kontrak), literatur hukum, pandangan-pandangan para sarjana hukum yang mempunyai kualifikasi tinggi (doktrin), serta perbandingan hukum.

Tentunya untuk menganalisis secara lebih cermat mengenai seluk-beluk hubungan para pihak dalam perjanjian kerja professional diperlukan suatu metode pengujian terhadap eksistensi suatu kontrak sebagai proses yang sistematis dan padu. Sudah bukan waktunya lagi untuk berkutat pada “dilema semu ketidakseimbangan atau ketidakadilan dalam perjanjian kerja”, tetapi seyogyanya lebih difokuskan pada bagaimana perbedaan kepentingan para pihak dapat diatur sedemikian rupa secara proporsional (berkeadilan).

2. Pendekatan yang digunakan

Dalam penelitian hukum diperlukan metode pendekatan yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang sedang dicoba untuk dicari jawabnya. Oleh karena itu untuk

⁶⁶ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung, 2016, halaman 75.

menganalisis permasalahan dalam penelitian ini digunakan beberapa pendekatan yaitu :

a. Pendekatan sejarah (*historical approach*)

Pendekatan ini digunakan untuk mempelajari perkembangan mengenai hukum ketenagakerjaan khususnya perjanjian kerja dari masa ke masa.

b. pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Menurut Peter Mahmud Marzuki, pendekatan konseptual (*conseptual approach*) “beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum”⁶⁷. Dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan mengenai konsep ideal perjanjian kerja profesional yang berbasis asas proporsionalitas dan kepastian hukum dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

c. pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah dan menganalisis peraturan perundang-undangan terkait isu hukum berdasarkan asas proporsionalitas dan kepastian hukum.

d. pendekatan perbandingan (*comparative approach*)

Menurut Rudolf B. Schlesinger, “perbandingan hukum merupakan metode penyelidikan dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih dalam tentang bahan hukum tertentu”⁶⁸. Menurut Salim HS dan Erlies SN, “*Comparative Law* di definisikan sebagai sebuah perbandingan system hukum

⁶⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Op. cit.*, halaman 95.

⁶⁸ Wandu, “Pengawasan Ketenagakerjaan Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Sektor Informal Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, *Disertasi*, Program Doktor Ilmu Hukum, Universitas Jambi, 2021, halaman 69.

dunia”⁶⁹. Pendekatan perbandingan dilakukan khususnya terkait sistem perjanjian kerja terhadap beberapa negara yaitu Amerika Serikat, Belanda, dan Singapura. Alasan penulis memilih negara-negara tersebut adalah terkait sistem perjanjian kerja yang dianggap sudah lebih baik dan sudah diatur sedemikian rupa, dengan harapan kedepannya bisa diterapkan dalam hukum nasional yang akan datang.

3. Pengumpulan bahan hukum

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan bahan hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum yang mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penelitian ini adalah studi dokumen (studi kepustakaan). Studi dokumen adalah suatu alat pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan tertulis dengan menggunakan *content analysis* yang disimpan didalam *matriks* yang disusun secara terstruktur. Teknik ini berguna untuk mendapatkan landasan teori dengan mengkaji dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen, jurnal, arsip, laporan dan hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan perjanjian, perjanjian kerja, ketenagakerjaan dan asas proporsionalitas sesuai dengan penelitian penulis.

Adapun bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi, risalah dalam pembuatan undang-undang, dan putusan hakim. Dalam penelitian ini bahan hukum primer terdiri dari :

⁶⁹ Salim HS, *Op. cit.*, halaman 3.

- 1) Undang-Undang Dasar 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- 5) Peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait.
- 6) Perjanjian kerja-perjanjian kerja.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum pendukung dan pelengkap data penelitian yang diperoleh dari buku teks, karena buku teks berisi prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang memiliki kualifikasi tinggi. Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi :

- 1) Buku - buku ilmiah dibidang hukum
- 2) Jurnal - jurnal ilmiah hukum
- 3) Makalah - makalah hukum
- 4) Artikel ilmiah hukum
- 5) Wawancara para ahli

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberi petunjuk maupun penjelesan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam penelitian ini bahan hukum tersier terdiri dari :

- 1) Kamus besar bahasa Indonesia
- 2) Kamus Inggris – Indonesia

- 3) Kamus hukum (*Black's Law Dictionary*)
- 4) Situs internet yang berkaitan dengan perjanjian kerja
- 5) Buku-buku terkait lainnya.

4. Analisis bahan hukum

Analisis bahan hukum adalah pengolahan bahan hukum yang diperoleh dari hasil penelitian hukum normative maupun dari penelitian lapangan. Analisis bahan hukum dilakukan secara runtut dan komprehensif dengan teknik :

- 1) Inventarisasi peraturan-peraturan peundang-undangan yang diteliti dengan mencatat ke dalam matriks.
- 2) Sistematisasi yaitu dengan cara mengklasifikasikan sesuai sistem atau kelompok pengkajian.
- 3) Interpretasi yaitu dengan menggunakan berbagai penafsiran terhadap norma-norma hukum yang telah disistematisasi.
- 4) Evaluasi yaitu dengan menarik pemahaman secara utuh terhadap norma yang telah ditafsirkan dan dikaitkan dengan teori hukum yang ada agar dapat dipahami secara menyeluruh.
- 5) Penarik kesimpulan yaitu dengan menyimpulkan hasil dari penelitian.

Dalam penelitian ini analisis bahan dilakukan setelah penulis mendapatkan dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum sekunder, lalu bahan yang diperoleh diidentifikasi, lalu diinventarisasi, diterjemahkan dan diklasifikasikan dengan sistematisasi sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti. Bahan-bahan hukum tersebut dianalisis menggunakan interpretasi hukum dan di

evaluasi serta dikaitkan dan dibandingkan dengan kaidah, norma, asas, dan teori-teori hukum sehingga dapat ditarik kesimpulan.

I. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dengan sistematika penulisan yang terdiri dari 6 (enam) bab, yang masing-masing bab terdiri dari sub bab untuk memperjelas ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini terdiri dari: Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, Kerangka Konseptual, Landasan Teoritis, Keaslian Penelitian (orisinalitas Penelitian), dan Sistematika Penulisan.

Bab II Kerangka Pemikiran Terhadap Perjanjian Kerja Profesional Berbasis Asas Proporsionalitas

Bab ini terdiri dari kajian teoretik untuk melihat secara konseptual pemikiran yang berkembang terkait perjanjian kerja profesional berbasis asas proporsionalitas. Uraian dalam bab ini memuat hakikat keadilan dalam perjanjian kerja profesional, *hermeneutika* asas proporsionalitas, fungsi asas proporsionalitas dalam lahirnya perjanjian kerja profesional, hubungan antara asas proporsionalitas dengan asas-asas hukum ketenagakerjaan, hubungan antara asas proporsionalitas dengan asas-asas umum perjanjian, penyalahgunaan keadaan dalam perjanjian kerja profesional serta perbandingan sistem hukum perjanjian kerja dengan beberapa negara yaitu Amerika Serikat, Belanda, dan Singapura.

Bab III Politik Hukum Perjanjian Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Bab ini berkaitan dengan rumusan permasalahan penulis yang pertama dalam penelitian disertasi ini mengenai politik hukum perjanjian kerja didalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Bab ini memuat perjanjian kerja dalam UUK, perkembangan perjanjian kerja di era revolusi industry 4.0 dan era digital society 5.0, dan rekonstruksi hukum perjanjian kerja.

Bab IV Implementasi Asas Proporsionalitas dalam Perjanjian Kerja Profesional.

Bab ini berkaitan dengan rumusan masalah penulis yang kedua yang memaparkan urgensi asas proporsionalitas dalam perjanjian kerja profesional pada berbagai bidang profesi yang terikat hubungan kerja, indikator perjanjian kerja professional, serta model penyelesaian sengketa perjanjian kerja professional di Indonesia.

Bab V Konsep Ideal Perjanjian Kerja Profesional Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Bab ini membahas konsep ideal perjanjian kerja profesional yang berbasis asas proporsionalitas dan kepastian hukum untuk menciptakan perjanjian kerja yang ideal kedepannya, serta contoh draft perjanjian kerja profesional.

Bab VI Penutup

Bab ini memberikan kesimpulan dari penelitian penulis dan saran sebagai masukan penulis untuk menciptakan hukum yang lebih baik untuk perkembangan dan kemajuan Indonesia yang lebih baik kedepannya.