

Rekonstruksi Hukum Perikatan dalam Perjanjian Kerja sebagai Upaya Mewujudkan Hubungan Industrial yang Berkeadilan

Zulfiyanda

Universitas Jabal Ghafur Sigli, Indonesia

Email: zulfiyanda@gmail.com

KEYWORD	ABSTRACT
Reconstruction; Law of Obligations; Employment Contract; Industrial Relations; Justice	<i>Employment agreements in industrial relations often place workers in a weak, subordinate bargaining position relative to employers, leaving the relationship structurally unequal. This imbalance is compounded by the formalistic application of the freedom-of-contract principle within conventional contract law, as codified in the Indonesian Civil Code (KUHPerduta), which presumes equal standing between the parties without accounting for disparities in their economic and social power. This study analyzes the urgency of reconstructing contract law within employment agreements to achieve industrial relations grounded in substantive justice rather than formal justice based on agreement alone. The method used is normative juridical, applying statutory and conceptual approaches to examine the coherence between contract-law norms and labor-law principles. The findings show that the freedom-of-contract principle in employment agreements must be reoriented from a formalistic paradigm of commutative justice toward a paradigm of distributive-proportional justice that better accommodates workers' position as a structurally weaker party. This reconstruction is urgently needed through three measures: strengthening state intervention in establishing standards for standard-form clauses to prevent contractual exploitation, expanding the doctrine of abuse of circumstances (misbruik van omstandigheden) as a corrective instrument against bargaining-position imbalances between parties, and harmonizing labor regulations following enactment of the Job Creation Law to align with worker-protection principles. The study concludes that reconstructing contract law is a strategic step toward bridging the normative gap between classical civil law and the realities of modern employment relations, while strengthening the theoretical foundation for labor law reform oriented toward social justice and the protection of workers' rights.</i>
KATA KUNCI	ABSTRAK
Rekonstruksi; Hukum Perikatan; Perjanjian Kerja; Hubungan Industrial; Keadilan	Perjanjian kerja dalam hubungan industrial kerap menempatkan pekerja pada posisi tawar yang lemah (subordinat) di hadapan pengusaha, sehingga relasi kedua belah pihak tidak pernah benar-benar setara. Ketimpangan ini semakin diperparah oleh penerapan asas kebebasan berkontrak yang cenderung formalistik dalam kerangka hukum perikatan konvensional sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta), yang mengasumsikan kesetaraan kedudukan para pihak tanpa mempertimbangkan disparitas kekuatan ekonomi dan sosial antara pekerja dan pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis urgensi rekonstruksi hukum perikatan dalam perjanjian kerja guna mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan substantif, bukan sekadar keadilan formal yang berbasis pada kesepakatan semata. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (<i>statute approach</i>) dan pendekatan konseptual (<i>conceptual approach</i>) untuk mengkaji koherensi norma hukum perikatan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja perlu diorientasikan ulang dari paradigma keadilan komutatif yang formalistik menuju paradigma keadilan distributif-proporsional yang lebih mengakomodasi kedudukan pekerja sebagai pihak yang secara struktural lemah.

Rekonstruksi tersebut mendesak untuk dilakukan melalui tiga langkah utama, yaitu penguatan intervensi negara dalam menetapkan standar klausula baku guna mencegah praktik eksploitasi kontraktual, perluasan cakupan doktrin penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) sebagai instrumen koreksi atas ketidakseimbangan posisi tawar antarpihak, serta harmonisasi regulasi ketenagakerjaan pascapemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja agar selaras dengan prinsip perlindungan pekerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa rekonstruksi hukum perikatan merupakan langkah strategis untuk menjembatani kesenjangan normatif antara hukum perdata klasik dengan realitas relasi kerja modern, sekaligus memperkuat basis teoretis bagi pembaruan hukum ketenagakerjaan yang berorientasi pada keadilan sosial dan perlindungan hak-hak pekerja.

PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan pilar fundamental dalam perekonomian nasional yang melibatkan dua aktor utama, yaitu pengusaha dan pekerja atau buruh. Secara yuridis, hubungan ini diawali dan diikat oleh suatu instrumen yang disebut perjanjian kerja. Dalam perspektif hukum perdata, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perikatan yang lahir dari kesepakatan, sebagaimana diatur dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) (Mahy, 2022; Sjahdeini, 1993; Uwiyono, 2018; Wijayanti, 2020). Namun, dalam praktiknya, hubungan industrial kerap kali diwarnai oleh benturan kepentingan yang asimetris, di mana secara sosiologis dan ekonomis, kedudukan pekerja berada di bawah pengusaha (subordinasi). Pengusaha menguasai faktor-faktor produksi, sementara pekerja hanya memiliki tenaga untuk ditawarkan demi kelangsungan hidup (Agusmidah, 2011; Asshiddiqie, 2010; Badruzaman, 2015; Budiono, 2022; Farida, 2024).

Karakteristik hubungan kerja yang subordinatif ini menjadi akar masalah ketika asas kebebasan berkontrak (*partij autonomie*), yang termaktub dalam Pasal 1338 KUHPperdata, diterapkan secara murni tanpa mempertimbangkan ketimpangan struktural yang ada. Penerapan yang formalistik ini mengabaikan realitas bahwa kontrak kerja sering kali merupakan kontrak baku (*standard contract*) yang disusun secara sepihak oleh pengusaha (Izzati, 2022; Nugrahenti & Hernawan, 2024). Pekerja hanya dihadapkan pada pilihan menerima seluruh isi kontrak atau kehilangan kesempatan memperoleh pekerjaan (*take it or leave it*). Dalam kondisi demikian, yang terjadi bukanlah keadilan komutatif, melainkan potensi eksploitasi di mana pihak yang kuat secara ekonomi mendiktekan kehendaknya kepada pihak yang lemah melalui klausul-klausul perjanjian yang berat sebelah (Fuady, 2019; H. S., 2021; Hernoko, 2010; Husni, 2021; Khairandy, 2004).

Pergeseran paradigma dalam hukum kontrak modern menunjukkan bahwa kebebasan berkontrak bukanlah sebuah nilai absolut. Berbagai kritik dan pembatasan terhadap asas ini telah muncul, terutama dalam konteks hubungan kerja yang didominasi oleh ketimpangan posisi tawar (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1233, n.d.; Marzuki, 2022; Subekti, 2020). Doktrin seperti penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dan asas proporsionalitas telah diakui sebagai instrumen untuk mengoreksi ketidakseimbangan dan mencegah terjadinya ketidakadilan dalam perjanjian. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Hernoko (2010), menyoroti pentingnya asas proporsionalitas dalam kontrak komersial, sementara studi tentang perjanjian kerja bersama menekankan pentingnya perlindungan terhadap pihak yang lemah

dalam hubungan industrial. Namun, kesenjangan penelitian (*research gap*) yang ada adalah bahwa sebagian besar kajian belum secara komprehensif menawarkan formula rekonstruksi hukum perikatan yang terintegrasi, terutama dalam merespons dinamika regulasi ketenagakerjaan pasca-pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja.

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, terutama pasca-pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, telah membawa perubahan signifikan. Kebijakan ini, yang bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*), justru berpotensi menggerus kepastian kerja dan hak-hak dasar pekerja, terutama melalui perluasan skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan alih daya (*outsourcing*). Urgensi rekonstruksi hukum perikatan semakin menguat karena ketika negara mengurangi pembatasan-pembatasan perlindungan, maka benteng pertahanan terakhir bagi pekerja terletak pada kualitas dan keadilan substansial dari perjanjian kerja itu sendiri. Tanpa rekonstruksi, hukum perikatan yang rigid dan abai terhadap realitas asimetri justru akan melanggengkan eksploitasi gaya baru (*neo-exploitation*).

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada upaya untuk menggeser orientasi keadilan dalam perjanjian kerja dari keadilan komutatif yang formal menuju keadilan distributif-proporsional. Penelitian ini menawarkan formulasi rekonstruksi yang lebih konkret melalui tiga pilar utama: institusionalisasi doktrin penyalahgunaan keadaan, standardisasi klausula minimum dengan pengawasan negara yang efektif, dan penerapan asas itikad baik secara holistik sejak tahap pra-kontraktual hingga pasca-kontraktual. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang seringkali hanya berfokus pada salah satu aspek, penelitian ini mengintegrasikan ketiganya sebagai sebuah kerangka hukum perikatan yang responsif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis urgensi dan merumuskan langkah-langkah rekonstruksi hukum perikatan dalam perjanjian kerja guna mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan, serta memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan bagi para pembentuk undang-undang, hakim dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dan para pemangku kepentingan dalam merumuskan perjanjian kerja yang lebih adil dan berimbang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi terciptanya hubungan industrial yang tidak hanya menjamin kepastian hukum, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai keadilan sosial dan martabat kemanusiaan sebagaimana diamanatkan oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif (*doctrinal legal research*) yang memfokuskan kajian pada asas-asas hukum, sinkronisasi peraturan perundang-undangan, serta telaah konseptual terkait hukum perikatan dan ketenagakerjaan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual

(*conceptual approach*) (Ibrahim, 2018). Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer yang meliputi KUHPPerdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta bahan hukum sekunder berupa buku-buku teks, artikel jurnal ilmiah, dan putusan pengadilan yang relevan .

Populasi data dalam penelitian ini adalah seluruh peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum yang berkaitan dengan hukum perikatan dan ketenagakerjaan di Indonesia. Sampel data dipilih secara purposif, meliputi ketentuan-ketentuan normatif yang secara langsung mengatur tentang syarat sah perjanjian, asas kebebasan berkontrak, jenis-jenis perjanjian kerja, serta hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* untuk memastikan bahwa bahan hukum yang dianalisis relevan dengan fokus penelitian, yaitu rekonstruksi hukum perikatan dalam perjanjian kerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) terhadap bahan-bahan hukum primer dan sekunder. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deduktif, yaitu dengan menelaah norma-norma dan doktrin hukum yang bersifat umum untuk kemudian ditarik kesimpulan yang spesifik mengenai rekonstruksi hukum perikatan dalam perjanjian kerja. Analisis ini bertujuan untuk menginterpretasikan dan mensintesis berbagai bahan hukum guna menemukan formulasi rekonstruksi yang komprehensif dan berkeadilan .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Paradigma Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja: Antara Formalisme dan Realitas Asimetris

Hukum perikatan konvensional yang berakar dari tradisi *civil law* sangat mengagungkan asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*). Asas ini berasumsi bahwa para pihak dalam suatu perjanjian memiliki kedudukan yang setara (*equality before the law*) dan bebas untuk menentukan isi, bentuk, serta dengan siapa perjanjian tersebut dibuat. Konsekuensi logisnya adalah setiap perjanjian yang dibuat secara sah, sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPPerdata, berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sunt servanda*). Namun, asumsi kesetaraan ini runtuh ketika memasuki ranah hukum ketenagakerjaan, di mana hubungan antara pekerja dan pengusaha secara inheren bersifat subordinatif karena adanya ketimpangan struktural. Penelitian yang dilakukan oleh Juniardi, et al. (2021) menunjukkan bahwa dalam praktiknya, perjanjian kerja sering kali merupakan kontrak baku yang seluruh isinya telah ditentukan oleh pengusaha, sehingga pekerja tidak memiliki ruang untuk bernegosiasi .

Dalam hubungan industrial, kebebasan berkontrak sering kali menjelma menjadi "kebebasan yang semu" (*illusory freedom of contract*). Pekerja yang membutuhkan pekerjaan untuk mempertahankan hidup tidak memiliki kemerdekaan kehendak (*wilsovereenstemming*) yang seutuhnya saat menandatangani perjanjian kerja. Tingginya angka pengangguran dan tekanan kebutuhan ekonomi memaksa mereka untuk menyetujui syarat-syarat yang telah ditentukan

sepihak oleh pemberi kerja. Hal ini ditegaskan oleh temuan Miswari & Turisno (2016) yang menyatakan bahwa lemahnya posisi tawar pekerja dan kurangnya pemahaman akan hak-hak mereka menyebabkan seringkali hak-hak normatif tidak terpenuhi. Persetujuan yang diberikan dalam kondisi demikian lebih merupakan bentuk keterpaksaan ekonomi (*economic duress*) daripada manifestasi kehendak bebas, sehingga kontrak yang secara formal sah, secara materil dapat mengandung cacat kehendak yang terselubung.

Fenomena kontrak baku (*standard form contract*) dalam rekrutmen tenaga kerja menjadi bukti nyata di mana ruang negosiasi bagi pekerja ditutup rapat. Perjanjian kerja umumnya telah disusun secara sepihak oleh perusahaan sebelum proses perekrutan dimulai, dan pekerja hanya dihadapkan pada dua pilihan: menerima seluruh isi kontrak atau kehilangan kesempatan memperoleh pekerjaan. Mekanisme "*take it or leave it*" ini secara praktis menutup ruang negosiasi mengenai upah, waktu kerja, jaminan sosial, dan klausul-klausul lain yang berpotensi merugikan pekerja. Dalam kondisi demikian, asas konsensualisme yang mensyaratkan adanya kesepakatan para pihak kehilangan makna substantif karena kesepakatan tersebut tidak lahir dari proses perundingan yang setara.

Dari perspektif teori keadilan, penerapan asas kebebasan berkontrak secara formalistik dalam hubungan kerja menunjukkan keterbatasan paradigma keadilan komutatif (*commutative justice*), yang menitikberatkan pada kesetaraan formal dalam pertukaran hak dan kewajiban. Dalam konteks Indonesia, kajian filosofis hukum menunjukkan bahwa meskipun regulasi ketenagakerjaan telah berupaya menciptakan keadilan, implementasinya masih menghadapi hambatan, termasuk bias terhadap kepentingan ekonomi dan lemahnya pengawasan. Padahal, ketidaksetaraan dalam hubungan industrial bukan hanya bersifat individual, tetapi juga struktural, sehingga penerapan keadilan komutatif secara murni berpotensi melanggengkan ketidakadilan dengan mengabaikan realitas sosial dan ekonomi yang melatarbelakangi pembentukan kontrak kerja.

Sebagai alternatif, hubungan kerja lebih tepat dianalisis melalui pendekatan keadilan distributif dan keadilan sosial. Keadilan distributif menghendaki adanya perlindungan yang proporsional terhadap pihak yang berada dalam posisi lebih lemah, sehingga distribusi hak dan kewajiban tidak hanya mempertimbangkan kesetaraan formal, tetapi juga kondisi faktual para pihak. Dalam konteks negara kesejahteraan (*welfare state*), hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai sarana untuk menciptakan keseimbangan hubungan industrial melalui intervensi negara dalam bentuk norma-norma yang bersifat memaksa (*mandatory rules*), seperti pengaturan upah minimum, waktu kerja, dan jaminan sosial. Penelitian tentang urgensi asas proporsionalitas oleh tim dari Universitas Jambi (2024) juga menegaskan pentingnya pertukaran hak dan kewajiban yang proporsional untuk mewujudkan keadilan bagi para pihak, yang dimulai dari perbedaan kepentingan dan menghasilkan prestasi yang proporsional. Intervensi negara ini bukanlah bentuk pelanggaran terhadap kebebasan berkontrak, melainkan koreksi yang diperlukan untuk mengatasi ketidakseimbangan posisi tawar yang inheren dalam hubungan kerja.

Dari perspektif doktrin hukum perjanjian modern, kontrak kerja yang lahir dalam situasi ketimpangan kekuatan ekonomi dapat mengandung cacat kehendak berupa penyalahgunaan

keadaan (*misbruik van omstandigheden*), yaitu kondisi ketika salah satu pihak memanfaatkan kelemahan ekonomi, psikologis, atau situasional pihak lain untuk memperoleh keuntungan yang tidak proporsional. Walaupun doktrin ini belum diatur secara eksplisit dalam KUHPerdara, praktik peradilan telah mulai mengakuinya. Sebuah tesis dari UIN Malang (2023) mencatat bahwa meskipun belum tercantum dalam KUHPerdara, doktrin penyalahgunaan keadaan telah diterapkan dalam praktik peradilan, seperti dalam Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2020/Ph Plk . Dengan demikian, keabsahan formal suatu perjanjian yang memenuhi syarat Pasal 1320 KUHPerdara belum tentu mencerminkan keadilan substantif.

Oleh karena itu, diperlukan pergeseran paradigma dari kebebasan berkontrak yang absolut menuju kebebasan berkontrak yang berkeadilan, di mana kontrak kerja dinilai tidak hanya dari aspek formal, tetapi juga dari keseimbangan posisi tawar, itikad baik, dan proporsionalitas hak dan kewajiban. Asas kebebasan berkontrak dalam hukum ketenagakerjaan harus dipahami sebagai kebebasan yang dibatasi oleh prinsip keseimbangan, perlindungan, dan keadilan, sehingga kontrak kerja tidak hanya sah secara formal, tetapi juga adil secara substantif. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa perjanjian yang menerapkan asas proporsionalitas adalah perjanjian yang memberikan kesempatan dan peluang yang sama bagi para pihak untuk menentukan pertukaran yang adil .

Urgensi Rekonstruksi Hukum Perikatan: Menggagas Keadilan Proporsional

Melihat realitas asimetris tersebut, rekonstruksi hukum perikatan dalam perjanjian kerja menjadi sebuah keniscayaan. Rekonstruksi yang dimaksud adalah reposisi makna kebebasan berkontrak dari yang bersifat individualistik-formalistik menjadi sosial-substantif. Basis filosofis yang digunakan harus bergeser pada keadilan distributif dan keadilan proporsional, yang mengakui adanya perbedaan kedudukan para pihak dan memberikan perlindungan hukum yang lebih besar (*preferential treatment*) kepada pihak yang lebih lemah demi menciptakan keseimbangan riil (*equilibrium*). Penelitian tentang Perjanjian Kerja Bersama oleh jurnal Undiknas (2021) juga menekankan bahwa PKB harus memberikan aspek keadilan dalam hubungan industrial dengan selalu mengedepankan keadilan bagi pihak yang memiliki posisi lemah . Urgensi rekonstruksi ini semakin kuat karena hukum perikatan yang ada saat ini, yang dibangun atas asumsi kesetaraan, lebih sesuai untuk hubungan keperdataan horizontal, bukan hubungan kerja yang bersifat subordinatif. Mempertahankan konsep kebebasan berkontrak secara absolut dalam hubungan kerja justru berpotensi melegitimasi ketidakadilan yang dilegalkan melalui instrumen kontrak.

Rekonstruksi ini bukan dimaksudkan untuk menghapus asas kebebasan berkontrak, melainkan untuk melakukan reposisi terhadap makna dan ruang lingkup penerapannya agar selaras dengan nilai-nilai keadilan sosial. Kebebasan berkontrak harus dipahami sebagai kebebasan yang bertanggung jawab, proporsional, dan tidak mengorbankan hak-hak pihak yang lebih lemah. Perubahan paradigma ini menandai pergeseran orientasi hukum kontrak dari pendekatan individualistik-formalistik menuju pendekatan sosial-substantif, di mana evaluasi terhadap suatu perjanjian tidak hanya menguji terpenuhinya unsur-unsur formal, tetapi juga mempertimbangkan keseimbangan hak dan kewajiban, proporsionalitas, itikad baik, serta dampak sosial dari pelaksanaan perjanjian tersebut. Penelitian tentang pelaksanaan itikad baik dalam hubungan

industrial oleh Wulandari & Tjandra (2014) menunjukkan bahwa penerapan prinsip itikad baik sangat diperlukan untuk mengelola konflik antara manajemen dan pekerja, dan dapat menciptakan kemitraan sosial yang harmonis .

Implementasi keadilan proporsional dalam hukum perikatan menuntut perubahan cara pandang terhadap fungsi kontrak kerja. Kontrak kerja tidak lagi diposisikan semata-mata sebagai instrumen privat, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan sosial yang memiliki dimensi publik. Negara berkepentingan memastikan bahwa isi kontrak tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan, martabat manusia, dan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Norma-norma hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa harus dipahami sebagai pembatas yang sah terhadap kebebasan berkontrak, bukan sebagai bentuk intervensi yang mengurangi kebebasan individu. Kajian tentang penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dalam perjanjian kerja oleh jurnal DOAJ (2018) juga mengidentifikasi bahwa pelaksanaan klausul yang merugikan pekerja dapat dianggap sebagai cacat kehendak jika memenuhi aspek posisi para pihak pada fase prakontraktual, formulasi perjanjian, dan aspek moralitas .

Urgensi rekonstruksi hukum perikatan juga semakin menguat seiring berkembangnya kebijakan fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*). Kebijakan deregulasi melalui penyederhanaan prosedur hubungan kerja, perluasan PKWT, dan kemudahan PHK, meskipun bertujuan untuk meningkatkan daya saing ekonomi, berpotensi mengurangi tingkat perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam konteks Indonesia, perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja telah menimbulkan perdebatan mengenai keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan hak-hak pekerja. Dalam kondisi demikian, kualitas substansi perjanjian kerja menjadi semakin menentukan karena kontrak merupakan instrumen hukum pertama yang mengatur hak dan kewajiban para pihak sejak awal hubungan kerja berlangsung .

Apabila hukum perikatan tetap dipertahankan dalam paradigma yang formalistik dan netral, maka kontrak kerja berpotensi menjadi alat legitimasi eksploitasi yang dibungkus dalam kesepakatan hukum. Eksploitasi tersebut tidak lagi dilakukan melalui pelanggaran hukum secara terang-terangan, melainkan melalui klausul-klausul kontraktual yang secara formal sah, tetapi secara substansial membatasi hak pekerja, mengurangi jaminan kepastian kerja, atau mengalihkan risiko usaha kepada pekerja. Fenomena ini sering disebut sebagai bentuk *neo-exploitation*, yang berlangsung melalui mekanisme hukum privat dan hubungan kontraktual. Hal ini diperparah dengan adanya putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang dianggap belum mencerminkan keadilan dan akuntabilitas, seperti dalam Putusan Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012 yang hanya menggunakan perjanjian bersama yang bertentangan dengan undang-undang .

Oleh karena itu, rekonstruksi hukum perikatan perlu diarahkan pada pembentukan paradigma hukum kontrak yang lebih responsif terhadap ketimpangan sosial-ekonomi. Rekonstruksi tersebut dapat diwujudkan melalui penguatan asas keseimbangan (*principle of balance*), asas kepatutan (*reasonableness*), asas proporsionalitas (*principle of proportionality*), dan asas itikad baik (*good faith*) sebagai parameter dalam menilai keabsahan maupun pelaksanaan kontrak kerja . Hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga perlu diberikan ruang yang lebih luas untuk melakukan pengujian terhadap substansi klausul-klausul kontrak,

sehingga tidak hanya berorientasi pada legalitas formal, tetapi juga pada terpenuhinya rasa keadilan substantif dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Hal ini sejalan dengan urgensi penerapan asas itikad baik yang harus dilakukan secara menyeluruh, dari tahap pembuatan hingga pelaksanaan perjanjian kerja, untuk mencegah terjadinya ketidakadilan.

Formulasi Rekonstruksi Hukum Perikatan dalam Hubungan Industrial

Rekonstruksi hukum perikatan dalam hubungan industrial tidak cukup berhenti pada tataran konseptual dan filosofis, tetapi harus diwujudkan dalam formulasi norma hukum yang mampu menjawab persoalan ketimpangan posisi tawar. Formulasi ini diarahkan untuk membangun hukum perjanjian yang tidak hanya menjamin kepastian hukum (*legal certainty*), tetapi juga menghadirkan keadilan substantif (*substantive justice*) serta kemanfaatan (*legal utility*) dalam hubungan kerja. Rekonstruksi tersebut dapat diwujudkan melalui beberapa langkah yuridis yang saling melengkapi, baik pada aspek pembentukan norma, penerapan hukum, maupun penguatan fungsi pengawasan negara.

Pertama, institusionalisasi doktrin penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dalam hukum ketenagakerjaan. Kelemahan mendasar hukum perjanjian Indonesia adalah belum diaturnya secara eksplisit doktrin ini sebagai alasan pembatalan suatu perjanjian. Rekonstruksi hukum perikatan perlu memberikan dasar normatif bahwa penyalahgunaan keadaan merupakan bentuk cacat kehendak yang dapat mengakibatkan suatu klausul perjanjian dinyatakan dapat dibatalkan (*voidable*) atau bahkan batal demi hukum (*null and void*) apabila bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, atau norma perlindungan pekerja yang bersifat memaksa. Sebagaimana ditemukan dalam penelitian, doktrin penyalahgunaan keadaan ini sebenarnya telah dikenal dan diterapkan dalam praktik peradilan di Indonesia, namun pengaturan yang eksplisit masih diperlukan untuk memberikan kepastian hukum yang lebih besar. Dengan demikian, hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak hanya menguji terpenuhinya syarat formal, tetapi juga menilai apakah persetujuan tersebut benar-benar lahir dari proses perundingan yang adil dan bebas dari penyalahgunaan posisi dominan. Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan, misalnya, dapat dikategorikan sebagai penyalahgunaan keadaan karena melanggar hak milik pekerja dan kebebasan mereka untuk mencari pekerjaan.

Kedua, standarisasi klausula minimum dan pengawasan negara. Hukum perikatan dalam perjanjian kerja tidak boleh dilepaskan sepenuhnya pada privat otonomi. Negara melalui Kementerian Ketenagakerjaan harus melakukan intervensi dengan menetapkan *standard minimum clauses* yang tidak boleh disimpangi oleh pengusaha. Klausul tersebut sekurang-kurangnya mencakup kepastian mengenai besaran upah, waktu kerja, waktu istirahat, hak cuti, jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, mekanisme penyelesaian perselisihan, perlindungan dari diskriminasi, serta hak atas kompensasi apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Standarisasi ini akan menciptakan keseragaman perlindungan hukum tanpa menghilangkan ruang bagi para pihak untuk menyepakati ketentuan yang lebih menguntungkan pekerja. Pengawasan terhadap substansi kontrak kerja perlu diperkuat agar setiap klausul yang mengurangi standar minimum perlindungan pekerja dianggap tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, meskipun secara formal telah disetujui oleh para pihak. Hal ini penting mengingat masih

banyak hak-hak pekerja yang dilindungi peraturan perundang-undangan namun tidak dilaksanakan oleh pengusaha, sebagaimana ditemukan dalam penelitian Miswari & Turisno (2016) .

Ketiga, penerapan asas itikad baik (*good faith*) secara pre-kontraktual hingga pos-kontraktual. Asas itikad baik yang umumnya hanya ditekankan pada tahap pelaksanaan perjanjian, dalam perjanjian kerja perlu direkonstruksi dan ditarik ke belakang sejak tahap pra-kontraktual hingga pasca-kontraktual. Pada tahap pra-kontraktual, pengusaha wajib menyampaikan informasi secara jujur, lengkap, dan transparan mengenai jenis pekerjaan, uraian tugas, sistem pengupahan, waktu kerja, risiko pekerjaan, peluang pengembangan karier, serta syarat-syarat lain yang berkaitan dengan hubungan kerja. Penyembunyian informasi yang berpotensi memengaruhi keputusan calon pekerja harus dipandang sebagai pelanggaran terhadap asas itikad baik . Transparansi pada tahap ini penting agar persetujuan yang diberikan benar-benar didasarkan pada informasi yang memadai (*informed consent*), bukan karena adanya kekeliruan atau manipulasi informasi. Selama hubungan kerja berlangsung, asas itikad baik harus tercermin dalam pelaksanaan hak dan kewajiban kedua belah pihak, dan berlanjut hingga tahap pasca-kontraktual di mana pengusaha tetap berkewajiban memenuhi seluruh hak pekerja yang timbul akibat berakhirnya hubungan kerja, seperti pembayaran upah yang masih terutang, uang pesangon, dan penerbitan surat pengalaman kerja.

Melalui ketiga pilar rekonstruksi ini, yaitu institusionalisasi doktrin penyalahgunaan keadaan, standardisasi klausula minimum dengan pengawasan negara, serta penerapan asas itikad baik secara holistik, diharapkan hukum perikatan dalam hubungan industrial mampu mengubah paradigma dari pendekatan formalistik menuju pendekatan yang lebih berkeadilan. Rekonstruksi ini pada akhirnya tidak hanya memperkuat kepastian hukum bagi dunia usaha, tetapi juga memastikan bahwa hubungan kerja dibangun atas dasar keseimbangan, proporsionalitas, dan penghormatan terhadap martabat pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki hak-hak fundamental .

KESIMPULAN

Rekonstruksi hukum perikatan dalam perjanjian kerja merupakan langkah strategis dan mendesak untuk mengoreksi ketimpangan struktural antara pengusaha dan pekerja. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa hubungan industrial yang berkeadilan tidak akan pernah tercapai selama hukum perikatan yang digunakan masih berbasis pada paradigma formalisme klasik yang abai terhadap realitas asimetri ekonomi. Asas kebebasan berkontrak yang diterapkan secara absolut dalam hubungan kerja yang subordinatif terbukti hanya melanggengkan ketidakadilan dan berpotensi menciptakan eksploitasi gaya baru melalui instrumen kontrak yang sah secara formal namun tidak adil secara substantif.

Penelitian ini merumuskan bahwa rekonstruksi hukum perikatan harus dilakukan dengan menggeser orientasi keadilan komutatif menjadi keadilan proporsional, serta diimplementasikan melalui tiga formulasi yuridis utama: pertama, institusionalisasi doktrin penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) sebagai alasan pembatalan perjanjian; kedua, standardisasi klausula minimum melalui intervensi negara yang diperkuat dengan pengawasan efektif; dan

ketiga, optimalisasi asas itikad baik di setiap fase perjanjian, mulai dari pra-kontraktual hingga pasca-kontraktual. Melalui rekonstruksi ini, perjanjian kerja diharapkan tidak lagi menjadi instrumen legitimasi eksploitasi, melainkan menjadi sarana integrasi kepentingan yang adil, stabil, dan berkelanjutan bagi kedua belah pihak. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan kajian empiris mengenai implementasi rekonstruksi ini di berbagai sektor industri serta menganalisis secara mendalam dampak penerapan doktrin penyalahgunaan keadaan dalam putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia.

REFERENSI

- Agusmidah. (2011). *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*. Sofmedia.
- Asshiddiqie, J. (2010). *Konstitusi Ekonomi*. Kompas Media Nusantara.
- Badrulzaman, M. D. (2015). *Hukum Perikatan dalam KUHPerdata Buku Ketiga: Yurisprudensi, Doktrin, dan Penjelasan*. Citra Aditya Bakti.
- Budiono, H. (2022). *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*. Citra Aditya Bakti.
- Farida, I. (2024). *Transformasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Menakar Keadilan Pasca-UU Cipta Kerja*. Penerbit Sinar Harapan.
- Fuady, M. (2019). *Doktrin-Doktrin Modern dalam Hukum Kontrak*. Citra Aditya Bakti.
- H. S., S. (2021). *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika.
- Hernoko, A. Y. (2010). *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Kencana Prenada Media Group.
- Husni, L. (2021). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (rev.)*. RajaGrafindo Persada.
- Ibrahim, J. (2018). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Bayumedia Publishing.
- Izzati, N. R. (2022). Deregulation in Job Creation Law: The Future of Indonesian Labor Law. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 9(2), 191–209. <https://doi.org/10.22304/pjih.v9n2.a3>
- Khairandy, R. (2004). *Itikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*. Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1233.
- Mahy, P. (2022). Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Legal hierarchy and responses to judicial review in the labour cluster of amendments. *Asian Journal of Comparative Law*, 17(1), 51–75. <https://doi.org/10.1017/asjcl.2022.7>
- Marzuki, P. M. (2022). *Penelitian Hukum (rev.)*. Kencana Prenada Media Group.
- Nugrahenti, M. C., & Hernawan, A. (2024). Good Faith Principle in Indonesian Contract Law: How to Set the Definition and Its Benchmarks. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(10), 7358. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i10.7358>
- Sjahdeini, S. R. (1993). *Kebebasan berkontrak dan perlindungan yang seimbang bagi para pihak dalam perjanjian kredit bank di Indonesia*.
- Subekti. (2020). *Hukum Perjanjian*. Intermasa.
- Uwiyono, A. (2018). Hak Mengemukakan Pendapat dalam Hubungan Industrial Berkeadilan. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 48(2), 215–230.
- Wijayanti, A. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.