

JURNAL ILMIAH

**IMPLEMENTASI ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM
PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI HOTEL LOMBOK GARDEN**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Untuk mencapai derajat S-1 pada

Program Studi Ilmu Hukum



Di susun oleh :

TRIA VISTA MAGHFIRA

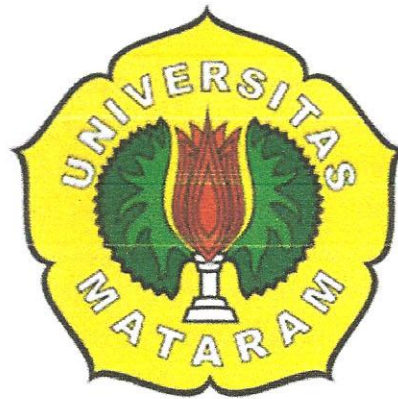
D1A114258

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

2018

LEMBAR PENGESAHAN JURNAL ILMIAH

**IMPLEMENTASI ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM
PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI HOTEL LOMBOK GARDEN**



Di susun oleh :

TRIA VISTA MAGHFIRA

D1A114258

Menyetujui,

Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Dr. H. M. Djumardin", written over a horizontal line.

Dr. H. M. Djumardin. SH. M.Hum
NIP.19630809 198803 1 001

**IMPLEMENTASI ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM
PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI HOTEL LOMBOK GARDEN**

**TRIA VISTA MAGHFIRA
D1A114258**

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAM

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui implementasi asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja bersama di Hotel Lombok Garden dan untuk mengetahui eksistensi asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja bersama. Penelitian ini merupakan penelitian empiris, dengan metode pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan sosiologis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja bersama di Hotel Lombok Garden telah dilaksanakan dengan baik dimana dalam hal ini terbukti dengan adanya masa percobaan kerja bagi pekerja kontrak, adapun jika terjadi hambatan di Hotel Lombok Garden dapat diselesaikan dengan cara musyawarah oleh para pihak.

Kata Kunci : Asas Kebebasan Berkontrak, Perjanjian Kerja Bersama

***IMPLEMENTATION OF PRINCIPLE FREEDOM OF CONTRACT IN THE
WORKING AGREEMENT IN LOMBOK GARDEN HOTEL***

Faculty of Law University of Mataram

ABSTRACT

This research was conducting to know the implementation of freedom of contract principle in the working agreement and to know the existence oof freedom of contract principle in the working agreement. This research is juridical-empiric research which used statute, conceptual and sociological approach. The result shows that the implementation of freedom of contract principle in the working agreement in Lombok Garden Hotel was perform properly, this opinion supported by the proof that there is probation time for the temporary employee. If obstacles happen during the working time in Lombok Garden Hotel could be handled by discussion by the parties.

Keywords : Freedom of Contract Principle, Working Agreement

I. PENDAHULUAN

Sadar atau tidak pekerja/buruh yang bekerja pada pengusaha dan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh terikat oleh hubungan hukum berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja berisi syarat-syarat dan kondisi kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Syarat-syarat kerja adalah hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha diikat oleh hukum. Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha melahirkan berbagai hak dan kewajiban.

Oleh karena itu, pihak pengusaha harus menentukan secara jelas mengenai syarat-syarat dan kondisi kerja kepada pekerja/buruhnya dan tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalkan timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat adanya perbedaan penafsiran mengenai isi perjanjian kerja. Terjadinya perselisihan hubungan kerja bisa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak.

Dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah.¹

“Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 13, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm. 73

pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Asas kebebasan berkontrak mencegah kemungkinan pekerja/buruh diperlakukan sama seperti komoditas, karena dengan memberikan pekerja/buruh kesempatan untuk memilih, asas ini berarti telah sesuai dengan prinsip untuk menghormati harga diri, kebebasan, dan kesamaan kedudukan pekerja/buruh sebagai warga negara.

“Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan salah satu sarana hubungan Industrial Pancasila yang pada hakikatnya merupakan perjanjian perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.”²

Adapun dalam rangka mengkaji penerapan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini sendiri peneliti melakukan studi di Hotel Lombok Garden sebagai objek penelitian. Adapun permasalahan yang peneliti rumuskan ialah sebagai berikut: 1) Bagaimanakah implementasi asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama di Hotel Lombok Garden? 2) Bagaimanakah eksistensi asas kebebasan berkontrak dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama di Hotel Lombok Garden? Sedangkan tujuan dari penelitian ini sendiri ialah: 1) Untuk mengetahui implementasi asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama di Hotel Lombok Garden. 2) untuk mengetahui eksistensi asas kebebasan berkontrak dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama di Hotel Lombok Garden.

² Zainal Asikin, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Cet.2, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 147.

Manfaat dari penelitian ini sendiri antara lain, secara teoritis, menambah pengetahuan ilmu hukum khususnya tentang hukum ketenagakerjaan dan sebagai bahan informasi untuk penelitian sejenis selanjutnya. Sedangkan secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan khususnya pihak Hotel Lombok Garden dalam menerapkan PKB yang dibuat agar sesuai peruntukan dan prosedurnya.

Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif empiris dengan memsngkronkan fakta yang terjadi di lapangan dengan peraturan yang berlaku. Pendekatan yang digunakan antara lain: 1) Pendekatan Perundang-undangan; 2) Pendekatan Konseptual; dan 3) Pendekatan Sosiologis. Sedangkan sumber dan jenis data yang digunakan antara lain: 1) Data Kepustakaan, yang terdiri dari: a) Bahan hukum primer, b) Bahan hukum sekunder, dan c) Bahan hukum tersier. Dan 2) Data Lapangan yang diperoleh langsung dari lapangan maupun dari keterangan-keterangan lainnya yang menyangkut objek penelitian. Teknik pengumpulan data sendiri terdiri dari: 1) Teknik kepustakaan dan 2) studi lapangan. Adapun analisis data yang digunakan menggunakan penalaran deduktif.

II. PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lombok Garden Hotel adalah salah satu City Resort Hotel yang terletak di jantung Kota Mataram yang pada awal berdirinya bernama Granada Hotel dibangun oleh pemilik pertamanya H. Saleh Harharah dengan badan hukum PT. Bintang Grana Darma dan H. Saleh Harharah sebagai Direktur Utama, pembangunan Granada hotel di atas tanah seluas 1,5 hektar. Pada tahun 1996 terjadi pergantian kepemilikan dari pemilik pertama H. Saleh Harharah ke pemilik kedua Drs. Sahet Muchsin dan pengelolaan Granada Hotel pada periode kepemilikan kedua berbadan hukum PT. Rasantika Grana Darma dan Zulfikar Husein, SE sebagai direktur utama dan H. Kendar Ali sebagai komisaris utama. Pada akhir tahun 2007 setelah setahun perjalanan New Granada Hotel terjadi perubahan nama lagi yaitu menjadi Lombok Garden Hotel.

Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kerja Bersama di Hotel Lombok Garden

Sebelum membahas lebih lanjut terkait dengan implementasi asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja bersama di Hotel Lombok Garden, harus membahas tentang pengertian dari perjanjian kerja menurut Pasal 1313 KUHPerdara dan perjanjian kerja bersama menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 Angka 14.

Perjanjian Kerja Bersama Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 Angka 14 :

“Perjanjian Kerja Bersama adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Berdasarkan keterangan wawancara dengan Bapak Mardi'i selaku Personal Manager pada tanggal 14 November 2017, bahwa dalam melakukan perjanjian kerja bersama di Hotel Lombok Garden para pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah mengetahui isi dari perjanjian kerja bersama tersebut, yang dimana termasuk hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.³

Adapun pembahasan tentang Asas Kebebasan Berkontrak dalam Asas-Asas Perjanjian, sebagai berikut: Maksud dari asas ini adalah bahwa setiap orang bebas untuk mengadakan suatu perjanjian yang berupa perjanjian apa saja, baik bentuknya, isinya dan pada siapa perjanjian itu ditujukan. Asas ini dapat disimpulkan dari isi Pasal 1338 ayat (1) BW yang berbunyi:⁴

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Jadi dari Pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pada umumnya suatu perjanjian dapat dibuat secara bebas oleh masyarakat baik itu dari segi bentuk perjanjian maupun isi dari perjanjian (tentang apa saja). Perjanjian yang telah dibuat tersebut mengikat bagi mereka yang membuatnya seperti halnya Undang-Undang.

Menurut Pasal 1 Angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 Ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004, Perjanjian Kerja Bersama adalah

³ Hasil wawancara dengan Bapak Mardi'i (Personal Manager) di Hotel Lombok Garden pada tanggal 14 november 2017

⁴ Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017,, hlm 61

perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dengan demikian, berdasarkan definisi tersebut perjanjian kerja bersama:⁵ 1) Dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha; 2) Berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Jadi, dalam membuat perjanjian kerja bersama di pihak pekerja/buruh selalu ada kolektivitas. Maksud semula mengadakan perjanjian kerja bersama secara kolektivitas adalah untuk memengaruhi syarat-syarat kerja dengan alat serikat pekerja/serikat buruh. Demikian, adanya perjanjian kerja bersama berkaitan dengan pergerakan serikat pekerja/serikat buruh.

Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama di mulai dengan menyepakati tata tertib perundingan sekurang-kurangnya memuat: a) Tujuan membuat tata tertib; b) Susunan tim perunding; c) Materi perundingan; d) Tempat perundingan; e) Tata cara perundingan; f) Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan; g) Sahnya Perundingan; dan h) Biaya perundingan.

⁵ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Cet. 4, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 72-73

Kaitannya implementasi PKB di Hotel Lombok Garden sendiri bahwa, PKB yang diterapkan merupakan warisan dari PKB sebelumnya sehingga masih ada pekerja yang belum terlibat untuk turut serta membahas dan menyusun PKB itu sendiri. Sehingga dalam hal ini bahwa implementasi PKB di Hotel Lombok Garden dapat dikatakan belum memahami peraturan-peraturan yang berlaku. Hal ini masih dapat dijumpai dengan masih adanya pegawai kontrak yang belum diangkat menjadi pegawai atau karyawan tetap meski telah melebihi 2 (dua) kali masa perpanjangan kontrak. Hal ini jelas berentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Bersama Di Hotel Lombok Garden

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan kekuasaan dari dominasi dan subordinasi dengan menentang asumsi liberal bahwa perjanjian kerja adalah hasil dari pilihan otonom para pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Menurutnya, subordinasi terhadap pekerja/buruh adalah hasil dari kepemilikan perusahaan oleh investor. Ciri-ciri seperti yang disebutkan oleh Otto Kahn-Freund di atas dapat dilihat dari adanya perintah pengusaha terhadap pekerja/buruhnya dari aspek tugas yang perlu dilakukan, bagaimana tugas itu dilakukan, kapan kerja itu dilakukan, dan sebagainya. Pengusaha mempunyai hak eksklusif untuk menentukan prosedur yang perlu diikuti pekerja/buruh dan cara melaksanakan kerja tersebut. Dengan kata lain, pengusaha akan mengawasi atau mengontrol pekerja/buruh dari segala aspek.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, adanya perintah pengusaha terhadap pekerja/buruh dinyatakan dalam Pasal 1 angka 15 bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Menurut Guy Davidov¹², ketidak seimbangan kedudukan para pihak dalam hubungan kerja juga dicirikan oleh adanya “dependensi” pekerja/ buruh pada hubungan berdasarkan kepentingan ekonomi, sosial, dan psikologi. Adanya ketidak seimbangan kedudukan para pihak dalam membentuk hubungan kerja, yakni kedudukan pekerja/buruh yang selalu berada pada pihak yang lemah, telah menjustifikasi negara untuk mencampuri hubungan kontraktual tersebut.

Pekerja/buruh tergantung kepada hubungan dengan pengusaha untuk mata pencaharian yang berkelanjutan dan juga untuk aspek-aspek penting pribadi pekerja/buruh. Pekerjaan adalah bagian penting identitas pekerja/buruh. Identitas tersebut memainkan peranan penting dalam usaha untuk mewujudkan pencapaian diri dan dalam membentuk harga diri pekerja/buruh, juga merupakan sarana yang penting dalam hubungan sosial. Karena ketergantungan ini, maka pengusaha mempunyai kekuatan dominan untuk mengendalikan pekerja/ buruh yang bekerja kepadanya.

Adanya ketidak seimbangan kedudukan para pihak dalam membentuk hubungan kerja, yakni kedudukan pekerja/buruh yang selalu berada pada pihak yang lemah, telah menjustifikasi negara untuk mencampuri hubungan kontraktual tersebut.

Thilo Ramm menyebut bahwa campur tangan negara tersebut diperlukan untuk tujuan keadilan dan perlindungan. Justifikasi ini diimplementasikan oleh negara dengan membuat Peraturan Perundang-undangan bidang perburuhan yang mengatur hal-hal yang bersifat minimal dan maksimal dan kondisi-kondisi tertentu yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja/buruh, misalnya: maksimal jam kerja sehari/seminggu, maksimal jam kerja lembur, upah minimum, hal-hal yang menyebabkan pekerja/buruh dikecualikan dari kewajiban bekerja dengan tetap menerima upah, dan lain-lain.

Kaitannya dengan eksistensi PKB khususnya di Hotel Lombok Garden, dapat dilihat bagaimana seharusnya Perjanjian Kerja Bersaman (PKB) ini ditegakkan keberadaannya. Mengingat PKB ini sendiri merupakan landasan atau setingkat lebih atas keberadaannya dengan perjanjian kerja yang nantinya disepakati antara pemberi kerja dan pekerja khususnya terkait hak dan kewajiban keduanya.

Di Hotel Lombok Garden sendiri jika dilihat tidak saja berbicara eksistensi tapi ada beberapa penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan. Padahal sebagaimana kita ketahui PKB ini berada di bawah Peraturan Perundang-undangan sehingga isis PKB yang dibuat seharusnya dan

sepatutnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Berbicara eksistensi atau penegakan di Hotel Lombok Garden sendiri masih dijumpai kelemahan-kelemahan dari pengeksistensian PKB yang dibuat hal ini dikarenakan PKB yang dibuat dapat dikategorikan sebagai perjanjian baku. Hal ini tidak lain bahwa masih minimnya keterlibatan pekerja dalam merumuskan PKB itu sendiri. Hal inilah yang sekiranya melemahkan eksistensi PKB itu sendiri khususnya di Hotel Lombok Garden

III. PENUTUP

Simpulan

Dari uraian-uraian pembahasan di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dari permasalahan yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut: 1) Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Bersama Di Hotel Lombok Garden adalah para pihak kurang memahami peraturan yang ada mengenai asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja bersama, dapat dilihat dari penerapan dan pelaksanaannya di lapangan bahwa pihak perusahaan dalam melakukan perjanjian kerja dengan para pihak melanggar peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. 2) Eksistensi asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja bersama di hotel Lombok Garden dapat dikatakan belum benar-benar dirasakan keberadaannya, hal ini terkait dengan konsep PKB yang dibuat dalam bentuk perjanjian baku. Sehingga asas kesepakatan dalam perjanjian tersebut belum dapat dikatakan memenuhi syarat subjektif dari syarat sahnya suatu perjanjian. Hemat penulis PKB yang dibuat antara pengusaha dan pekerja akibat hukumnya perjanjian tersebut "Dapat Dibatalkan".

Saran

Dengan tidak bermaksud untuk melangkahi wewenang perusahaan dan dengan pengetahuan penulis yang terbatas, penulis akan mencoba memberikan saran-saran yang berkaitan dengan asas kebebasan berkontrak

dalam perjanjian kerja bersama, antara lain: 1) Dalam melakukan perjanjian kerja bersama para pihak tentu harus saling memahami hak dan kewajibannya masing-masing agar dapat terlaksana suatu perjanjian kerja yang harmonis. Dalam hal ini Hotel Lombok garden wajib memberikan pemahaman terkait pelaksanaan dari perjanjian kerja bersama antara pihak perusahaan dengan calon pekerja agar pihak pekerja dapat mengetahui dengan jelas dan pasti pelaksanaan dari perjanjian kerja bersama itu sendiri. 2) Apabila dari perjanjian kerja bersama terjadi suatu hal di luar kesepakatan hendaknya para pihak, baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja melakukan musyawarah terlebih dahulu terkait dari isi perjanjian kerja bersama agar pelaksanaannya dapat selaras dengan kesepakatan dari isi perjanjian kerja bersama tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asikin, Zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Cet.2, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.5, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.
- Djumaialdji, F.X, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Cet. 4, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Suwiryo, Broto, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017.

