

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara memiliki kewajiban untuk menjamin terciptanya kesejahteraan rakyat dalam berbagai bidang, seperti politik, ekonomi, hukum, pendidikan, sosial, dan budaya. Komitmen ini bertujuan mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera secara materiel maupun spiritual berdasarkan Pancasila. Selain itu, konstitusi mengamanatkan perlindungan sebagai fungsi negara untuk memastikan kesejahteraan seluruh rakyat, sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal tersebut dinyatakan melalui tujuan pembentukan negara Indonesia yang berdaulat, yaitu melindungi segenap rakyat, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam ketertiban dunia. Dengan demikian, komitmen konstitusional ini menjadi dasar jaminan hak setiap warga negara untuk memperoleh keadilan secara menyeluruh.

Jaminan hak konstitusional diatur secara eksplisit dalam Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Selanjutnya disingkat UUD NRI 1945. Pasal 27 Ayat (2) secara tegas menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sementara itu, Pasal 28D Ayat (2) menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja, menerima imbalan yang adil, serta memperoleh

perlakuan yang pantas dalam hubungan kerja. Penggunaan frasa “*setiap warga negara*” pada Pasal 27 Ayat (2) dan “*setiap orang*” pada Pasal 28D Ayat (2) menunjukkan bahwa kedua ketentuan ini berlaku universal, tanpa pengecualian, sehingga mencakup seluruh individu di wilayah hukum Indonesia.¹

Negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk melindungi dan memenuhi hak-hak warga negara melalui peraturan perundang-undangan sebagai bentuk implementasi prinsip negara kesejahteraan (*welfare state*). Oleh karena itu, dalam konteks hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau perusahaan, negara wajib memberikan perlindungan hukum yang setara kepada kedua pihak yang terikat dalam perjanjian kerja. Komitmen ini mencerminkan keseimbangan hak dan kewajiban sesuai dengan prinsip keadilan sosial, sekaligus menegaskan peran negara sebagai penjamin kesejahteraan bersama berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Selanjutnya disingkat UUD NRI 1945.

Perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum di mana dua pihak menyepakati pemenuhan prestasi timbal balik. Artinya, kedua belah pihak sepakat untuk saling memberikan hak dan kewajiban berupa kontraprestasi sesuai kesepakatan. Secara umum, perjanjian dapat didefinisikan sebagai tindakan hukum yang mengikat satu pihak atau lebih untuk memenuhi kewajiban kepada pihak lain yang berhak atas pemenuhan hak tersebut. Dengan demikian, dalam setiap perjanjian, selalu terdapat dua pihak: pihak pertama yang berkewajiban memenuhi syarat-syarat perjanjian dan pihak kedua yang berhak menuntut pemenuhan kewajiban tersebut.²

¹ Djkn Djkn, “Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313” (Burgerlijk Wetboek, N.D.).

² Tagor Simanjuntak, 2014, *Draft Surat Perjanjian Segala Urusan*, Yogyakarta: Aksara Sukses.

Salah satu bentuk perjanjian yang umum dalam praktik masyarakat adalah perjanjian kerja, yakni kesepakatan antara pemberi kerja atau perusahaan dengan pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja didefinisikan sebagai perjanjian tertulis atau lisan yang memuat syarat, hak, dan kewajiban para pihak, yaitu pekerja/buruh dan pemberi kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 Pekerja didefinisikan sebagai setiap kegiatan kerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang dilakukan oleh seseorang, baik untuk memenuhi kebutuhan sendirimaupun untuk masyarakat.

Tujuan utama perjanjian kerja adalah mencegah potensi sengketa hubungan industrial dengan mengatur secara jelas hak dan kewajiban kedua belah pihak, yaitu perusahaan (pihak pertama) dan pekerja/buruh (pihak kedua).

Pembuatan naskah perjanjian kerja wajib memenuhi unsur dan syarat sah nya perjanjian sesuai ketentuan hukum agar memiliki kekuatan mengikat secara legal. Unsur-unsur tersebut meliputi kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek yang jelas, dan tujuan yang diperbolehkan undang-undang. Selain itu, perjanjian kerja harus memuat klausul hak dan kewajiban secara seimbang serta melalui prosedur pencatatan kepada instansi berwenang, seperti Dinas Tenaga Kerja setempat, sebagai syarat administratif untuk memperkuat keabsahan dokumen.

Dalam praktiknya, masih sering ditemukan pelanggaran prinsip perjanjian kerja oleh kedua belah pihak. Di satu sisi, perusahaan kerap mengabaikan kewajiban seperti pembayaran upah di bawah kesepakatan, tidak menyediakan jaminan sosial/kesehatan, atau melanggar ketentuan cuti sesuai peraturan perusahaan maupun undang-undang. Di

sisi lain, pekerja/buruh juga tidak jarang melakukan wanprestasi, seperti ketidakhadiran tanpa alasan jelas atau ketidakmampuan mencapai target kerja yang telah disepakati.

Perlindungan hak pekerja/buruh pun belum optimal, terutama dalam aspek non-diskriminasi, upah layak, cuti terjamin, dan jaminan sosial. Masalah ini umumnya lebih kritis pada perusahaan skala kecil atau sektor informal. Lebih lanjut, ketidakpastian hukum sering muncul akibat perjanjian kerja yang dirumuskan secara ambigu, multitafsir, dan tidak memenuhi standar formalitas. Kondisi ini berpotensi memicu sengketa hubungan industrial serta menghambat penegakan keadilan bagi pihak yang dirugikan.

Keadilan merupakan faktor utama yang mesti didahulukan dalam segala sektor Kehidupan masyarakat. Ide dasar John Rawls adalah bahwa prinsip yang benar tentang keadilan adalah sesuatu yang disepakati oleh orang yang bebas dan rasional untuk diterima sebagai acuan untuk menentukan tema-tema dasar dalam asumsi mereka, jika kesepakatan mereka dibuat di bawah kondisi yang *fair* bagi semua pihak. Hal itulah yang dimaksudnya dengan *justice of fairness*. Kondisi tersebut diperoleh ketika tidak seorangpun bisa menolak kesepakatan itu berada dalam posisi yang mempunyai keuntungan atas partisipasi orang lain dalam kepentingannya. Posisi yang *fair* itulah oleh Rawls disebut *original position*, yaitu menuntut semua orang sama dalam mendapatkan keadilan tanpa melihat statusnya. Tapi bagi Rawls, tak satupun pihak yang mengatakan hal tersebut akan mengetahui kedudukan apa yang akan ia tempati, tetapi juga tidak tahu tentang keuntungannya dalam hal distribusi aset dan kemampuan alamiah, baik kecerdasan, kekuatan, dan sifat-sifat psikologis. Ini yang disebut dengan tabir ketidaktahuan (*the veil ignorance*) oleh John Rawls, jika mereka dipengaruhi oleh pertimbangan moral. Mereka dapat disebut *mutually disinterested*, yaitu tidak

berkepentingasn mengambil kepentingan orang lain. Selain itu, mereka rasional dalam arti mengambil alat paling efektif menuju tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian, mereka tidak dimotivasi oleh sentimen, yaitu mencegah pihak lain menikmati kebutuhan yang diinginkan.

Meskipun pihak-pihak yang melakukan kontrak tidak dibolehkan mengetahui tentang konsepsi khusus apa yang akan dimiliki, mereka dijamin oleh adanya motivasi *the theory of the good*, yakni semua orang ingin mencari rencana hidup yang rasional di mana hak-hak, kebebasan dan kesempatan, income dan kekayaan, dasar-dasar harga diri merupakan kebutuhan utama yang rasional untuk diharapkan. Maka prinsip-prinsip keadilan berarti untuk mengatur distribusi *primary goods*.³

Negara, sebagai penjamin kesejahteraan rakyat, mengatur perlindungan hukum dalam hubungan industrial melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi ini kemudian terjadi Peralihan menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) yakni Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perppu ini menggantikan Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 yang sebelumnya telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi. Kemudian Perppu yang disahkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Perubahan diatas membawa dampak signifikan terhadap substansi ketenagakerjaan, seperti ketentuan perjanjian kerja, waktu kerja, pengupahan, pesangon, dan mekanisme pemutusan hubungan kerja, yang semuanya bertujuan menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap dinamika

³ Muqowim, 2016, "Keadilan Di Mata John Rawls", Dalam Jurnal Esensia, Volume 2, Nomor 1, Edisi Januari, hlm. 75

ekonomi global.yang dimana Perppu tersebut bertujuan untuk menyempurnakan aturan ketenagakerjaan yang di atur dalam UU Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja, sebagai instrumen hukum terbaru di bidang ketenagakerjaan, berfungsi untuk mengantisipasi dinamika hubungan kerja sekaligus menjabarkan amanat konstitusi, khususnya Pasal 27 dan Pasal 28D Undang-Undang Dasar Selanjutnya disingkat UUD NRI 1945.

Undang-Undang ini secara eksplisit memastikan pemenuhan hak konstitusional pekerja/buruh, seperti hak atas upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan dari diskriminasi. Selain itu, regulasi ini didesain untuk menciptakan keseimbangan kepentingan antara pekerja/buruh dan pemberi kerja, dengan tetap berlandaskan prinsip keadilan sosial dan nilai-nilai Pancasila. Melalui harmonisasi aturan ini, Negara menegaskan komitmennya dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja sebagai bagian integral dari pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Perjanjian kerja menjadi faktor krusial dalam hubungan industrial pasca perubahan regulasi pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Hal ini disebabkan perjanjian kerja berfungsi sebagai dasar hukum utama yang mengikat hak dan kewajiban para pihak sebelum hubungan kerja dimulai, baik dalam bentuk lisan maupun tertulis. UU Cipta Kerja menegaskan bahwa kesepakatan tertulis lebih diutamakan untuk memastikan kepastian hukum, mengantisipasi potensi sengketa, serta melindungi kepentingan pekerja/buruh dan pemberi kerja secara timbal balik.

Perubahan kebijakan PHK dalam UU Cipta Kerja meningkatkan urgensi perjanjian kerja sebagai instrumen yang memuat klausul spesifik terkait syarat, prosedur, dan

konsekuensi hukum pemutusan hubungan kerja. Misalnya, perjanjian wajib menjelaskan mekanisme PHK, besaran pesangon, dan jaminan hak pekerja sesuai Pasal 154-156 UU Ketenagakerjaan yang telah diamendemen. Ketidakjelasan klausul dalam perjanjian berpotensi menimbulkan ketimpangan interpretasi, terutama terkait alasan PHK yang diatur lebih fleksibel dalam UU Cipta Kerja, seperti efisiensi perusahaan atau force majeure.

Dengan demikian, perjanjian kerja tidak hanya berperan sebagai dokumen administratif, tetapi juga alat perlindungan hukum yang menjamin keseimbangan hak dan kewajiban. Negara, melalui UU Cipta Kerja, mempertegas prinsip itikad baik dalam hubungan kerja dengan mewajibkan transparansi isi perjanjian dan pencatatan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat. Langkah ini bertujuan meminimalisasi praktik sepihak dan memastikan keselarasan antara regulasi nasional dengan implementasi di tingkat mikro.⁴

Aloysius Uwiyono dalam analisis hukumnya menegaskan bahwa hubungan kerja di Indonesia bersifat kontraktual, yakni kesepakatan timbal balik antara pekerja dan pengusaha. Hubungan ini secara hukum didasarkan pada perjanjian kerja yang mengatur secara rinci syarat kerja, hak, kewajiban, serta tata tertib perusahaan, baik melalui perjanjian kerja bersama (PKB) maupun peraturan perusahaan. Landasan kontraktual ini telah diadopsi dalam sistem hukum Indonesia sejak diberlakukannya Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), warisan dari *Burgerlijk Wetboek* (BW) masa kolonial.⁵

⁴ Djumadi Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

⁵ Yuliana Yuli W, Sulastri Sulastri, And Dwi Aryanti Ramadhani, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (Pt)," *Jurnal Yuridis* 5, No. 2 (April 26, 2019): 186, <https://doi.org/10.35586/.V5i2.767>.

Prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum privat menjadi pilar utama yang memungkinkan para pihak, selama memenuhi syarat kecakapan hukum, membuat perjanjian kerja sesuai kehendak mereka. Perjanjian tersebut berlaku sebagai hukum privat yang mengikat (*pacta sunt servanda*), sehingga hak dan kewajiban yang disepakati wajib dipenuhi sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara. Asas ini menjamin kepastian hukum sekaligus menjadi batasan bagi intervensi negara, kecuali untuk melindungi kepentingan publik atau ketertiban umum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Di Indonesia implementasi dari pada asas *pacta sunt servanda* dapat ditemukan pada Kitab Undang Undang Hukum Perdata, *asas pacta sunt servanda* dan asas itikad baik dapat dilihat dalam Pasal 1338: Ayat 1 : semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya; Ayat 2 : persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undangundang; Ayat 3 : persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Ayat (1) dan (2) tersebut mencerminkan asas *pacta sunt servanda*, sedangkan ayat (3) mengandung *asas good faith atau te goede trouw*.⁶

Setiap perjanjian yang disepakati oleh para pihak wajib dilaksanakan sesuai dengan isi dan tujuan yang telah ditetapkan (*asas pacta sunt servanda*). Pelaksanaan kewajiban ini menjadi dasar kepastian hukum dalam hubungan kontraktual, sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdara). Apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi (ingkar janji), pihak yang dirugikan berhak

⁶ Djkn, "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313."

mengajukan gugatan ke pengadilan untuk meminta pemenuhan prestasi, ganti rugi, atau pembatalan perjanjian sesuai Pasal 1238 KUHPerdato.

Proses hukum ini dimaksudkan untuk memaksa pihak wanprestasi memenuhi kewajibannya secara sukarela atau melalui eksekusi pengadilan. Putusan pengadilan berlaku sebagai alat bukti sah yang mengikat secara hukum dan menegaskan prinsip keadilan kontraktual. Dengan demikian, asas pacta sunt servanda tidak hanya bersifat moral, tetapi memiliki konsekuensi yuridis yang tegas untuk melindungi integritas hubungan hukum antar pihak.⁷

Keberadaan suatu kontrak tidak terlepas dari asas-asas yang mengikatnya. Asas-asas dalam berkontrak wajib dipenuhi apabila para pihak sepakat untuk mengikatkan diri dalam melakukan perbuatan hukum. Namun demikian, sering kali ditemukan kontrak yang dibuat tanpa berlandaskan asas-asas yang berlaku dalam hukum kontrak. Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis berdasarkan ketentuan Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdato) yang berbunyi, "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya." Asas ini memberikan kebebasan kepada para pihak untuk: (1) membuat atau tidak membuat perjanjian, (2) mengadakan perjanjian dengan siapa pun, (3) menentukan isi, pelaksanaan, dan persyaratan perjanjian, serta (4) menentukan bentuk perjanjian, baik tertulis maupun lisan.⁸

Hubungan hukum yang tercipta melalui perjanjian melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Agar hak dan kewajiban tersebut dapat berjalan dengan baik, maka dalam membuat perjanjian perlu berlandaskan prinsip-prinsip umum dalam hukum

⁷ Salim, 2003, *Hukum Kontrak: Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika,

⁸ Abdul Rasyid, "Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Hukum Positif Dan Hukum Islam" 18 (N.D.).

perjanjian, yaitu asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda*, asas itikad baik, dan asas kepribadian (personalitas). Selain itu, prinsip-prinsip lain seperti asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan, dan asas perlindungan juga harus diperhatikan.

Seluruh prinsip dalam hukum perjanjian harus diterapkan secara menyeluruh karena saling berkaitan satu dengan yang lain. Dengan kata lain, setiap asas harus dibingkai dengan ketentuan asas-asas lainnya agar perjanjian dapat berlangsung secara proporsional dan adil. Pelaksanaan perjanjian kerja selama ini sering kali tidak dilandasi dengan keselarasan seluruh prinsip hukum perjanjian, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan.

Melihat berbagai permasalahan yang telah dikemukakan di atas, diperlukan suatu solusi yang dapat diterima oleh semua pihak, dirasakan manfaatnya, memberikan kepastian hukum, serta memberikan perlindungan bagi semua pihak, sehingga tujuan diadakannya perjanjian dapat tercapai. Salah satu solusi yang dapat diberikan adalah penerapan keselarasan dalam pembuatan perjanjian kerja outsourcing dengan seluruh prinsip hukum perjanjian, yang mencerminkan asas kebebasan berkontrak, asas kesepakatan, asas kepastian hukum, asas itikad baik, asas kepribadian, dan asas kepercayaan.

Asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*) dan asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) secara tegas menjadi dasar utama dalam perjanjian. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa penerapannya masih jauh dari ideal. Hal ini mungkin disebabkan oleh ketidakpahaman para pihak, pembiaran yang disengaja, atau

regulasi yang tidak mampu memenuhi kebutuhan hukum dalam hubungan industrial. Walaupun urgensi asas kebebasan berkontrak telah dijelaskan secara gamblang, dalam praktiknya pembuatan kontrak sering kali didominasi oleh pihak perusahaan.

Asas kebebasan berkontrak, yang seharusnya menjadi landasan keberadaan perjanjian baku dalam mengatur hubungan hukum antara pelaku usaha dengan konsumen, sering kali tidak diikuti dengan posisi tawar yang seimbang antar pihak. Akibatnya, banyak kontrak yang justru memperjelas dominasi satu pihak yang menguntungkan dirinya sendiri dan merugikan pihak lainnya.

Dalam suatu perjanjian, terdapat unsur keharusan yang harus dipenuhi oleh salah satu pihak untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan aturan yang tercantum dalam perjanjian tersebut. Pada dasarnya, landasan pembuatan kontrak atau perjanjian lebih sering mengacu pada aspek-aspek bisnis atau ekonomi (keuangan). Oleh karena itu, kontrak yang dibuat oleh para pihak seharusnya mampu mewadahi dan mengakomodasi kepentingan masing-masing pihak secara adil. Kepentingan para pihak tidak dapat dipisahkan, karena pada hakikatnya dalam setiap kontrak, masing-masing pihak memiliki tujuan dan kepentingan yang ingin dicapai.

Banyaknya kasus buruh yang mengalami diskriminasi dibandingkan dengan kerugian yang diderita perusahaan akibat buruh menunjukkan masih tingginya angka perselisihan hubungan industrial. Salah satu faktor yang menyebabkan larutnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah tidak adanya regulasi yang mengatur tentang peninjauan kembali kontrak kerja antara buruh dan perusahaan apabila terjadi permasalahan di tengah masa berlakunya kontrak. Saat ini, yang berlaku hanya

ketentuan pembatalan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa suatu perjanjian dapat dibatalkan atau batal demi hukum jika syarat subjektif atau objektif tidak terpenuhi. Akibat ketiadaan regulasi terkait peninjauan kembali kontrak kerja, buruh kembali menjadi pihak yang paling dirugikan dan tidak terlindungi dari diskriminasi di dunia kerja.

Dalam praktiknya, kebebasan berkontrak dalam pembuatan perjanjian kerja semakin berkurang makna dan nilainya. Hal ini terjadi karena pekerja atau buruh sering kali terpaksa menyetujui syarat-syarat serta kondisi kerja yang ditetapkan oleh pengusaha akibat posisi tawar buruh yang lemah. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan penting untuk dibahas lebih lanjut, yaitu apakah asas *pacta sunt servanda* telah diterapkan secara tepat dalam perjanjian kerja antara buruh dan perusahaan di Indonesia, serta bagaimana pengaturan mengenai peninjauan kembali kontrak kerja tanpa harus berujung pada pemutusan hubungan kerja akibat konfrontasi yang kerap dilakukan oleh buruh.

Asas *pacta sunt servanda* merupakan prinsip hukum yang berasal dari bahasa Latin, yang berarti "perjanjian harus dihormati." Dalam konteks kontrak kerja, asas ini menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat antara para pihak, baik perusahaan maupun karyawan, harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kesepakatan yang tercantum dalam kontrak kerja tersebut.

Secara lebih spesifik, dalam hubungan kerja, asas *pacta sunt servanda* mengandung beberapa makna penting. Pertama, terdapat kewajiban untuk mematuhi perjanjian, di mana baik pengusaha maupun pekerja wajib menjalankan isi kontrak kerja yang telah disepakati bersama, termasuk mengenai gaji, jam kerja, tunjangan, serta hak

dan kewajiban lainnya. Kedua, asas ini menegaskan pentingnya penegakan hak dan kewajiban. Apabila salah satu pihak tidak mematuhi isi kontrak kerja, maka pihak lainnya berhak untuk menuntut penyelesaian, baik melalui negosiasi, mediasi, maupun jalur hukum, sesuai dengan ketentuan dalam kontrak atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketiga, perubahan terhadap kontrak kerja hanya dapat dilakukan apabila disepakati bersama dan harus didokumentasikan secara tertulis, mengingat asas ini mewajibkan penghormatan terhadap kesepakatan yang telah dicapai.

Meskipun *asas pacta sunt servanda* sangat penting untuk memberikan kepastian hukum, kontrak kerja tetap dapat dianulir atau dibatalkan apabila terbukti bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, atau apabila dalam proses penyusunannya terdapat unsur paksaan atau penipuan. Dengan demikian, asas ini tidak hanya menjamin kepastian hukum bagi kedua belah pihak, tetapi juga menjaga agar perjanjian yang dibuat tetap berlandaskan keadilan dan kesesuaian dengan hukum yang berlaku.

Selain itu, asas *pacta sunt servanda* kerap dikaitkan dengan prinsip *pacta sunt servanda*, yang secara umum berarti bahwa perjanjian yang sah dan telah disepakati harus dihormati dan dilaksanakan. Walaupun asas ini lebih sering dikenal dalam konteks kontrak perdata, penerapannya dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) juga dapat dipahami. Dalam konteks ini, prinsip tersebut menegaskan bahwa hukum dan peraturan yang telah ditetapkan dan disahkan wajib dijalankan serta dihormati oleh semua pihak.

Dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), yang bertujuan menciptakan iklim investasi yang lebih baik, menyederhanakan regulasi, dan meningkatkan lapangan kerja, asas *pacta sunt servanda* dapat diterapkan dalam

beberapa cara:

- 1) menegaskan kewajiban untuk mematuhi undang-undang. Setelah UU Cipta Kerja disahkan, semua pihak, baik pemerintah, pengusaha, maupun pekerja, wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan yang diatur di dalamnya, seperti penyederhanaan perizinan, pengaturan hubungan kerja, serta perlindungan terhadap pekerja.
- 2) mengharuskan agar kontrak yang disepakati antara pengusaha dan pekerja dihormati serta dilaksanakan sesuai ketentuan dalam UU Cipta Kerja. Jika terdapat isi kontrak yang bertentangan dengan ketentuan baru, maka kontrak tersebut harus disesuaikan.
- 3) berkaitan dengan perubahan dan penyusunan kontrak kerja, setiap kontrak yang dibuat setelah berlakunya UU Cipta Kerja harus mengikuti ketentuan baru tersebut. Kontrak yang tidak sesuai wajib diperbaiki, atau bahkan dapat dibatalkan apabila terdapat ketidaksesuaian yang mendasar.
- 4) asas ini menuntut penerapan yang konsisten terhadap semua pihak. Baik pemerintah, pengusaha, maupun pekerja, tidak dapat mengabaikan atau menghindari kewajiban hukum yang telah ditetapkan, karena asas *pacta sunt servanda* menekankan pentingnya ketaatan terhadap hukum dan perjanjian yang telah disahkan. Kelima, dalam penyelesaian sengketa, asas ini mengharuskan setiap perselisihan terkait pelaksanaan UU Cipta Kerja diselesaikan berdasarkan ketentuan yang ada, serta menghormati keputusan hukum atau kesepakatan yang telah dicapai.

Penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja

mengandung prinsip bahwa setelah undang-undang tersebut diundangkan, semua pihak terkait wajib menghormati dan melaksanakan ketentuan-ketentuan yang ada, serta melakukan perubahan atau penyesuaian terhadap perjanjian yang ada jika diperlukan. Penerapan asas ini menjamin agar hukum yang telah disepakati oleh negara dan masyarakat dapat dilaksanakan secara efektif, mengurangi ketidakpastian hukum, serta menciptakan kepastian bagi dunia usaha dan ketenagakerjaan di Indonesia.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja industrial, perspektif hukum progresif berfokus pada keadilan substantif yang menempatkan pekerja dan pengusaha dalam posisi yang seimbang. Penyelesaian sengketa lebih mengutamakan mediasi dan upaya non-litigasi, serta berusaha mencari solusi yang berkelanjutan, tidak sekadar berpegang pada prosedur formal. Proses penyelesaian diharapkan mampu memastikan perlindungan hak-hak pekerja sekaligus mempertahankan keberlanjutan hubungan kerja yang harmonis. Hukum progresif juga menekankan pentingnya peran negosiasi sosial, mediator independen, serta lembaga penyelesaian sengketa yang bekerja secara transparan dan adil.

Di Indonesia, banyak kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang melibatkan pekerja dan perusahaan, baik di sektor formal maupun informal, sehingga memunculkan perdebatan hukum terkait keabsahan PHK dan pelanggaran hak-hak pekerja. Salah satu kasus terjadi pada tahun 2024 di PT Sulawesi Mining Investment, di mana seorang pekerja mengalami PHK sepihak tanpa prosedur sah dan tanpa pemberitahuan resmi. Pekerja mengajukan keberatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui perkara Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal, dan pengadilan memutuskan bahwa PHK tersebut tidak sah karena melanggar kontrak kerja serta

Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akibatnya, perusahaan diwajibkan membayar kompensasi kepada pekerja. Dalil hukum yang digunakan pekerja menekankan bahwa PHK tanpa alasan jelas dan tanpa prosedur yang disepakati bertentangan dengan asas *pacta sunt servanda*.⁹

Kasus serupa terjadi pada tahun 2018 di PT Freeport Indonesia, ketika ribuan pekerja terkena PHK akibat restrukturisasi besar-besaran. Para pekerja mengklaim PHK dilakukan tanpa alasan sah, tanpa prosedur yang benar, dan tanpa pemberian hak pesangon sesuai ketentuan. Kasus ini diselesaikan melalui mediasi Dinas Ketenagakerjaan dan beberapa pekerja mengajukan gugatan ke PHI. Akhirnya, perusahaan sepakat membayar pesangon sesuai peraturan dan memperbaiki prosedur PHK.¹⁰ Dalam kasus ini, pekerja kembali menggunakan asas *pacta sunt servanda* untuk menuntut hak berdasarkan kontrak yang telah disepakati, menegaskan bahwa pelanggaran prosedur PHK bertentangan dengan prinsip keharusan memenuhi janji dalam kontrak.

Perjanjian kerja, baik waktu tertentu (PKWT) maupun waktu tidak tertentu (PKWTT), menjadi instrumen hukum yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak sebelum berakhirnya masa kontrak dipandang sebagai pelanggaran terhadap hak konstitusional pekerja, khususnya hak atas pekerjaan layak dan jaminan sosial, sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 serta UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pemberi kerja wajib mengikuti prosedur PHK yang adil, termasuk pemberian kesempatan bagi pekerja

⁹ Samsudi Yanto, "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa," 2024.

¹⁰ "Phk Sepihak & Perlawanan Buruh Terhadap Pt Freeport Indonesia," *Map Corner-Klub Mkp Ugm* (Blog), September 3, 2018, <https://Mapcorner.Wg.Ugm.Ac.Id/2018/09/Phk-Sepihak-Perlawanan-Buruh-Terhadap-Pt-Freeport-Indonesia/>.

untuk membela diri atau menyelesaikan sengketa melalui mekanisme bipartit, tripartit, atau pengadilan hubungan industrial sesuai Pasal 151-164 UU No. 13 Tahun 2003.

Pelanggaran prosedur PHK sepihak menunjukkan pengabaian asas *pacta sunt servanda*, di mana perusahaan tidak mematuhi perjanjian kerja sebagai produk hukum yang mengikat. Kondisi ini mendorong urgensi kajian akademis terkait implementasi asas tersebut dalam praktik hubungan kerja di Indonesia, khususnya untuk memastikan keseimbangan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Di sisi lain, perusahaan harus bertindak proporsional dalam mengambil keputusan PHK dengan mematuhi klausul kontrak kerja dan ketentuan UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023. Ketidakpatuhan berpotensi memicu sengketa hukum yang merugikan reputasi dan finansial perusahaan, sekaligus memperkuat kesenjangan relasi kuasa antara pekerja dan pemberi kerja. Dengan demikian, komitmen terhadap *pacta sunt servanda* tidak hanya bersifat normatif, tetapi merupakan kunci terciptanya harmonisasi hubungan industrial yang berkeadilan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan hukum asas *pacta sunt servanda* dalam perjanjian kerja bersama antara pekerja/buruh dan perusahaan di Indonesia?
2. Bagaimana implikasi hukum pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja bersama antara pekerja/buruh dengan perusahaan di Indonesia?

c. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis kedudukan hukum asas *pacta sunt servanda* dalam perjanjian kerja bersama antara pekerja/buruh dan perusahaan di Indonesia.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis implikasi hukum pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja bersama antara pekerja/buruh dengan perusahaan di Indonesia.

Setiap penelitian yang dilakukan pasti dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Sumber terhadap Ilmu Hukum Khususnya Hukum Keperdataan. Hasil Penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu masyarakat maupun Para pelaku usaha Pertambangan dalam memahami terkait Hukum dalam Hubungan Industrial antara Buruh dan Perusahaan.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang penelitian akademik dan untuk melengkapi literature atau bahan informasi akademik yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut dan penulisan akademik di bidang hukum.
- b. Dapat memberikan informasi kepada pihak terkait untuk dapat dipakaimem

pertimbangkan pembuatan kebijakan oleh pihak yang berwenang.

D. Orisinilitas Penelitian

Untuk mengetahui orisinalits penelitian ini, penulis membuat perbandingan dengan merujuk pada beberapa tulisan dengan tema yang serupa kemudian menjadikan tulisan tersebut sebagai perbandingan agar terlihat keorisinalitasan dari penulis.

Adapun tulisan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Nama penulis : Haryono		
Judul tulisan : Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Energi Bumi Sakti Semarang		
Kategori : Tesis		
Tahun : 2022		
Perguruan tinggi : Universitas Islam Sultan Agung Semarang		
Uraian	Penelitian terdahulu	Rencana penelitian
Isu dan permasalahan	Penelitian ini mengkaji Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Energi Bumi Sakti Semarang, apa yang menjadi kendala dalam penerapan asas <i>Pacta Sun Servanda</i>	Penulis mengkaji lebih rinci mengenai Bagaimana Kedudukan Hukum Asas Pacta Sun Servanda dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan di Indonesia dan Bagaimana Implikasi Hukum Mengenai

	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Energi Bumi Sakti Semarang, serta bagaimana upaya mengatasi kendala yang ada dalam penerapan asas <i>Pacta Sun Servanda</i> Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Energi Bumi Sakti Semarang.	Pemutusan Hubungan Kerja antara Perusahaan dengan pekerja/buruh di Indonesia.
Teori pendukung	Teori Negara Hukum, Teori Perjanjin dan Teori Kepastian Hukum	Teori Tanggung Jawab Hukum dan Teori Tujuan Hukum
Metode penelitian	Normatif	Normatif
Hasil dan pembahasan	Hasil penelitian menunjukan bahwa PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang telah dijalankan dengan penerapan asas <i>pacta sunt servanda</i> dengan baik antara perusahaan dan pekerja. Konsistensi perusahaan menjalankan pasal-pasal yang tertera dalam perjanjian telah sesuai dengan kesepakatan yang terjadi	

	dalam perjanjian kerja. Kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan asas <i>pacta sunt servanda</i> dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diantaranya adalah kendala yang berkaitan dengan wanprestasi yang dilakukan oleh karyawan. Solusinya, untuk kendala yang berkaitan dengan wanprestasi yang dilakukan karyawan, perusahaan berupaya melakukan musyawarah dalam penyelesaiannya.	
Desain kebaruan tulisan/kajian		Penulis akan lebih fokus mengkaji secara mendalam bagaimana kedudukan hukum Asas <i>Pasca Sunt Servanda</i> dalam perjanjian kerja bersama antara buruh/pekerja dengan perusahaan di Indonesia Termasuk didalamnya , perlindungan hukum dan tanggung jawab hukum.

		Selain itu, , penulis juga akan menganalisis Implikasi hukum mengenai pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja di Indonesia Termasuk didalamnya Hak dan kewajiban dan optimalisasi kinerja.
--	--	--

Nama penulis : Eva Noviana, dkk		
Judul tulisan : Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja dan Pengusaha Dalam Rangka Mewujudkan Keadilan Bagi Para Pihak		
Kategori : Jurnal		
Tahun : 2022		
Perguruan tinggi : Sekolah Tinggi Hukum Bandung		
Uraian	Penelitian terdahulu	Rencana penelitian
Isu dan permasalahan	Menganalisis penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, serta untuk mengkaji konsep asas keseimbangan dalam perjanjian	Penulis mengkaji lebih rinci mengenai Bagaimana Kedudukan Hukum Asas Pacta Sun Servanda dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan di Indonesia dan Bagaimana Implikasi

	kerja dalam rangka mewujudkan keadilan bagi para pihak.	Hukum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja antara Perusahaan dengan pekerja/buruh di Indonesia.
Teori pendukung	-	Teori Tanggung Jawab Hukum dan Teori Tujuan Hukum
Metode penelitian	Normatif- Empiris	Normatif
Hasil dan pembahasan	Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa eksistensi asas keseimbangan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja sering diabaikan oleh para pihak, mengingat adanya ketidakseimbangan posisi (<i>bargaining position</i>) antara pekerja dan pengusaha. Kurangnya penegakan hukum ketenagakerjaan, ketidakpastian hukum, dan kurang jelasnya aturan perundang-undangan menjadi	

	tantangan tersendiri bagi para pihak terkait dalam mewujudkan perjanjian yang ideal.	
Desain kebaruan tulisan/kajian		Penulis akan lebih fokus mengkaji secara mendalam bagaimana kedudukan hukum Asas <i>Pasca Sunt Servanda</i> dalam perjanjian kerja bersama antara buruh/pekerja dengan perusahaan di Indonesia Termasuk didalamnya Dasar Hukum Formal, perlindungan hukum dan tanggung jawab hukum. Selain itu, , penulis juga akan menganalisis Implikasi hukum mengenai keputusan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja di Indonesia Termasuk didalamnya Hak dan kewajiban dan optimalisasi kinerja.

Dengan demikian, meskipun terdapat kesamaan tema dasar yaitu penerapan asas *pacta sunt servanda*, penelitian ini memiliki ciri khas dalam ruang lingkup, pendekatan, dan objek kajian yang membedakannya dari penelitian sebelumnya.

E. Landasan Teori

1. Teori Tanggung Jawab Hukum

Teori tanggung jawab hukum merupakan teori yang menganalisis tentang tanggung jawab subjek hukum atau pelaku yang telah melakukan perbuatan melawan hukum atau perbuatan pidana untuk memikul biaya atau kerugian atau melaksanakan pidana atas kesalahannya maupun karena kealpaannya. Dalam Bahasa Indonesia, kata tanggung jawab berarti keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya).

Menanggung diartikan sebagai bersedia memikul biaya (mengurus, memelihara) menjamin, menyatakan keadaan kesediaan untuk melaksanakan kewajiban. Menurut, Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: “seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek berarti dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan. Lebih lanjut Hans Kelsen menyatakan bahwa: “Kegagalan untuk melakukan kehati-hatian yang diharuskan oleh hukum disebut kekhilafan (*negligence*); dan kekhilafan biasanya dipandang sebagai satu jenis lain dari kesalahan (*culpa*), walaupun tidak sekeras kesalahan yang terpenuhi karena mengantisipasi dan menghendaki, dengan atau tanpa maksud jahat, akibat yang membahayakan.”¹¹

Tanggung jawab secara etimologi adalah kewajiban terhadap segala sesuatunya atau fungsi menerima pembebanan sebagai akibat tindakan sendiri atau

¹¹ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2009, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, Buku Kedua, Rajawali Pres, Jakarta, hlm. 7.

pihak lain. Sedangkan pengertian tanggung jawab dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (jika terjadi sesuatu dapat dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya). Dalam kamus hukum ada 2 (dua) istilah pertanggungjawaban yaitu *liability (the state of being liable)* dan *responsibility (the state or fact being responsible)*.¹²

Konsep tanggung jawab hukum berhubungan dengan konsep kewajiban hukum, bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggungjawab hukum berarti bahwa dia bertanggungjawab atas suatu sanksi bila perbuatannya bertentangan. Tanggungjawab hukum dapat dibedakan atas pertanggungjawaban individu dan pertanggungjawaban kolektif. Pertanggungjawaban individu adalah tanggung jawab seseorang atas pelanggaran yang dilakukannya sendiri, sedangkan pertanggungjawaban kolektif adalah tanggung jawab seorang individu atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain.

Konsep pertanggungjawaban hukum pada dasarnya terkait, namun tidak identik dengan konsep kewajiban hukum. Seorang individu secara hukum diwajibkan untuk berperilaku dengan cara tertentu, jika perilakunya yang sebaliknya merupakan syarat diberlakukan tindakan paksa. Namun tindakan paksa ini tidak mesti ditujukan terhadap individu yang diwajibkan “pelaku pelanggaran” namun dapat ditujukan kepada individu lain yang terkait dengan individu yang pertama dengan cara yang ditetapkan oleh tatanan hukum. Individu yang dikenai sanksi dikatakan “bertanggung jawab” atau secara hukum bertanggung jawab atas pelanggaran.¹³

Dalam hukum perdata, tanggung jawab merupakan tanggung jawab

¹² *Ibid.*

¹³ Hans Kelsen, 208, *Teori Hukum Murni*, Nusamedia, Bandung, hlm 136.

seseorang terhadap perbuatan yang melawan hukum. Perbuatan melawan hukum memiliki ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan perbuatan pidana. Perbuatan melawan hukum tidak hanya mencakup perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang pidana saja, akan tetapi jika perbuatan tersebut bertentangan dengan undang-undang lainnya dan bahkan dengan ketentuan-ketentuan hukum yang tidak tertulis. Ketentuan perundang-undangan dari perbuatan melawan hukum bertujuan untuk melindungi dan memberikan ganti rugi kepada pihak yang dirugikan.

Perbuatan melawan hukum tidak hanya bertentangan dengan undang-undang, tetapi juga berbuat atau tidak berbuat yang melanggar hak orang lain bertentangan dengan kesusilaan maupun sifat berhati-hati, kepantasan dan kepatutan dalam lalu lintas masyarakat. Perbuatan melawan hukum juga dapat diartikan sebagai suatu kumpulan dari prinsip-prinsip hukum yang bertujuan untuk mengontrol atau mengatur perilaku berbahaya, untuk memberikan tanggung jawab atas suatu kerugian yang terbit dari interaksi sosial, dan untuk menyediakan ganti rugi terhadap korban dengan suatu gugatan yang tepat.¹⁴

2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon, hukum adalah semua aturan yang bersifat memaksa yang dibuat untuk mengendalikan dan menjamin kepentingan-kepentingan individu dalam masyarakat. Hukum memiliki fungsi perlindungan yang di orientasikan kepada setiap orang. Oleh karena itu perlindungan harus diberikan kepada seluruh masyarakat Indonesia.¹⁵

¹⁴ Komariah, 2001, *Edisi Revisi Hukum Perdata*, Universitas Muhammadiyah Malang, hlm 1

¹⁵ Alwan Hadiyanto dan Mas Subagyo Ekko Prasetyo, 2020, *Pengantar Hukum Pidana Dan Teori Hukum Pidana*. N.p, Pasuruan: Penerbit Qiara Media, hlm. 178.

Perlindungan hukum yang dijamin oleh Undang-undang, yang berhubungan dengan hak dan kewajiban subjek hukum. Pada situasi seperti ini, perlindungan hukum dalam kegiatan penyelenggaraan statistik dasar tidak bisa dilepaskan dari aspek hukum penyelenggaraan statistik karena perlindungan hukum dalam kerahasiaan keterangan melibatkan beberapa pihak terutama Lembaga penyelenggara statistik, responden, dan petugas statistik.

Konsep tentang perlindungan hukum berakar pada sila kelima Pancasila, yang umumnya disebut sebagai "keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia". Konsep ini berhubungan dengan hak semua warga di Indonesia untuk memperoleh persamaan kedudukan di hadapan hukum. Perlindungan hukum yang ditawarkan oleh suatu negara mencakup dua karakteristik, pencegahan (prohibited) dan bersifat hukuman (sanction).¹⁶ Philipus M. Hadjon memperkenalkan dua bentuk perlindungan hukum untuk melindungi masyarakat yang digambarkan sebagai berikut:¹⁷

a) Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum Preventif merupakan perlindungan hukum yang bersifat pencegahan. Perlindungan yang bersifat Preventif, sebelum orang dan/atau kelompok orang melaksanakan aktivitas negatif atau melaksanakan tindak pidana yang dimaksudkan, untuk menghindari atau menghilangkan timbulnya tindakan nyata.¹⁸ Konsep perlindungan hukum preventif adalah Perlindungan hukum yang memberikan ruang hak ke setiap orang agar semua

¹⁶ Dimiyati Hilda Hilmiah, 2014, *Perlindungan Hukum Bagi Investor Dalam Pasar Modal*," Jurnal Cita Hukum 2, no. 2 , hlm. 342.

¹⁷ Alwan Hadiyanto, & Mas Subagyo Ekko Prasetyo. Loc. Cit.

¹⁸ Sudikno Mertokusumo, 1998, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta: Liberty, hlm. 38.

kepentingannya dapat terpenuhi dalam sebuah aturan hukum.¹⁹ “Perlindungan preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan”.²⁰ Hal ini tertuang dalam regulasi dengan tujuan untuk pencegahan pelanggaran dan pembatasan pelaksanaan suatu tindakan.

Prinsip perlindungan hukum preventif berkaitan dengan prinsip perlindungan data antara lain:

1. Pembatasan pengumpulan

Pengumpulan data pribadi harus tunduk pada batasan, dengan pengecualian untuk kegiatan statistik. Selain itu, pengumpulan data tersebut harus mematuhi metode yang sah dan adil, dan hanya boleh dilakukan dengan seizin pemilik data;

2. Kualitas Data

Penggunaan data pribadi harus dibatasi pada relevansinya untuk tujuan yang dimaksudkan, dan harus akurat, komprehensif, dan diperbarui secara berkala sejauh yang diperlukan untuk tujuan tersebut;

3. Tujuan pengumpulan data

Tujuan Informasi yang dikumpulkan harus dinyatakan dengan jelas ketika mengumpulkan data pribadi;

4. Pembatasan akses

Pengungkapan, ketersediaan, atau penggunaan data pribadi untuk tujuan selain yang dinyatakan secara eksplisit dilarang, kecuali: (a) subjek data telah memberikan

¹⁹ Abdul Razak, *Kedudukan Peraturan Kebijakan Dalam Hukum Administrasi Negara* (Yogyakarta: Litera, 2021), hlm. 165-166.

²⁰ Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya*. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara, hlm. 117.

persetujuan; atau (b) diizinkan oleh badan hukum;

5. Jaminan Keamanan

Langkah-langkah keamanan yang wajar harus digunakan untuk mengamankan data pribadi dari potensi ancaman, namun tidak terbatas pada kehilangan, akses yang tidak sah, penghapusan, perubahan, atau pengungkapan;

6. Keterbukaan

Pengungkapan perkembangan dan data pribadi dalam konteks pengembangan organisasi. Sangat penting untuk memiliki sumber daya yang diperlukan untuk memastikan keberadaan dan karakteristik data individu, bersama dengan tujuan utama penggunaannya, serta identifikasi dan keberadaan individu atau pihak yang bertanggung jawab untuk mengelola data ini;

7. Akuntabilitas

Individu atau pihak yang ditunjuk sebagai pengendali data berkewajiban untuk memastikan kepatuhan terhadap perlindungan keamanan dan kerahasiaan data.

b) Perlindungan hukum represif

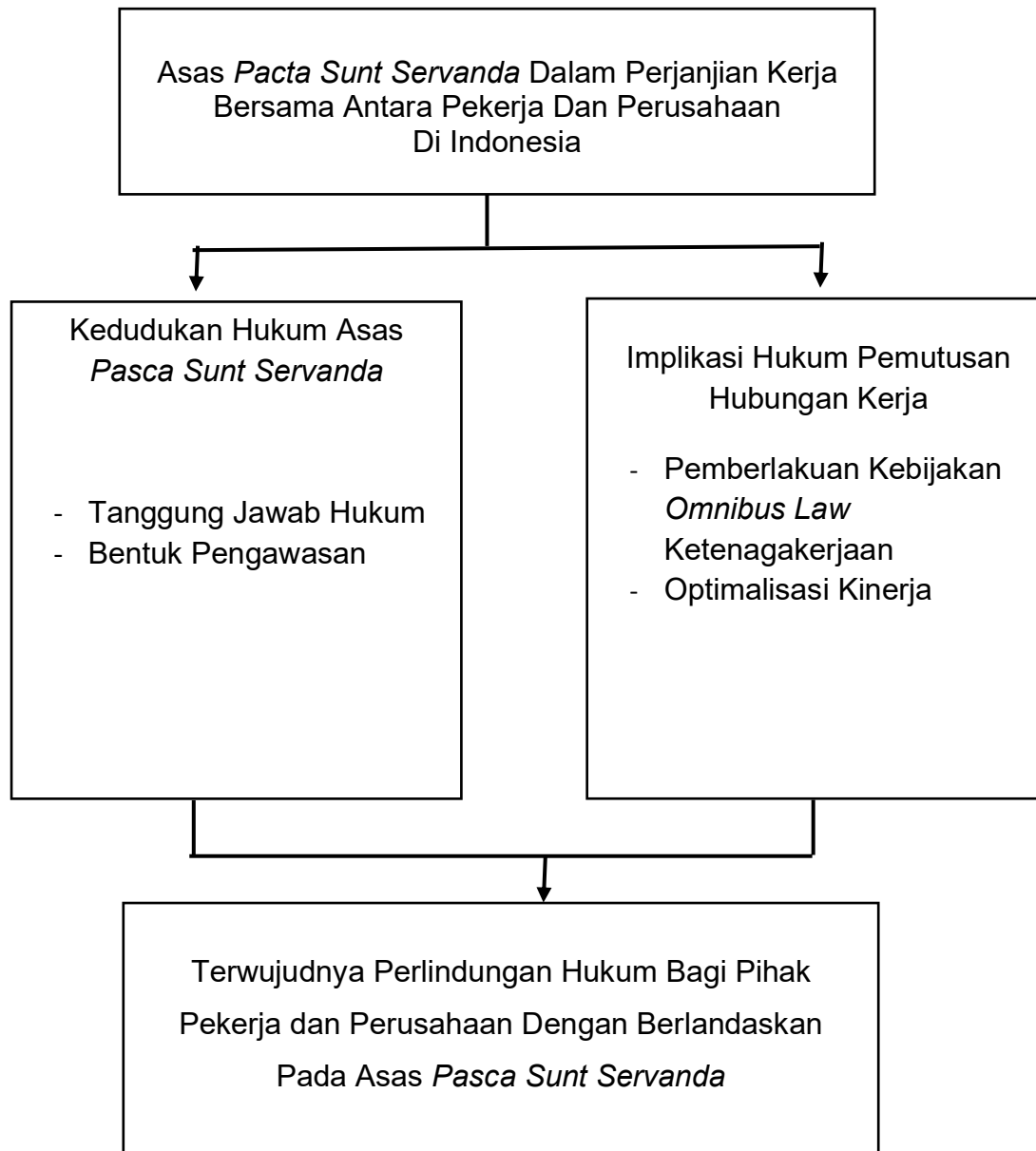
Sarana utama perlindungan diwujudkan melalui penerapan tindakan hukuman, termasuk denda uang, penahanan, dan hukuman tambahan, yang ditegakkan dalam kasus-kasus di mana kejahatan telah dilakukan. Penyelesaian tindak pidana dilakukan oleh badan peradilan yang berwenang. Pelaksanaan perlindungan hukum represif memerlukan penetapan berbagai kewajiban bagi para pihak yang bersangkutan, yang kemudian disertai dengan pemberian hukuman yang sesuai. Kewajiban-kewajiban ini dilanggar atau tidak dipenuhi, sanksi hukum akan dijatuhkan.²¹

²¹ Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Tesis, Magister Ilmu Hukum Program

F. Kerangka Pikir

Dalam melakukan penelitian mengenai penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam kontrak kerja bersama antara pekerja/buruh dan perusahaan di Indonesia, diperlukan kerangka pemikiran yang sistematis sebagai dasar analisis. Kerangka pemikiran ini dibangun untuk menggambarkan keterkaitan antara prinsip hukum perjanjian, praktik hubungan industrial, dan dinamika perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia.

Bagan Kerangka Pikir



BAB II

METODE PENELITIAN

A. Tipe dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif.²² Bahan hukum dianalisis secara kualitatif akan dikemukakan dalam bentuk uraian secara sistematis dengan menjelaskan hubungan antara berbagai jenis data, selanjutnya semua bahan hukum diseleksi dan diolah kemudian dinyatakan secara deskriptif. Penelitian normatif ini digunakan oleh penulis untuk dapat melihat dan menelaah Asas *Pacta Sunt Servanda* Dalam Perjanjian Kerja Bersama Antara Pekerja Dan Perusahaan di Indonesia.

B. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum yang mempunyai hubungan dengan pembahasan dan tujuan penelitian. Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi, risalah dalam pembuatan perundang-undangan. Berikut peraturan perundang-undangan :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2).

²² Irwansyah, 2021, *Penelitian Hukum (Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel)*, Cetakan Ke-4, Mirra Buana Media, Yogyakarta, hlm. 42.

- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
 - 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 - 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang di dapatkan dari perpustakaan maupun internet berupa karya ilmiah, buku atau tulisan-tulisan hukum yang relevan dengan topik penelitian.

C. Teknik Analisis Bahan Hukum

Setelah bahan hukum yang diperoleh dari pencarian kepustakaan telah terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis terhadap bahan hukum tersebut. Analisis bahan hukum dilakukan dengan menggunakan analisis kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif berupa penjelasan, penguraian dan penggambaran permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yang akhirnya akan memberikan preskriptif mengenai hal apa yang perlu dilakukan dalam membenahi hal tersebut.

D. Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang dikumpulkan secara logis dan sistematis kemudian dianalisis secara preskriptif untuk ditarik kesimpulan dan saran yang saling bersesuaian. Selanjutnya, dari pengumpulan bahan hukum dan hasil penelitian yang telah dianalisis dan dibahas kemudian disusun dalam suatu laporan hasil penelitian.