



Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak

Eva Noviana

Sekolah Tinggi Hukum Bandung, Bandung, Indonesia

✉ Corresponding Author: Evanoviana6@gmail.com

Info Artikel:

DOI: 10.25072/jwy.v6i1.533

Diterima: 11 November 2021

| Disetujui: 25 Maret 2022

| Dipublikasikan: 31 Maret 2022

Abstrak

Tujuan dari asas keseimbangan pada perjanjian kerja adalah tercapainya *bargaining position* yang seimbang antara pengusaha dan pekerja. Selama ini, perjanjian kerja dibuat oleh pengusaha dalam bentuk kontrak baku yang tidak memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menegosiasikan bentuk dan isi perjanjian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, serta konsep asas keseimbangan dalam perjanjian kerja dihubungkan dengan asas keadilan. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan jenis penelitian yuridis normatif melalui pendekatan perundang-undangan, menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan, didukung dengan data primer dari hasil wawancara, dan dianalisis secara kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa eksistensi asas keseimbangan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja sering diabaikan oleh para pihak, mengingat adanya ketidakseimbangan posisi (*bargaining position*) 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.

Kata Kunci:

Asas Keseimbangan;
Pekerja; Pengusaha;
Perjanjian Kerja.

Abstract

Balance principle aim in work agreement is to achieve a balanced bargaining position between employers and workers. All this time, work agreements are made by employers in the form of standard contracts that do not provide opportunities for workers to negotiate the form and content of the agreement. This research aims to analyze application of the principle of balance in employment agreements between employees and employers as well as the concept of the principle of balance in the employment agreement, associated with the principle of justice. This research is descriptive with normative juridical research through a statutory approach, using secondary data obtained through library research, supported by primary data from interviews, and analyzed qualitatively. Based on the results of the research, it was found that the existence of balance principle in work agreement or work contract is often ignored by the parties, caused by an imbalance of bargaining position between workers and employers. The lack of enforcement of labor law, legal uncertainty, and the lack of clarity in the laws and regulations are challenges for the parties involved in realizing the ideal agreement.

Keywords:

Principle of Balance;
Employment Agreement;
Employees; Employers.

A. PENDAHULUAN

Indonesia negara hukum yang menjadikan hukum sebagai supremasi kekuasaan yang paling tinggi. Hukum bertujuan untuk menciptakan perlindungan, keadilan, dan ketertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi masyarakat.

Sebagai salah satu perwujudan negara hukum, seluruh ketentuan yang melibatkan perlindungan masyarakat mengacu pada peraturan hukum yang berlaku, termasuk dalam hukum ketenagakerjaan. Suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja tidak terlepas dari hukum yang mengaturnya. Perjanjian kerja diatur dalam hukum perdata, khususnya yang berkaitan dengan hukum kontrak atau perjanjian yang diatur dalam Buku III KUH Perdata tentang perikatan, yang di dalamnya diatur hukum kekayaan yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban yang berlaku terhadap orang-orang atau pihak tertentu.

Perjanjian dikatakan sah secara hukum dan mengikat bagi para pihak yang berjanji apabila memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, yakni adanya kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok

persoalan tertentu, dan suatu sebab yang tidak terlarang/kausa yang halal.

Pada hakikatnya orang bebas mengadakan perjanjian, apa pun bentuknya, apa pun isinya, asal tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Suatu kesepakatan berupa perjanjian pada intinya adalah mengikat, bahkan sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, kesepakatan ini memiliki kekuatan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Meskipun para pihak diberikan kebebasan dalam membuat perjanjian, namun kebebasan itu tidak secara mutlak.¹

Kontrak atau perjanjian ini perlu dibahas karena adanya beberapa pandangan yang berseberangan, yaitu di satu pihak bahwa terdapat perjanjian kerja yang didasarkan pada kebebasan berkontrak melalui proses tawar-menawar (negosiasi) antara pekerja dan pelaku usaha, sementara di pihak lain terdapat perjanjian kerja yang sudah ditentukan pelaku usaha tanpa proses tawar-menawar terlebih dahulu.

Kebebasan berkontrak secara implisit memberikan panduan bahwa dalam kontrak, pihak-pihak diasumsikan mempunyai kedudukan yang seimbang. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi

¹ Muhammad Irayadi, "Asas Keseimbangan dalam Hukum Perjanjian," *HERMENEUTIKA: Jurnal Ilmu Hukum* 5, No. 1 (Februari 2021): hlm. 99, <https://doi.org/10.33603/hermeneutika.v5i1>.

rasa keadilan dan keseimbangan para pihak. Namun pada praktiknya, masih banyak ditemukan model kontrak standar (kontrak baku) yang cenderung dianggap berat sebelah, tidak seimbang, dan tidak mencerminkan rasa keadilan. Kontrak yang demikian sering kali diibaratkan berhadapan dengan dua kekuatan yang tidak seimbang, antara pihak yang mempunyai *bargaining position* kuat (baik karena penguasaan modal/dana, teknologi maupun *skill*) dengan pihak yang lemah *bargaining position*-nya.² Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pihak yang lemah *bargaining position*-nya hanya menerima segala isi kontrak dengan terpaksa (*taken for granted*), karena apabila ia mencoba menawar dengan alternatif lain, kemungkinan besar akan menerima konsekuensi kehilangan apa yang dibutuhkan. Jadi, hanya ada dua alternatif pilihan bagi pihak yang lemah *bargaining position*-nya, menerima atau menolak (*take it or leave it*).³

Pembuatan perjanjian hendaklah memperhatikan hal-hal penting, antara lain syarat-syarat sahnya perjanjian, asas-asas perjanjian, hak dan kewajiban para pihak, struktur dan anatomi perjanjian, penyelesaian perselisihan, dan berakhirnya perjanjian. Berdasarkan

teori, di dalam suatu hukum kontrak terdapat asas-asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata, yaitu: asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak, asas kekuatan mengikat perjanjian (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*), asas kepercayaan, asas personalitas, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan, dan asas perlindungan. Asas-asas ini menjadi dasar pijakan bagi para pihak dalam menentukan dan membuat suatu perjanjian dalam kegiatan hukum sehari-hari.⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) merumuskan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini ditegaskan kembali dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/

² Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsional dalam Kontrak Komersial* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 2.

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

buruh. Keberadaan perjanjian kerja pada hakikatnya akan berpengaruh terhadap keseimbangan hak dan kewajiban para pihak, karena adanya dua atau lebih pihak yang mempunyai kedudukan yang tidak sama atau tidak seimbang.

Selain syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, dalam pelaksanaannya, perjanjian juga harus memperhatikan dan menerapkan asas-asas dalam hukum perjanjian.⁵ Hal tersebut akan berpengaruh terhadap tujuan yang hendak dicapai para pihak dalam perjanjian, tujuan yang dimaksud tercantum dan merupakan isi dari perjanjian itu sendiri. Dalam menentukan isi perjanjian meskipun didasarkan atas kebebasan berkontrak, akan tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan tidak dilarang oleh undang-undang. Hal yang diperjanjikan berupa: memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu.⁶

Dalam pandangan Patrick S. Atiyah, perjanjian memiliki tiga tujuan dasar, sebagaimana digambarkan di bawah ini:

1. Memaksakan suatu janji dan melindungi harapan wajar yang muncul darinya;

2. Mencegah pengayaan (upaya memperkaya diri) yang dilakukan secara tidak adil atau tidak benar; dan

3. *To prevent certain kinds of harm.*⁷

Disamping ketiga tujuan yang disebutkan di atas, Herlien Budiono menambahkan tujuan keempat dari perjanjian yaitu mencapai keseimbangan. Antara kepentingan sendiri dan kepentingan terkait dari pihak lawan, yang diturunkan dari asas laras (harmoni) di dalam hukum adat.⁸ Anita Kamilah menyatakan, penutupan suatu perjanjian yang berjalan sepenuhnya sebagaimana dikehendaki para pihak memberikan arti bahwa tujuan akhir perjanjian akan tercapai dan secara umum telah tercipta "kepuasan," sehingga jiwa atau semangat keseimbangan sebagai suatu asas yang mengharmonisasikan pranata-pranata hukum dan asas-asas pokok hukum perjanjian yang ditemukan di dalam KUH Perdata pada satu pihak dengan cara berpikir bangsa Indonesia di pihak lain telah difungsikan.⁹

Asas kebebasan berkontrak merupakan dasar hukum bagi setiap orang untuk membuat perjanjian apa saja, sepanjang tidak melanggar

⁵ Niru Anita Sinaga, "Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian," *Binamulia Hukum* 7, No. 2 (28 Desember 2018): hlm. 112, <https://doi.org/10.37893/jbh.v7i2.20>.

⁶ Soedjono Dirdjosisworo, *Hukum Bisnis* (Bandung: Mandar Maju, 2003), hlm. 28.

⁷ Niru Anita Sinaga, *op.cit.*, hlm. 114.

⁸ Patrick S. Atiyah dalam *Ibid.*

⁹ Herlien Budiono dalam *Ibid.*

undang-undang, ketertiban umum, atau kesusilaan. Kebebasan untuk membuat perjanjian tersebut meliputi:

1. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian;
2. Kebebasan untuk memilih dengan siapa akan membuat perjanjian;
3. Kebebasan untuk menetapkan bentuk perjanjian;
4. Kebebasan untuk menetapkan isi perjanjian; dan
5. Kebebasan untuk menetapkan cara membuat perjanjian.¹⁰

Black's Law Dictionary merumuskan kontrak sebagai berikut: "*an agreement between two or more parties creating obligations, that are enforceable or otherwise recognizable at law (a binding contract).*" Diartikan kontrak adalah perjanjian antara 2 (dua) orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan tertentu. Untuk mengatur semua yang berhubungan dengan perjanjian dibutuhkan suatu hukum yang disebut hukum perjanjian.¹¹

Perjanjian kerja antara pekerja dengan pihak pemberi kerja dalam hal ini pengusaha, dilandaskan pada aturan perjanjian pada umumnya sebagaimana diatur dalam KUH Perdata. Adapun

aturan lain yang mengatur hubungan ketenagakerjaan diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹² Pengertian tersebut belum jelas menunjukkan status hubungan kerjanya.

Selanjutnya, Pasal 1 angka 6 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Di sini jelas pengertiannya terkait dalam hubungan kerja, bukan di luar hubungan kerja.¹³

Menurut Pasal 1 angka 3 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan, pengusaha adalah:

1. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

¹⁰ Johannes Gunawan, *Hukum Perlindungan Konsumen* (Bandung: UNPAR, 1999), hlm. 33.

¹¹ Bryan A. Garner (Editor in Chief), *Black's Law Dictionary*, Ninth Edition (St. Paul-Minn: Thomson Reuters, 2009), p. 365.

¹² Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 2.

¹³ Indonesia, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 1 angka 6 Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 5.

-
2. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 3. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Menurut Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Keseimbangan merupakan suatu asas dalam hukum kontrak yang terus berkembang saat ini, selain asas kesepakatan (konsensualisme), asas kebebasan berkontrak, dan asas *pacta sunt servanda*. Asas ini muncul dilatarbelakangi oleh pembuatan kontrak yang sering mencerminkan ketidakseimbangan posisi, baik posisi para pihak maupun posisi tawar-menawar (*bargaining position*), sehingga melahirkan prestasi yang tidak seimbang atau berat sebelah. Akibatnya, terjadi ketidakadilan bagi salah satu pihak, yang dalam hal ini adalah pihak yang

posisinya lemah, dan umumnya posisi lemah tersebut ada pada pekerja.

Pengertian keseimbangan-seimbang atau *evenwicht-evenwichtig* (Belanda) atau *equality-equal equilibrium* (Inggris) bermakna leksikal sama, sebanding, menunjuk pada suatu keadaan, posisi, derajat, berat, dan lain-lain.¹⁴ Asas keseimbangan merupakan pelaksanaan dari prinsip itikad baik, prinsip transaksi jujur, dan prinsip keadilan. Keseimbangan dalam hukum dilandasi adanya kenyataan disparitas yang besar dalam masyarakat, oleh karena itu diperlukan suatu sistem pengaturan yang dapat melindungi pihak yang memiliki posisi yang tidak menguntungkan.¹⁵ Tentunya dalam hal ini adalah posisi yang lemah sebagai posisi yang dapat dirugikan akibat suatu kontrak yang tidak seimbang.

Asas keseimbangan adalah konsekuensi dari kedudukan para pihak yang sama, adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian.¹⁶ Satjipto Rahardjo, berpendapat bahwa pendekatan perjanjian dari sebuah teori keseimbangan dipakai untuk mendukung prinsip keadilan, bertujuan untuk memperoleh adanya kepastian hukum para pihak yang berkedudukan setara atau

¹⁴ Agus Yudha Hernoko, *op.cit.*, hlm. 26.

¹⁵ Budi Winarno, *Kebijakan Publik Teori dan Proses* (Jakarta: Bukukita, 2008), hlm. 76.

¹⁶ Sinta Dewi, *Kapita Selekta Hukum Tinjauan Kritis Atas Situasi dan Kondisi Hukum di Indonesia, Seiring Perkembangan Masyarakat Nasional dan Internasional* (Bandung: Widya Padjajaran, 2009), hlm. 242.

seimbang dalam melakukan perjanjian kerja sama agar dapat memenuhi prestasi yang dikehendaki kedua belah pihak. Dalam hal ini, pihak yang lebih kuat menuntut prestasi sedangkan pihak yang lemah diwajibkan untuk memenuhi prestasinya dengan itikad baik, sehingga asas keseimbangan dapat terwujud dan adil terhadap orang-orang yang mencari keadilan, agar kedudukan para pihak menjadi sama dan dapat diperlakukan secara seimbang dan adil di hadapan hukum.¹⁷

Penelitian dilakukan berdasarkan fakta-fakta yang menunjukkan bahwa adanya ketidakseimbangan dalam perjanjian kerja, yang memperlihatkan bahwa penggunaan kontrak baku yang disusun oleh pengusaha sebagai perjanjian kerja yang siap ditandatangani oleh pekerja tanpa adanya kesempatan pekerja untuk menegosiasikan bentuk dan isi perjanjian. Terdapat penelitian terdahulu terkait dengan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja. Pertama, penelitian yang dilakukan PL Tobing dengan judul “Asas Kesimbangan dalam Hukum Perjanjian Kerja”, dengan hasil penelitian bahwa keseimbangan dan perlindungan terkait dengan

kompensasi, keseimbangan dalam perjanjian kerja dijelaskan para pihak dalam perjanjian, harus memenuhi dan melaksanakan perjanjian secara seimbang dan tidak ada unsur paksaan.¹⁸

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Kadek Januarsa Adi Sudharma dengan judul “Implementasi Asas Keseimbangan pada Kontrak Kerja bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang Diterapkan oleh Yayasan Nirlaba di Provinsi Bali”. Ditemukan hasil penelitian, bahwa asas keseimbangan telah diterapkan dengan baik pada kontrak kerja penyandang disabilitas, yang ditandai dengan adanya perlindungan dan akomodasi hak-hak pekerja tanpa adanya penyalahgunaan keadaan, juga adanya perlakuan yang sesuai tanpa adanya diskriminasi dan perbedaan.¹⁹

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Aryo Dwi Prasnowo dan Siti Malikhatun Badriyah dengan judul “Implementasi Asas Keseimbangan bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku”. Dengan hasil penelitian, bahwa ketidakseimbangan dapat terjadi apabila para pihak berada dalam kekuatan ekonomi yang berbeda, juga bahwa

¹⁷ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 87.

¹⁸ PL Tobing, “Asas Keseimbangan dalam Hukum Perjanjian Kerja,” *Hermeneutika: Jurnal Ilmu Hukum* 6, No. 1 (Februari 2022): hlm. 112, <https://doi.org/10.33603/hermeneutika.v6i1>.

¹⁹ Kadek Januarsa Adi Sudharma, “Implementasi Asas Keseimbangan pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang Diterapkan oleh Yayasan Nirlaba di Provinsi Bali,” *Jurnal Panorama Hukum* 2, No. 2 (9 Desember 2017): hlm. 203, <https://doi.org/10.21067/jph.v2i2.1977>.

keseimbangan suatu perjanjian tidak semata-mata mutlak ditentukan oleh kedudukan para pihak saja, tetapi juga ditentukan oleh aspek itikad baik.²⁰

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki kesamaan topik mengenai asas keseimbangan dalam perjanjian, namun belum ada yang mengulas implementasi asas keseimbangan pada perjanjian kerja baku secara menyeluruh, sehingga tulisan ini merepresentasikan topik tersebut melalui tujuan penelitian, yaitu menganalisis penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, serta untuk mengkaji konsep asas keseimbangan dalam perjanjian kerja dalam rangka mewujudkan keadilan bagi para pihak.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif, dengan jenis penelitian yuridis normatif menggunakan data sekunder, dengan data primer sebagai pelengkap, yang diperoleh melalui penelaahan perjanjian kerja pada perusahaan yang menjadi objek penelitian, dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, yang kemudian dianalisis secara kualitatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha

Pentingnya asas keseimbangan dalam membuat perjanjian adalah agar terjadi persamaan hak dan kewajiban di antara para pihak yang membuat perjanjian. Asas keseimbangan dalam sebuah perjanjian harus diperhatikan agar salah satu pihak tidak dirugikan hanya karena adanya kebebasan berkontrak antara kedua belah pihak. Asas keseimbangan, di samping harus memiliki karakteristik tertentu, juga harus secara konsisten terarah pada kebenaran yang bersifat konkret.

Mengenai eksistensi kontrak (hukum kontrak) dalam hubungannya dengan para pihak acap kali dikaitkan dengan "keseimbangan dalam berkontrak". Namun demikian, seakan tidak pernah hentinya muncul anggapan bahwa kontrak yang terjalin antara pihak-pihak tidak memberikan keseimbangan posisi bagi salah satunya. Kontrak yang demikian dianggap tidak adil dan berat sebelah, sehingga memunculkan upaya untuk mencari dan menggali temuan-temuan baru di bidang hukum kontrak agar dapat menyelesaikan problematika ketidakseimbangan dalam hubungan kontraktual.²¹

²⁰ Aryo Dwi Prasnowo dan Siti Malikhatus Badriyah, "Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku," *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 8, No. 1 (Mei 2019): hlm. 61, <https://doi.org/10.24843/JMHU.2019.v08.i01.p05>.

²¹ Agus Yudha Hernoko, *op.cit.*, hlm. 25.

Konsep keseimbangan begitu penting dalam penyusunan suatu kontrak karena tahapan inilah yang menjadi dasar dalam pemenuhan prestasi. Konsep keseimbangan dituangkan menjadi suatu asas hukum dalam hukum kontrak yakni asas keseimbangan. Asas hukum berfungsi sebagai fondasi yang memberikan arah, tujuan, serta penilaian fundamental, mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis.²²

Mariam Darus Badruzaman mengatakan bahwa suatu perjanjian memiliki sejumlah aspek yaitu perbuatan para pihak, isi perjanjian, dan pelaksanaan perjanjian yang telah disepakati para pihak tersebut. Tiga aspek yang saling berkaitan dari perjanjian tersebut dapat dimunculkan sebagai kriteria berkenaan dengan syarat adanya keseimbangan, tetapi juga menjadi kriteria adanya ketidakseimbangan jika syarat-syarat keseimbangan dan tiga aspek tersebut tidak dipenuhi.²³

Asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan, yang menjelaskan bahwa kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul pula beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kedudukan para pihak seimbang.

Pada dasarnya eksistensi berlakunya perjanjian baku sudah merupakan kenyataan, yaitu dengan telah dipakainya perjanjian baku secara meluas dalam dunia bisnis sejak lebih dari 80 tahun lamanya. Kenyataan itu terbentuk karena perjanjian baku memang lahir dari kebutuhan masyarakat. Dunia bisnis tidak dapat berlangsung tanpa perjanjian baku. Perjanjian baku dibutuhkan oleh masyarakat, maka dalam praktiknya diterima oleh masyarakat.

Meskipun demikian, hal yang kemudian perlu dikaji adalah apakah perjanjian itu tidak bersifat sangat "berat sebelah" dan tidak mengandung "klausula yang secara tidak wajar sangat memberatkan bagi pihak yang lainnya", sehingga perjanjian itu merupakan perjanjian yang bersifat menindas atau tidak adil. Berat sebelah yang dimaksud adalah bahwa perjanjian itu hanya atau terutama mencantumkan hak-hak salah satu pihak saja (yaitu pihak yang mempersiapkan perjanjian baku tersebut) tanpa mencantumkan apa yang menjadi kewajiban-kewajiban pihaknya atau sebaliknya hanya atau terutama menyebutkan kewajiban-kewajiban pihak lainnya, sedangkan apa yang menjadi hak-hak pihak lainnya, tidak disebutkan. Perjanjian seperti itu sering ditemukan dan keabsahannya tidak perlu dipermasalahkan, tetapi perlu diatur aturan-aturan dasarnya sebagai

²² Satjipto Rahardjo, *op.cit.*, hlm. 47.

²³ Niru Anita Sinaga, *op.cit.*, hlm. 53.

aturan-aturan main agar klausula-klausula atau ketentuan-ketentuan dalam perjanjian baku itu, baik sebagian maupun seluruhnya mengikat pihak lainnya. Ketentuan demikian tercermin dalam Pasal 1335 jo. Pasal 1337 KUH Perdata, yang pada dasarnya perjanjian baku dengan syarat eksonerasi tidak dilarang asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, ataupun ketertiban umum.

Asas keseimbangan sangat berperan dalam menentukan posisi para pihak. Posisi para pihak harus diupayakan seimbang dalam menentukan hak dan kewajiban dari para pihak. Oleh karena itu, apabila terdapat posisi yang tidak seimbang di antara para pihak, maka hal ini harus ditolak karena akan berpengaruh terhadap substansi maupun maksud dan tujuan dibuatnya kontrak itu ialah: a) Lebih mengarah pada keseimbangan posisi para pihak, artinya dalam hubungan kontraktual tersebut, posisi para pihak diberi muatan keseimbangan; b) Kesamaan pembagian hak dan kewajiban dalam hubungan kontraktual seolah-olah tanpa memperhatikan proses yang berlangsung dalam penentuan hasil akhir pembagian tersebut; c) Keseimbangan seolah sekadar merupakan hasil akhir dari sebuah proses; d) Intervensi negara merupakan instrumen memaksa dan mengikat agar terwujud keseimbangan posisi para pihak; e) Pada dasarnya

keseimbangan posisi para pihak hanya dapat dicapai pada syarat dan kondisi yang sama (*ceteris paribus*).²⁴

Sebagai contoh kasus pelanggaran atas asas keseimbangan dalam perjanjian kerja adalah pelanggaran kontrak di PT Framas, yang mem-PHK 300 pekerja tanpa mengikuti aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. PT Framas berdalih bahwa para pekerja telah melebihi durasi kontrak, PT Framas kemudian tidak memperpanjang kontrak kerja dan melanggar semua hak para pekerja. PT Framas melakukan 3 bulan kontrak kerja dan terus memperpanjang status mereka sebagai pekerja tidak tetap (pekerja kontrak) per 3 bulan, selama lebih dari 3 tahun. Sejak Desember 2012, kontrak mereka tidak diperpanjang dan mereka semua kehilangan pekerjaan tanpa pesangon. Sekitar 300 pekerja menjadi korban dari kontrak kerja berkepanjangan yang tidak sesuai ketentuan hukum tanpa jaminan kesejahteraan dan keamanan kerja. Pada akhirnya, mereka dipecat secara tidak adil.

Selain itu, kasus yang terjadi pada PT Alpen Food Industry, di mana pekerja direkrut untuk bekerja tanpa kontrak, dengan gaji di bawah upah minimum Kabupaten Bekasi. Kemudian, pekerja di-PHK dengan pola yang janggal yaitu tidak diberi informasi minimal tujuh hari sebelum masa kontrak berakhir, karena tidak ada kontrak sebelumnya, padahal

²⁴ Kadek Januarsa Adi Sudharma, *op.cit.*, hlm. 205.

pekerja seharusnya menjadi pegawai tetap karena telah bekerja 25 hari dalam sebulan selama tiga bulan berturut-turut.

Kemudian, kasus yang telah memiliki kekuatan hukum tetap melalui Putusan Mahkamah Agung No 861K/Pdt.Sus-PHI/2017 antara PT. Binajasa Abadi Karya dengan Mohamad Rizal, yaitu diakhirinya kontrak secara sepihak oleh PT. Binajasa Abadi Karya kepada pekerja Mohammad Rizal, tetapi Mohammad Rizal menyetujuinya dengan menuntut hak pesangonnya sebesar Rp 60.605.000,- (enam puluh juta enam ratus lima ribu rupiah) sedangkan PT. Binajasa Abadi Karya hanya memberikan hak pesangon sebesar Rp 20.000.000,- (dua puluh juta rupiah). Penghitungan pesangon yang harus diberikan oleh PT. Binajasa Abadi Karya kepada Mohammad Rizal menurut Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebesar Rp 86.335.000, namun amar putusan tersebut telah diperbaiki oleh Mahkamah Agung. Sehingga pesangon yang seharusnya diterima Mohammad Rizal sebesar Rp 67.735.000. Proses penyelesaian perselisihan antara PT. Binajasa Abadi Karya dengan Mohammad telah ditempuh dengan dua mekanisme, yaitu melalui non-litigasi dan melalui litigasi. Melalui non-litigasi, para pihak sudah melakukan musyawarah, namun tidak tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak sehingga penyelesaiannya melalui litigasi yaitu melalui Pengadilan

Hubungan Industrial, namun tidak mencapai kesepakatan sehingga sampai tingkat kasasi barulah kedua belah pihak mendapatkan putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Pada praktiknya, dapat dikatakan cukup sulit menemukan adanya posisi tawar di antara para pihak. Dengan demikian, kebebasan berkontrak yang sesungguhnya hanya akan dapat dilakukan dalam masyarakat utopia, dalam masyarakat di mana bisnis adalah independen, dan secara ekonomis seimbang. Jika para pihak secara ekonomi dan sosial tidak seimbang, maka hanya pihak yang memiliki posisi tawar yang lebih kuat sajalah yang bebas menentukan isi dan bentuk kontrak sesuai dengan kehendaknya.

Pihak yang memiliki posisi tawar yang lebih kuat, dapat mengatur pihak yang lebih lemah posisi tawarnya dalam kontrak, sehingga pihak yang memiliki posisi tawar lebih kuat dapat memaksakan isi kontrak sesuai dengan keinginannya. Keadaan ini sangat merugikan pihak yang mempunyai posisi tawar yang lebih lemah. Dalam keadaan demikian, Atiyah berpendapat bahwa telah terjadi kemunduran pada doktrin kebebasan berkontrak. Selanjutnya dikatakan, telah terjadi kemunduran dalam *promise-based liabilities* dan digantikan dengan meningkatnya *benefit based and reliance based liabilities*.²⁵ Hal inilah yang kemudian memicu berkembangnya teori

²⁵ P.S. Atiyah dalam *Ibid.*, hlm. 126.

kepercayaan dalam perjanjian, sehingga terjadi pergeseran yang mana beberapa doktrin dalam hukum perjanjian yang memiliki esensi keadilan, seperti asas keseimbangan, mengalami degradasi.

Pada dasarnya penggunaan perjanjian kerja tidak hanya berimplikasi pada dilanggarnya asas keseimbangan, tetapi juga pada asas hukum perjanjian lainnya. Asas yang juga tidak diperhatikan atau dilanggar dalam penggunaan perjanjian kerja adalah asas mengikatnya perjanjian sebagai undang-undang (*pacta sunt servanda*). Dengan adanya asas mengikatnya perjanjian sebagai undang-undang berarti bahwa para pihak berkewajiban mematuhi isi dan syarat-syarat perjanjian yang telah ditetapkan bersama, sebagaimana kewajiban mematuhi ketentuan undang-undang.

2. Konsep Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Dihubungkan dengan Asas Keadilan dalam Rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak

Keadilan merupakan salah satu tujuan hukum yang sangat substansial, di samping kepastian dan kemanfaatan. Prinsip keadilan dijamin pelaksanaannya dalam Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan

jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, dan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, keadilan bagi pekerja sangat diperlukan guna melindungi hak-haknya demi terwujudnya keadilan sosial, yang terwujud dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan yang wajib memenuhi norma keadilan dari sisi substansi pengaturan dan penerapannya.

Sering ditemukan bahwa pengusaha/majikan merekrut pekerja yang bersedia menyetujui perjanjian kerja berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh pengusaha atau majikan secara sepihak. Pekerja kemudian tinggal menerima apa yang menjadi syarat, hak, kewajiban, serta segala peraturan yang tercantum dalam perjanjian kerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pengusaha. Hal ini dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja tanpa tawar-menawar yang sebenarnya dapat disesuaikan dengan pekerja berdasarkan kriteria kemampuan pendidikan, keahlian, keterampilan, pengalaman langka, dan dibutuhkan oleh pengusaha sehingga pekerja memiliki posisi tawar yang lebih tinggi dalam hal untuk bernegosiasi berkenaan dengan isi, waktu, dan jenis hal yang tercantum dalam perjanjian kerja.²⁶

²⁶ A.A.G. Peters dan Koesriani Siswosoebroto, *Hukum dan Perkembangan Sosial: Buku Teks Sosiologi Hukum*, Jilid 2 (Jakarta: Sinar Harapan, 1990), hlm. 69.

Terjadinya perjanjian kerja tanpa tawar-menawar tersebut berkaitan dengan hubungan pekerja-pengusaha, di mana posisi pekerja selalu subordinatif dengan pengusaha yang merupakan implikasi dari ketidakseimbangan kekuasaan ekonomi. Orang yang melamar pekerjaan pasti membutuhkan pekerjaan sehingga tidak berani dan tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja. Apabila ada yang berani menentukan syarat-syarat kerja semisal gaji, maka risiko tidak diterima apabila pelaku usaha tidak setuju dengan penawaran dari pelamar kerja tersebut, harus ditanggung oleh pelamar kerja tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak pernah ada kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja. Hal yang sering terjadi adalah pekerja berada pada posisi tawar yang lemah. Kesadaran itu muncul atau tidak, pekerja tetap akan memberikan kesepakatannya.

Di Indonesia terdapat beberapa kendala dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, antara lain ketidakpastian hukum, kurang jelasnya aturan perundang-undangan, pelanggaran hak-hak normatif pekerja/buruh oleh pelaku usaha, solidaritas antar-rekan sekerja, tuntutan kenaikan upah, peningkatan fasilitas

kesejahteraan, dan lain-lain.²⁷ Perjanjian kerja menurut UU Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak.

Hukum ketenagakerjaan memiliki konsep untuk menciptakan ketertiban, ketenangan, kepastian hukum, dan keadilan bagi masyarakat industri. Untuk mencapai tujuan tersebut, pengaturan hukum ketenagakerjaan wajib memenuhi norma keadilan dari aspek substansi pengaturan dan penerapannya, yang pada umumnya berkaitan dengan permasalahan jenis dan sifat pekerjaan. Permasalahan tersebut dibagi menjadi dua bagian, yaitu jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat waktu tertentu atau sementara dan pekerjaan yang bersifat tetap atau dengan waktu tidak tertentu, di mana dalam pelaksanaannya wajib didahului adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja, yang bentuk perjanjiannya berbeda antara keduanya.

UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diterbitkan karena ada permasalahan-permasalahan teknis dalam bentuk perjanjian, antara lain:

²⁷ Purbadi Hardjoprajitno, *Kiat-kiat Menghadapi Mogok Kerja di Perhotelan Langkah Taktis dan Panduan Praktis* (Jakarta: Purbadi Publishing House, 2002), hlm. 7.

-
- a. Adanya permasalahan perbedaan kesenjangan keadilan terhadap hak-hak pekerja dengan jenis dan sifat PKWT dan PKWTT;
 - b. Adanya multitafsir pada penerapan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang menimbulkan kerugian bagi pekerja PKWT, sehingga ada kontra norma dengan Pasal 27 dan 28D Undang-Undang Dasar 1945;
 - c. Pengusaha memanfaatkan dengan melakukan penafsiran pada Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dengan melaksanakan sistem kerja kontrak dengan posisi atau jabatan pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan dengan sistem kerja waktu tertentu sehingga menjadi kontra norma dengan Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945;
 - d. Pengusaha melakukan kontrak secara berulang kali terhadap pekerja status PKWT dengan tujuan menekan pengeluaran perusahaan, yaitu agar tidak perlu memberikan pesangon apabila terjadi PHK. Hal ini tidak sesuai dengan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan; dan
 - e. Adanya ketidakpastian hukum dari perubahan status PKWT untuk menjadi PKWTT karena panjangnya proses penyelesaian sengketa yang tidak sebanding dengan keadilan yang seharusnya pekerja dapatkan, baik secara psikologis maupun sosiologis.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut, terutama mengenai perubahan status PKWT menjadi

PKWTT, seharusnya ada nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis dari pegawai pengawas ketenagakerjaan yang merupakan produk hukum eksekutif sehingga dapat memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja. Pada kenyataannya, pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya dapat menyatakan apakah pengusaha telah melakukan pelanggaran terhadap UU Ketenagakerjaan atau tidak. Oleh sebab itu, Mahkamah Konstitusi kemudian menerbitkan Putusan MK No. 7 Tahun 2014, di mana putusan tersebut, pada pertimbangan hukumnya adalah untuk menegakkan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja dan pemberi pekerja. Pekerja dalam hal ini dapat meminta pelaksanaan nota pegawai pengawas ketenagakerjaan dimaksud ke Pengadilan Negeri setempat, yang amar putusannya sebagai berikut:

- a. Frasa 'demi hukum' dalam Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak ada pemaknaan bahwa pekerja dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:
 - 1) Telah dilaksanakan perundingan bipartite, namun tidak tercapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding;
 - 2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas

ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

b. Frasa 'demi hukum' dalam Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai bahwa pekerja dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

- 1) Telah dilaksanakan perundingan bipartite, namun tidak tercapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding;
- 2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pada dasarnya nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta untuk memberikan kepastian hukum, tetapi pada implementasinya bertentangan dengan Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, sehingga pekerja kemudian tidak dapat mengajukan permohonan pengesahan nota pemeriksaan dan hal tersebut merupakan pelanggaran atas hak konstitusional pekerja dan pada akhirnya tidak tercapai kepastian hukum yang diharapkan.

Permasalahan kontra norma tersebut, kemudian membuat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Edaran No. B.20 Tahun 2014 yang

mengkualifikasikan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan bagian penegakan hukum sebagai dokumen yang bersifat rahasia, sesuai dengan kepatutan dan kepentingan umum didasarkan pada pengujian tentang konsekuensi yang timbul apabila nota pemeriksaan diberikan kepada masyarakat. Juga dengan pertimbangan bahwa menutup nota pemeriksaan dapat melindungi kepentingan yang lebih besar daripada membukanya.

Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mencegah perselisihan atau sengketa yang terjadi antara pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, yaitu pengusaha dan pekerja. Sebagai pengingat akan adanya hak dan kewajiban untuk menunaikan prestasi yang diperjanjikan, maka idealnya dalam proses pembuatan perjanjian kerja dituntut untuk memperhatikan posisi para pihak dalam keadaan seimbang, di samping aturan yang harus ditaati sebagaimana mestinya.

D. SIMPULAN

Eksistensi asas keseimbangan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha belum terealisasi karena perjanjian kerja yang diberlakukan oleh para pengusaha masih berbentuk kontrak baku yang mencerminkan adanya ketidakseimbangan atau tidak terpenuhinya asas keseimbangan dalam perjanjian. Akibatnya, perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan

prinsip persamaan yang pada intinya memberikan perlakuan yang sama terhadap orang sesuai dengan hukum yang berlaku. Pada akhirnya, ketika terjadi pelanggaran terhadap perjanjian kerja dan pekerja menyuarkan haknya seperti yang tertulis dalam perjanjian, maka tidak menutup kemungkinan perusahaan pun akan menderita kerugian. Konsep asas keseimbangan dalam perjanjian kerja dihubungkan dengan asas keadilan dalam rangka mewujudkan keadilan bagi para pihak tercermin dalam sifatnya yang mengikat, sehingga dalam perumusan perjanjian kerja harus dilandasi keadilan serta harus bertujuan untuk memenuhi harapan di masa depan dan tidak semata-mata merealisasikan tujuan pada saat perjanjian kerja disepakati oleh pekerja dan pengusaha. Adanya pertentangan dengan prinsip penerapan keadilan yang berdimensi kerakyatan seharusnya memperhatikan keadilan prosedural dan keadilan substantif. Pada keadilan prosedural wajib memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Pada keadilan substantif, harus mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberikan keuntungan yang bersifat timbal balik (*reciprocal benefits*) bagi setiap orang pada berbagai keadaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Sinta. Kapita Selekta Hukum Tinjauan Kritis Atas Situasi dan Kondisi Hukum di Indonesia, Seiring Perkembangan Masyarakat Nasional dan Internasional. Bandung: Widya Padjajaran, 2009.
- Dirdjosisworo, Soedjono. Hukum Bisnis. Bandung: Mandar Maju, 2003.
- Garner, Bryan A. (Editor in Chief). Black's Law Dictionary. Ninth Edition. St. Paul-Minn: Thomson Reuters, 2009.
- Gunawan, Johannes. Hukum Perlindungan Konsumen. Bandung: UNPAR, 1999.
- Hardjoprajitno, Purbadi. Kiat-kiat Menghadapi Mogok Kerja di Perhotelan Langkah Taktis dan Panduan Praktis. Jakarta: Purbadi Publishing House, 2002.
- Hernoko, Agus Yudha. Hukum Perjanjian Asas Proporsional dalam Kontrak Komersial. Jakarta: Kencana, 2010.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 *tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh*.
- _____. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.
- Irayadi, Muhammad. "Asas Keseimbangan dalam Hukum

-
- Perjanjian.” HERMENEUTIKA: Jurnal Ilmu Hukum 5, No. 1 (Februari 2021). <https://doi.org/10.33603/hermeneutika.v5i1>.
- Peters, A.A.G., dan Koesriani Siswosoebroto. Hukum dan Perkembangan Sosial: Buku Teks Sosiologi Hukum. Vol. 2. Jakarta: Sinar Harapan, 1990.
- Prasnowo, Aryo Dwi, dan Siti Malikhatun Badriyah. “Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku.” Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal) 8, No. 1 (Mei 2019). <https://doi.org/10.24843/JMHU.2019.v08.i01.p05>.
- Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Sinaga, Niru Anita. “Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian.” Binamulia Hukum 7, No. 2 (28 Desember 2018): 107–20. <https://doi.org/10.37893/jbh.v7i2.20>.
- Sudharma, Kadek Januarsa Adi. “Implementasi Asas Keseimbangan pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang Diterapkan oleh Yayasan Nirlaba di Provinsi Bali.” Jurnal Panorama Hukum 2, No. 2 (9 Desember 2017): 203. <https://doi.org/10.21067/jph.v2i2.1977>.
- Tobing, PL. “Asas Keseimbangan dalam Hukum Perjanjian Kerja.” HERMENEUTIKA: Jurnal Ilmu Hukum 6, No. 1 (Februari 2022). <https://doi.org/10.33603/hermeneutika.v6i1>.
- Winarno, Budi. Kebijakan Publik Teori dan Proses. Jakarta: Buku Kita, 2008.