

## Harmonisasi Pasal 42 Peraturan Daerah Jawa Timur Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Terhadap Kebebasan Berkontrak

Uzlifatul Maulidiyah

UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, e-mail: [uzlifahmldyh@gmail.com](mailto:uzlifahmldyh@gmail.com)

**Abstrak:** Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Jawa Timur melarang pengusaha menahan dokumen asli milik pekerja, seperti ijazah. Namun praktik ini masih ada yang menerapkan sebagai jaminan agar pekerja tetap bekerja sesuai kontrak. Contohnya kasus yang terjadi di PT. Bina Artha Venture cabang Lumajang. Di sisi lain, Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan kebebasan kepada para pihak dalam menyusun perjanjian, selama tidak bertentangan dengan hukum. Perbedaan aturan ini memunculkan potensi konflik dalam penyusunan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Terdapat tiga fokus penelitian yaitu: 1) Bagaimana karakteristik kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja? 2) Bagaimana harmonisasi antara Pasal 42 Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPerdata? 3) Bagaimana pandangan hukum islam terhadap kebebasan berkontrak? Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan, konseptual, kasus, serta perbandingan. Sumber bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer dan sekunder, yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan (Library research). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Karakteristik kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja memberikan kebebasan kepada para pihak dalam membuat perjanjian, tetapi kebebasan ini tidak bersifat mutlak. 2) Harmonisasi antara Pasal 42 Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Pasal 1338 KUHPerdata menunjukkan bahwa aturan ini tidak bertentangan, melainkan saling melengkapi. Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan hadir sebagai bentuk perlindungan tambahan bagi pekerja di tingkat daerah Jawa Timur. 3) Pandangan hukum islam terhadap kebebasan berkontrak menyatakan bahwa islam mengakui kebebasan dalam berkontrak, melainkan harus berlandaskan pada prinsip keadilan, kejujuran, dan keseimbangan agar tidak ada pihak yang dirugikan dalam suatu akad.

**Kata Kunci:** Kebebasan Berkontrak, Harmonisasi Hukum, Hukum Ketenagakerjaan.

**Abstract:** The Employment Regulation in East Java prohibits employers from withholding original documents belonging to workers, such as diplomas. However, this practice is still applied as a guarantee that workers continue to work according to the contract. For example, the case that happened at PT. Bina Artha Venture Lumajang branch. On the other hand, Article 1338 of the Civil Code gives freedom to the parties in entering into an agreement, as long as it does not conflict with the law. This difference in rules gives rise to potential conflicts in the drafting of employment agreements between workers and employers. There are three research focuses, namely: 1) What are the characteristics of contract freedom in employment agreements? 2) How is the harmonization between Article 42 of the Employment Regulation and the freedom of contract in Article 1338 of the Civil Code? 3) What is the view of Islamic law towards freedom of contract? This research uses normative legal research methods with several approaches, namely legislative, conceptual, case, and comparative approaches. Sources of legal materials used include primary and secondary legal materials, which are collected through library research. The results of this research show that: 1) The characteristics of contract freedom in employment agreements give freedom to the parties in making agreements, but this freedom is not absolute. 2) The harmonization between Article 42 of the Employment Regulation and Article 1338 of the Civil Code shows that these rules are not contradictory, but complement each other. The Employment Implementation Regulation is present as a form of additional protection for workers in the East Java region. 3) The view of Islamic law on freedom of contract states that Islam recognizes freedom of

*contract, but must be based on the principles of justice, honesty, and balance so that no party is harmed in a contract.*

**Keywords:** *Freedom of Contract, Legal Harmonization, Employment Law.*

## I. Pendahuluan

### A. Latar Belakang Masalah

Pengaturan mengenai hubungan kerja antara pekerja dan pelaku usaha di Indonesia telah ditetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan serta peraturan lainnya. Peraturan ini menjadi sangat penting sebagai dasar hukum, namun dalam Undang-Undang tidak diatur secara spesifik mengenai melarang atau menyimpan dokumen asli di tempat kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Sehingga terjadi kekosongan dalam hukum ketenagakerjaan. Dengan kekosongan hukum ini, perusahaan membuat peraturan menahan dokumen asli pekerja sebagai persyaratan diterimanya pekerja dengan tujuan menjamin standarisasi mutu dari perusahaan tersebut.<sup>1</sup>

Berdasarkan pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disingkat menjadi UU Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi para pihak, baik kepentingan pekerja maupun pengusaha. Dalam undang-undang ini memberikan perlindungan kepada pekerja dengan menjamin hak-hak dan kesamaan kesempatan perlakuan tanpa adanya diskriminasi dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja.<sup>2</sup> Dalam hubungan kerja terdapat perjanjian antara pekerja dengan pelaku usaha. Perjanjian kerja dalam pasal 1 angka 14 merupakan sebuah kontrak yang memuat kesepakatan bersama yang mencakup hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Sehingga terdapat beberapa asas hukum yang menjadi pedomannya, salah satunya adalah asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak merupakan prinsip fundamental dalam hukum perdata Indonesia yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata). Asas ini memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat perjanjian berdasarkan kesepakatan keduanya, selama tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan. Kebebasan ini menjadi landasan utama dalam menjamin otonomi dan kehendak bebas dalam hubungan hukum keperdataan, termasuk dalam konteks hubungan ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Di Jawa Timur terdapat pengaturan mengenai larangan penahanan ijazah yaitu pada Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan

<sup>1</sup> Efendi, Vanda Salsabila Putri, Asri Wijayanti, And Danggur Feliks. "Analisis Yuridis Penyerahan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Melakukan Hubungan Kerja." *Junal Lex Veritatis* 3, No. 3 (2024): 100.

<sup>2</sup> Adhyaksa, Gios. "Penerapan Asas Perlindungan Yang Seimbang Menurut Kuhperdata Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2016): 80. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/unifikasi/article/view/411/337>.

<sup>3</sup> Ali, Apriyodi, Achmad Fitrian, and Putra Hutomo. "Kepastian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Sebuah Perjanjian Baku Ditinjau Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 1, no. 2 (2022): 270. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.234>.

Ketenagakerjaan selanjutnya disingkat menjadi Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan memuat pengaturan yang membatasi kebebasan berkontrak antara pengusaha dan pekerja. Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tersebut melengkapi pengaturan terkait penahanan dokumen asli milik pekerja yang khusus bekerja di daerah Provinsi Jawa Timur yang pada UU Ketenagakerjaan belum diatur secara spesifik. Belakangan ini terdapat permasalahan mengenai perjanjian kerja.<sup>4</sup> Praktik penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan karena dengan alasan untuk mencegah pekerja mengundurkan diri sebelum masa kontrak selesai.<sup>5</sup> Meskipun larangan menahan dokumen asli baik itu ijazah maupun dokumen berharga lain milik pekerja di Jawa Timur telah diberlakukan sejak tahun 2016 melalui Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, masih terdapat perusahaan yang diduga menahan ijazah milik pekerja yaitu seperti contoh kasus PT. Bina Artha Venture Cabang Lumajang, Pabrik Scaffolding PT. Tangga Mas Jaya Makmur, dan CV. Sentosa Seal Surabaya.

Harmonisasi antara asas kebebasan berkontrak dan Pasal 42 Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini menjadi isu penting mengingat adanya potensi konflik antara para pihak dalam membuat perjanjian kerja dengan ketentuan hukum yang bersifat mengikat. Di satu sisi, pekerja harus dilindungi dari kemungkinan ketidakadilan yang dapat timbul akibat ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Di sisi lain, pemberlakuan pembatasan terhadap kebebasan berkontrak juga tidak boleh menghambat fleksibilitas dan efisiensi dalam dunia kerja. Landasan hukum yang berbeda dan potensi pelanggaran secara yuridis, praktik penahanan ijazah masih abu-abu. Pasal 1338 KUHPerdara mengatur asas kebebasan berkontrak dan itikad baik, yang memungkinkan para pihak dalam hubungan kerja untuk menyepakati klausul penahanan ijazah. Ketidaksesuaian antara peraturan perundang-undangan di tingkat nasional dan daerah dapat berpotensi menimbulkan multi tafsir.

Penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Hhoiri Harahap yang mengkaji tentang perlindungan hukum dalam perjanjian sewa guna usaha berbasis asas kebebasan berkontrak dengan temuan bahwa perjanjian sewa guna usaha dilaksanakan dalam bentuk perjanjian baku dengan prinsip *take it or leave it* dan adanya hak dari pihak lessor untuk menghentikan perjanjian serta melakukan penarikan atas objek sewa guna usaha secara sepihak.<sup>6</sup> Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Grace Amaze Huberta dan Kimberly Fewsan yang mengkaji tentang Prinsip Kebebasan Berkontrak dalam Era Digital. Temuan dari penelitian tersebut adalah meskipun kontrak elektronik telah diakui secara hukum di banyak negara, implementasinya masih menghadapi tantangan besar terkait keabsahan, perlindungan data pribadi, dan

---

<sup>4</sup> Pratiwi, Anmad. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan." *Jurnal Advokasi* 1945 (2016): 161.

<sup>5</sup> Putri, Sandra Andini. "Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Pada PT. Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja." (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2022), 69.

<sup>6</sup> Syaiful Khoiri Harahap, "Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Sewa Guna Usaha Berbasis Asas Kebebasan Berkontrak," *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 9 (2025): 1-16, <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhl.v6i4.916>.

transparansi. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya harmonisasi regulasi dan penguatan kolaborasi antara sektor publik dan swasta untuk menciptakan ekosistem transaksi yang aman dan terpercaya.<sup>7</sup> Berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyoroti kebebasan berkontrak dari aspek praktik bisnis dan teknologi digital, penelitian ini menghadirkan perspektif baru melalui analisis harmonisasi antara hukum nasional, hukum daerah, dan hukum Islam dalam konteks ketenagakerjaan. Nilai kebaruannya terletak pada pendekatan integratif dan normatif-harmonis, yang memperlihatkan bagaimana asas kebebasan berkontrak harus berjalan seimbang dengan prinsip perlindungan sosial dan keadilan normatif.

Oleh karena itu, kajian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana asas kebebasan berkontrak dapat diharmonisasikan dengan ketentuan Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Kajian ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai cara mencapai keseimbangan antara perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam hubungan ketenagakerjaan di Jawa Timur.

## B. Rumusan Masalah

Dengan pernyataan konteks penelitian di atas dapat diambil bentuk permasalahannya, adapun bentuk masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik kebebasan berkontrak dalam perjanjian hubungan kerja?
2. Bagaimana harmonisasi Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pasal 42 terhadap kebebasan berkontrak dalam pasal 1338 BW?
3. Bagaimana pandangan hukum islam terhadap kebebasan berkontrak?

## II. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih dalam kajian ini ialah penelaahan hukum normatif. Dengan tujuan menyelidik kebuntuan hukum serta menganalisis isu hukum yang linier khusus jika terdapat kekaburan dan/atau konflik norma. Dengan memakai pendekatan peraturan yang legal yang menelaah suatu aturan norma serta pendekatan kasus yang linier dengan isu yang akan dipecahkan. Sumber bahan hukum primer yang dimanfaatkan diantaranya segala aturan yang bersifat mengikat serta linier dengan isu hukum yang akan ditelaah yaitu terkait aturan kebebasan berkontrak dengan ketenagakerjaan, berikutnya sumber bahan hukum sekunder diantaranya pandangan ahli, jurnal serta buku, kemudian bahan hukum selanjutnya ialah data hukum tersier yang mendukung kepada data hukum primer serta sekunder. Cara pengumpulan bahan hukum yang dimanfaatkan ialah pendalaman kepustakaan dengan menggabungkan data yang terkumpul kemudian diolah serta mengutip hal-hal penting guna mendukung persoalan dalam kajian ini. Teknik analisa bahan hukum dengan menggunakan pengumpulan bahan hukum serta menyisihkan hal-hal yang kurang relevan dengan kajian ini sehingga terakhir dapat memberikan kesimpulan.

---

<sup>7</sup> Grace Amaze Huberta dan Kimberly Fewsan, "Prinsip Kebebasan Berkontrak dalam Era Digital: Tantangan dan Implikasinya," *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian* 4, no. 12 (2025): 5336-45, <https://doi.org/https://doi.org/10.59141/comserva.v4i12.3068>.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### A. Karakteristik Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Hubungan Kerja

Hukum perjanjian di Indonesia menganut asas kebebasan dalam membuat perjanjian (*Beginsel der contracts vrijheid*).<sup>8</sup> Prinsip ini didasarkan pada pasal 1333 ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan bahwa “Perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.” Asas kebebasan berkontrak muncul sebagai konsekuensi dari sifat hukum perjanjian yang bersifat mengatur.<sup>9</sup> Namun kebebasan dalam menentukan isi perjanjian ini bukan berarti tanpa batas, karena harus tetap memperhatikan aturan hukum, kepatuhan, dan ketertiban hukum.

Asas kebebasan berkontrak merupakan prinsip penting dalam hukum perjanjian yang dapat memberikan kebebasan kepada setiap individu untuk membuat dan menyepakati suatu perjanjian sesuai dengan kehendaknya.<sup>10</sup> Pengertian asas ini merupakan kebebasan untuk para pihak dalam menentukan isi, bentuk, dan pelaksanaan perjanjian sesuai kesepakatan mereka. Dalam konteks ini para pihak yang terlibat memiliki hak untuk menentukan syarat-syarat dan jenis perjanjian, apapun yang dianggap sesuai dengan kebutuhan mereka. Namun kebebasan berkontrak ini tidak bersifat mutlak karena terdapat batasan yang harus dipatuhi. Perjanjian yang dibuat harus memenuhi syarat sah berdasarkan hukum, dilandasi dengan itikad baik, serta tidak melanggar ketertiban umum atau norma kesusilaan.<sup>11</sup>

Pasal 1320 KUHPerdata dijadikan sebagai acuan yang menjelaskan bahwa salah satu syarat sahnya suatu perjanjian adalah adanya “sebab yang halal”. Hal ini menyebutkan bahwa isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian kebebasan berkontrak harus tetap mengikuti hukum yang berlaku di Indonesia. Adapun pengertian dari asas kebebasan berkontrak menurut para ahli, sebagai berikut:

1. Menurut Subekti, asas kebebasan berkontrak merupakan prinsip fundamental dalam hukum perdata dengan memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat perjanjian sesuai dengan kesepakatan keduanya, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang.<sup>12</sup>
2. Menurut Hasanudin Rahman, asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang bersifat universal yang berlaku di semua negara yang ada di dunia. Kebebasan berkontrak juga memiliki makna sebagai bentuk perwujudan dari kehendak bebas para pihak dalam suatu perjanjian.<sup>13</sup>

<sup>8</sup> Saisab, Romario V. “Kajian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Baku.” *Lex Privatum* IX, no. 6 (2021): 201.

<sup>9</sup> Achmad Hasan Basri et al., “Karakteristik Penyelesaian Perselisihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah oleh LKPP,” *Jurnal Rechts* 14, no. 1 (2025): 71–98, <https://doi.org/https://doi.org/10.56013/rechts.v14i1.4051>.

<sup>10</sup> Taun, Taun. “Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Dejure* 12, no. 2 (2020): 5.

<sup>11</sup> Nury Khoiril Jamil, Achmad Hasan Basri, dan Umarwan Sutopo, “Kepastian Hukum Memorandum Of Understanding (Mou) Pada Kondisi Pandemi Covid-19 Dalam Hukum Perjanjian Indonesia,” *Acta Comitatus Jurnal Hukum Kenotariatan* 7, no. 02 (2022): 189–201, <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/AC.2022.v07.i02.p2>.

<sup>12</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Jakarta: PT. Intermasa, 2003), 120.

<sup>13</sup> Hasanudin Rahman, *Contract Drafting, Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 27.

3. Menurut Ridwan Khairandy, kebebasan berkontrak memiliki makna kebebasan secara positif dan negatif. Kebebasan berkontrak secara positif adalah para pihak memiliki kebebasan dalam membuat kontrak yang mengikat sesuai dengan kehendak bebas para pihak. Namun kebebasan berkontrak negatif bermakna bahwa para pihak memiliki kebebasan dari suatu kewajiban dalam sepanjang kontrak yang mengikat itu tidak mengaturnya.<sup>14</sup>

Salah satu karakteristik utama dari asas kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja adalah dengan adanya kesepakatan bersama (*Mutual Consent*).<sup>15</sup> Perjanjian harus didasarkan pada kehendak kedua belah pihak secara bebas tanpa adanya paksaan atau tekanan.<sup>16</sup> Tujuan ini menjadi penting dalam menciptakan perjanjian yang adil dan dapat dipertanggung jawabkan. Kebebasan ini tidak menjadi mutlak.

Berikut beberapa karakteristik asas kebebasan berkontrak berdasarkan syarat sahnya perjanjian, yaitu:

1. Kebebasan untuk bersepakat dengan siapapun  
Para pihak memiliki kebebasan dalam menentukan dengan siapa mereka akan membuat perjanjian. Namun perlu diperhatikan bahwa kebebasan ini harus tetap mematuhi syarat sah perjanjian sebagaimana yang diatur dalam pasal 1320 KUHPdata, yaitu para pihak harus memiliki kecakapan hukum untuk membuat perjanjian.<sup>17</sup> Dalam konteks hubungan kerja, pengusaha diberi kebebasan untuk memilih pekerja yang akan dipekerjakan. Begitu pula dengan pekerja juga memiliki kebebasan untuk menerima atau menolak perjanjian kerja yang telah disusun oleh pemberi kerja. Sistem "*Take it or leave it*" merupakan cerminan kebebasan pekerja dalam menentukan apakah ia bersedia menerima perjanjian kerja yang ditawarkan.<sup>18</sup>
2. Kebebasan untuk menentukan isi perjanjian dan bentuk perjanjian  
Asas kebebasan berkontrak memberikan peluang kepada para pihak untuk menentukan isi, bentuk, dan ketentuan dalam perjanjian hubungan kerja.<sup>19</sup> Dalam hubungan kerja perjanjian ini mengatur hak serta kewajiban para pihak misalnya seperti upah pekerja, jam kerja, cuti, jaminan sosial dan durasi kontrak. Namun kebebasan ini yang berisi perjanjian tetap harus mematuhi

<sup>14</sup> Ridwan Khairandy, *Itikad baik dalam Kebebasan Berkontrak* (Jakarta: Universitas Indonesia Fakultas Hukum Pancasila 2003), 26.

<sup>15</sup> Sukananda, Satria and Wahyu Adi Mudiparwanto. "Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Yang Mengandung Cacat Kehendak Berupa Kesesatan Atau Kekhilafan (Dwaling) Di Dalam Sistem Hukum Indonesia." *Justitia Jurnal Hukum* 4, no. 1 (2020): 171.

<sup>16</sup> Hendra Yulis Priyanto, Achmad Hasan Basri, dan Muchamad Huzaeni, "Tanggungjawab Atas Beban Risiko Pemilik Kapal Yang Karam Karena Kecelakaan Dalam Pelayaran di Laut Indonesia," *Kertha Patrika* 45, no. 1 (2023): 35–63, <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/KP.2023.v45.i01.p03>.

<sup>17</sup> Ridwan, Annisa Syaufika Y., Sa'ida Rusdiana. "Kebebasan Memilih Pihak dalam Kontrak pada Asas Kebebasan Berkontrak dalam Sewa Menyewa Kamar Tinggal." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 25, no. 1 (2018): 116. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol25.iss1.art6>

<sup>18</sup> Siswanta, Anggitariyani Rayi Larasati, Maria Mu'ti Wulandari. "Penerapan Asas kebebasan berkontrak pada perjanjian baku dalam perjanjian kerja implementation of the principle of freedom of contract to standard agreements in employment agreements." *Soedirman Law Review* 4, no. 4 (2022): 416. DOI: <https://doi.org/10.20884/1.slr.2022.4.4.221>

<sup>19</sup> Mahendar, Fahdelika and Christiana Tri Budhayati. "Konsep Take It or Leave It Dalam Perjanjian Baku Sesuai Dengan Asas Kebebasan Berkontrak." *Jurnal Ilmu Hukum: ALETHEA* 2, no. 2 (2019): 107. <https://doi.org/10.24246/alethea.vol2.no2.p97-114>.

ketentuan hukum yang berlaku. Misalnya pengusaha tidak boleh memasukkan klausul yang melanggar hak asasi pekerja atau bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa asas kebebasan berkontrak harus diimbangi dengan kepatuhan terhadap norma hukum yang melindungi kepentingan para pihak. Dalam konteks hubungan kerja, ketentuan mengenai kebebasan berkontrak diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.<sup>20</sup> Dengan demikian, kebebasan untuk menentukan isi dan bentuk perjanjian tidak hanya memberikan fleksibilitas, tetapi juga mengharuskan para pihak untuk bertanggung jawab atas kesepakatan yang telah dibuat. Asas kebebasan berkontrak juga meliputi kebebasan dalam menentukan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau tidak.<sup>21</sup> Meskipun di Indonesia sampai saat ini masih diakui untuk menggunakan perjanjian lisan, perjanjian tertulis lebih dianjurkan karena akan memberikan kepastian hukum yang lebih kuat bagi para pihak. Dalam perjanjian tertulis berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak sehingga menjadi bukti hukum saat terjadi sengketa di masa yang akan datang. Seperti halnya pekerja tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan isi perjanjian, maka perjanjian yang telah ditulis sebelumnya dapat dijadikan sebagai acuan dalam penyelesaian sengketa. Perjanjian lisan akan jadi lebih rentan terhadap kesalahpahaman karena sifatnya tidak memberikan bukti yang konkret untuk dijadikan sebagai bukti.<sup>22</sup> Dengan ini meskipun hukum memberikan kebebasan untuk menentukan bentuk perjanjian, alangkah baiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis demi melindungi para pihak.

### 3. Kebebasan memilih subjek hukum yang telah cakap secara hukum

Pasal 1329 KUHPerdara menyatakan bahwa “setiap orang pada dasarnya memiliki kemampuan untuk membuat perjanjian, kecuali jika ada ketentuan dalam undang-undang yang menyatakan sebaliknya”.<sup>23</sup> Tidak semua kesepakatan antara para pihak dapat menghasilkan suatu perjanjian. Hanya kesepakatan yang memenuhi persyaratan tertentu yang dapat menimbulkan perjanjian yang sah. Dalam hal ini, Pasal 1320 KUHPerdara menetapkan bahwa suatu perjanjian akan dianggap sah apabila memenuhi empat syarat utama, yaitu:

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak yang mengikatkan dirinya.
- b. Kecakapan hukum untuk membuat suatu perjanjian
- c. Adanya objek tertentu yang diperjanjikan
- d. Sebab yang halal atau tidak bertentangan dengan hukum

Adapun dua syarat pertama merupakan syarat subjektif karena berkaitan dengan para pihak yang membuat perjanjian. Sementara dua syarat terakhir disebut sebagai syarat objektif, karena berhubungan dengan isi atau objek perjanjian itu sendiri. Dalam suatu perjanjian, para pihak

<sup>20</sup> Anggitariyani, Maria Mu'ti Wulandari, Rayi Larasati Siswanta, “Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Baku Dalam Perjanjian Kerjaimplementation Of The Principle Of Freedom Of Contract To Standard Agreements In Employment Agreements.” 4, no. 4 (2022): 415. <https://doi.org/https://doi.org/10.20884/1.slr.2022.4.4.221>.

<sup>21</sup> Achmad Hasan Basri dan Rumawi, “Perjanjian Jual Beli Dengan Sistem Angsuran dan Eksekusi Jaminan Fidusia Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi,” *Jurnal Kertha Semaya* 9, no. 10 (2021): 1830–39, <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i10.p09>.

<sup>22</sup> Yola, Nurhan, Feni Puspita Sari, “Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Penggunaan Perjanjian Tidak Tertulis Dalam Kegiatan Bisnis.” *Jurnal Selodang Mayang* 10, no. 3 (2024): 2023. DOI: <https://doi.org/10.47521/selodangmayang.v10i3.408>

<sup>23</sup> Bukido, Rosdalina. “Urgensi Perjanjian Dalam Hubungan Keperdataan.” *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah* 7, no. 2 (2009): 19. DOI: <http://dx.doi.org/10.30984/as.v7i2.42>

harus mencapai kesepakatan sebagai syarat utama. Kesepakatan ini mencerminkan adanya pertemuan kehendak dengan tanpa adanya unsur paksaan, kekhilafan, atau penipuan. Dalam KUHPdata, bentuk dari kesepakatan dapat dilakukan secara tertulis misalnya akta di bawah tangan, akta notaris atau dilakukan secara lisan.

Para pihak yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Kecakapan ini memiliki dua makna, yaitu kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum dan kewenangan untuk membuat perjanjian. Setiap subjek hukum dianggap cakap melakukan perbuatan hukum, kecuali jika dinyatakan tidak cakap oleh pasal 1330 KUHPdata. Adapun mereka yang tidak dianggap cakap hukum, yaitu:

- a. Orang yang belum dewasa
- b. Individu yang berada di bawah pengampuan
- c. Perempuan yang telah menikah, namun hanya dalam kondisi tertentu dan orang yang secara khusus dilarang oleh Undang-undang untuk membuat perjanjian.

#### 4. Kebebasan tentang objek perjanjian yang jelas

Dalam suatu perjanjian harus terdapat objek yang menjadi pokok dari kesepakatan. Objek perjanjian yang dimaksud sama dengan objek hukum, yang berarti bahwa unsur tertentu dalam perjanjian tersebut merupakan bagian dari objek hukum yang disepakati. Pada Pasal 1332 KUHPerdata mengatur bahwa kebebasan dalam membuat perjanjian tetap memiliki batasan, terutama terkait dengan objek perjanjiannya. Artinya, para pihak tidak bisa sembarangan menentukan objek perjanjian, melainkan hanya barang atau sesuatu yang memiliki nilai ekonomi yang dapat dijadikan sebagai objek perjanjian.<sup>24</sup> Prinsip bahwa objek tersebut harus bersifat jelas dan dapat ditentukan, baik berupa barang atau jasa, dari segi jumlah, ukuran, lokasi, jenis, atau harga. Adapun maksud unsur tertentu ini memiliki dua makna, yang pertama merujuk kepada barang atau benda yang sudah ditetapkan sebagaimana diatur dalam pasal 1333 dan 1334 KUHPdata. Kedua dapat berupa prestasi dalam sebuah perjanjian.<sup>25</sup>

#### 5. Kebebasan menentukan norma dalam perjanjian

Ketentuan dalam undang-undang yang bersifat opsional adalah aturan hukum yang tidak wajib diikuti dan tidak bersifat memaksa.<sup>26</sup> Artinya para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan hukum dapat memilih untuk mengikuti aturan tersebut atau membuat kesepakatan sendiri yang berbeda. Dalam KUHPdata khususnya dalam hukum kontrak, para pihak memiliki kebebasan untuk menerima atau mengabaikan ketentuan opsional ini (*aanvullend, optional*), tetapi harus sesuai dengan prinsip asas kebebasan berkontrak.<sup>27</sup> Kebebasan dalam perjanjian ini tidak berarti tanpa batas. Aturan yang disepakati harus tetap mematuhi aturan hukum yang berlaku dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang bersifat larangan. Selama ketentuan dalam perjanjian tidak melanggar hukum, ketertiban umum, atau kesusilaan, maka perjanjian dapat berlaku dan akan mengikat kedua belah pihak.

<sup>24</sup> Andika, Edi. "Keabsahan Perjanjian Baku Dalam Perjanjian Kredit Bank Dihubungkan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak." *Jurnal Lex Privatum* III, no. 2 (2015): 32.

<sup>25</sup> Rahman, Taufiq El. *Perlindungan Debitur Terhadap Berlakunya Klausula-klausula yang Menguntungkan Kreditur Dalam Perjanjian Kredit Sindikasi* (Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, 2000), 18.

<sup>26</sup> Harianto, Dedi. "Asas Kebebasan Berkontrak: Problematika Penerapannya Dalam Kontrak Baku Antara Konsumen Dengan Pelaku Usaha." *Jurnal Hukum Samudera Keadilan* II, no. 2 (2016): 150.

<sup>27</sup> Salaini, Andrew. "Perjanjian Baku Hubungannya Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kredit Bank." *Jurnal Lex Privatum* I, no. 4 (2013): 47.



Namun jika perjanjian mengandung norma yang bertentangan dengan hukum, seperti halnya melanggar aturan yang secara tegas melarang suatu tindakan, maka perjanjian tersebut dapat dianggap batal demi hukum.<sup>28</sup> Maka kebebasan berkontrak bukan kebebasan mutlak, melainkan tetap harus tunduk pada batasan hukum yang telah ditetapkan demi menjaga keseimbangan dan perlindungan hak bagi para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian. Salah satu contoh kasus terkait penahanan dokumen asli pekerja terjadi di PT. Bina Artha Venture Cabang Lumajang,<sup>29</sup> dan CV. Sentosa Seal Surabaya.<sup>30</sup> Perusahaan menahan ijazah karyawannya sebagai bentuk jaminan agar mereka tidak mengundurkan diri sebelum kontrak kerja selesai. Alasan di balik kebijakan ini adalah untuk memastikan komitmen pekerja dan mengurangi tingkat resign yang tinggi. Namun dalam praktiknya, hal seperti ini tidak sejalan dengan Pasal 42 Perda Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa “Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan”.<sup>31</sup> Adapun maksud dari dokumen asli ini dapat berupa Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), akte kelahiran, kartu keluarga, paspor, ijazah, dan sertifikat.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terbentuk melalui perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 angka 15, hubungan kerja ini didasarkan pada unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Bahwa perjanjian kerja menjadi dasar hukum yang dapat mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Agar perjanjian kerja sah secara hukum, ketentuannya harus sesuai dengan pasal 1320 KUHPdata yang menetapkan empat syarat utama, yaitu:

1. Kesepakatan para pihak, bahwa pekerja dan pengusaha harus sama-sama menyetujui isi perjanjian kerja secara sukarela tanpa adanya unsur paksaan dan tekanan dari pihak mana pun.<sup>32</sup>
2. Kecakapan hukum, para pihak harus memiliki kecakapan hukum untuk membuat perjanjian, misalnya cukup dalam umurnya dan tidak dalam keadaan yang dapat menghalangi untuk melakukan kontrak.
3. Adanya objek yang jelas, perjanjian ini harus mencantumkan hal-hal yang diperjanjikan secara jelas, misalnya seperti posisi pekerjaan, tugas pekerja dan tanggung jawabnya, serta besaran dari upah yang akan diterima.
4. Sebab yang halal, dalam hal ini isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan hukum yang berlaku, moral, atau ketertiban umum. Bahwa perjanjian kerja harus memiliki tujuan yang sah dan tidak melanggar aturan hukum yang ada.<sup>33</sup>

<sup>28</sup> Ardhya, Riris Nisantika, Si Ngurah, and Muhammad Jodi Setianto. “Tinjauan Yuridis Tentang Pencantuman Klausula Eksonerasi Dalam Perjanjian Pinjam Meminjam Pada Financial Technology Berbasis Peer To Peer Lending.” *Jurnal Komunikasi Yustisia* 5, no. 3 (2022): 167. DOI: <https://doi.org/10.23887/jatayu.v5i3.51896>

<sup>29</sup> News Indonesia, “Tahan Ijazah Karyawan, PT. Bina Artha Venture Cabang Lumajang Bisa Kena Sanksi,” News Indonesia, 2019, <https://newsindonesia.co.id/read/berita-lumajang/tahan-ijazah-karyawan-pt-bina-arthaventure-cabang-lumajang-bisa-kena-sanksi/>.

<sup>30</sup> Auliyau Rohman, “5 Fakta Rumitnya Kasus Penahanan Ijazah Eks Karyawan CV Sentoso Seal,” *detikJatim*, 2025, <https://www.detik.com/jatim/berita/d-7916720/5-fakta-rumitnya-kasus-penahanan-ijazah-eks-karyawan-cv-sentoso-seal>.

<sup>31</sup> Sekretariat Negara Republik Inonesia. Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pasal 42.

<sup>32</sup> Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 57.

<sup>33</sup> W, Yuliana Yuli, Sulastri, Dwi Aryanti. “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenagakerja di Perseroan Terbatas.” *Jurnal Yuridis* 5, no.2 (2018): 2016.

Dengan memenuhi keempat syarat di atas, perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dapat dianggap sah dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi kedua belah pihak. Pasal 42 Perda Ketenagakerjaan secara jelas melarang pengusaha untuk menahan atau bahkan menyimpan dokumen asli milik pekerja sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan eksploitasi yang dapat membatasi hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dalam kasus PT. Bina Artha Venture cabang lumajang<sup>34</sup> dan CV. Sentosa Seal Surabaya,<sup>35</sup> penahanan ijazah pekerja bertentangan dengan ketentuan Perda Ketenagakerjaan ini. Maka tindakan yang dilakukan oleh pengusaha ini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum dan dapat dikenai sanksi pidana. Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 79 ayat (1) Perda Ketenagakerjaan bahwa "Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 42 dan Pasal 72 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)."<sup>36</sup> Suatu perjanjian dianggap sah jika memenuhi empat syarat utama, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdata.<sup>37</sup> Syarat ini meliputi kesepakatan para pihak, kecakapan dalam membuat perjanjian, adanya objek tertentu, dan sebab yang halal. Dalam konteks kasus di PT. Bina Artha Venture, Pabrik Scaffolding PT. Tangga Mas Jaya Makmur, dan CV. Sentosa Seal Surabaya, klausul penahanan ijazah dinilai cacat hukum berdasarkan syarat-syarat tersebut.

Pertama terkait dengan syarat kesepakatan, jika pekerja merasa terpaksa menyerahkan ijazah karena adanya tekanan dari perusahaan, maka perjanjian tersebut dapat dianggap tidak sah. Kedua, dilihat dari aspek kecakapan hukum, bahwa pekerja harus memiliki cukup umur dalam melakukan perjanjian.<sup>38</sup> Ketiga, objek perjanjian harus jelas dan tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Sebab penahanan ijazah telah bertentangan dengan Perda Ketenagakerjaan sehingga perjanjian ini dianggap tidak sah. Syarat sebab yang halal mengharuskan isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Karena penahanan ijazah ini dapat membatasi kebebasan pekerja dalam mencari pekerjaan lain yang layak, sehingga tindakan ini berpotensi melanggar prinsip keadilan dan ketertiban umum. Oleh karena itu, kebebasan berkontrak dalam hubungan ketenagakerjaan ini tidak bersifat mutlak. Sebab tetap harus memenuhi syarat-syarat sah nya perjanjian, salah satunya adalah adanya sebab yang tidak terlarang.

#### **B. Harmonisasi Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Pasal 42 terhadap kebebasan berkontrak dalam pasal 1338 BW**

Asas kebebasan berkontrak dalam hukum perdata, menjadi prinsip utama yang memberikan kebebasan bagi para pihak untuk membuat perjanjian sesuai dengan kesepakatan mereka, sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerdata. Namun kebebasan ini tidak bersifat mutlak karena terdapat batasan pada suatu perjanjian untuk tidak boleh bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan. Dalam konteks ketenagakerjaan, tidak ada pasal yang secara eksplisit menyatakan larangan bagi pengusaha untuk menahan ijazah pekerja. Namun UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 52 dalam syarat perjanjiannya terdapat klausul untuk tidak melanggar ketertiban umum. Pada tingkat daerah terdapat Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan khususnya Pasal 42 yang memperkuat perlindungan terhadap

<sup>34</sup> Indonesia, "Tahan Ijazah Karyawan, PT. Bina Artha Venture Cabang Lumajang Bisa Kena Sanksi."

<sup>35</sup> Rohman, "5 Fakta Rumitnya Kasus Penahanan Ijazah Eks Karyawan CV Sentosa Seal."

<sup>36</sup> Kementerian Negara Indonesia. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, pasal 79 ayat (1).

<sup>37</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320.

<sup>38</sup> Dharma, Agustinus Danan Suka. "Keberagaman Pengaturan Batas Usian Dewasa Seseorang Untuk Melakukan Perbuatan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia." *Jurnal Repertorium II*, no. 2 (2015): 168.

pekerja dengan melarang pengusaha untuk menahan atau menyimpan dokumen asli yang melekat pada pekerja, seperti halnya KTP, ijazah, dan lain sebagainya.<sup>39</sup> Larangan ini dibentuk untuk memastikan bahwa pekerja tidak kehilangan kebebasannya dalam menentukan hubungan kerja dan tidak mengalami pemaksaan yang dapat merugikan mereka.

#### 1. Analisis Berdasarkan Hierarki Perundang-undangan

##### a. Berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori*

Dalam sistem hukum di Indonesia, peraturan perundang-undangan disusun berdasarkan hierarki yang telah ditetapkan oleh Undang-undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.<sup>40</sup> Selain itu dalam memahami peraturan yang berlaku, juga terdapat Asas *lex superior derogat legi inferiori*, Asas *lex specialis derogat legi generali*, dan Asas *Lex posteriori derogat legi priori* yang digunakan untuk menentukan aturan mana yang lebih tepat diterapkan dalam suatu kondisi tertentu. Bahwa KUHPdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan ini memiliki kedudukan lebih tinggi dibandingkan dengan Perda. Berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori*, peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi.<sup>41</sup> Berikut susunan peraturan Perundang-undangan di Indonesia berdasarkan hierarki sebagai berikut:

- 1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) TAP MPR
- 3) Undang-undang/ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perpu)
- 4) Peraturan Pemerintah
- 5) Peraturan Presiden
- 6) Peraturan Daerah Provinsi
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten/Perda Kab/Kota

Dari hierarki ini dapat dipahami bahwa KUHPdata dan UU Ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang sama, yaitu sebagai Undang-Undang. Sementara Perda Penyelenggaraan ketenagakerjaan berada di bawah UU Ketenagakerjaan. Sehingga secara hierarki, aturan dalam perda tidak boleh bertentangan dan mengesampingkan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang. Berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori*, yang berarti aturan lebih tinggi mengesampingkan aturan yang lebih rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa UU Ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang lebih kuat dibandingkan dengan Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Jika terdapat ketidaksesuaian atau pertentangan antara Perda dan UU Ketenagakerjaan, maka yang harus diikuti adalah UU Ketenagakerjaan.

##### b. Berdasarkan asas *Asas lex specialis derogat legi generali*

Asas *lex specialis derogat legi generali* digunakan untuk menentukan aturan mana yang lebih tepat diterapkan dalam suatu kondisi, dengan ketentuan bahwa aturan yang lebih spesifik

<sup>39</sup> Ayuni, Sinda Eria. "Pengaturan Larangan Penahanan Atau Penyimpanan Dokumen Asli Pekerja Oleh Pengusaha Pada Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan." (Tesis, Universitas Brawijaya Malang, 2019), 6.

<sup>40</sup> Huda, Ni'matul. "Kedudukan Peraturan Daerah Dalam Hierarki Peraturan Perundang-undangan." *Jurnal Hukum* 13, no. 1, (2006); 32. DOI: <https://doi.org/10.20885/iustum.vol13.iss2>

<sup>41</sup> Prayitno, Suko. "Mekanisme Pembatalan Peraturan Daerah Dan Akibat Hukumnya Berdasarkan Asas Lex Superiori Derogat Legi Inferiori." *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 8, no. 2 (2017): 114.

harus berada dalam tingkatan hukum yang sama.<sup>42</sup> Melihat hubungan antara KUHPerdota dan UU Ketenagakerjaan, keduanya memiliki tingkatan yang sama dalam hierarki hukum, yaitu sebagai Undang-Undang. Tapi jika dibandingkan dari segi ruang lingkup pengaturan, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) KUHPerdota sifatnya lebih umum dalam mengatur perjanjian, termasuk dalam Pasal 1338 KUHPerdota yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.
- 2) UU Ketenagakerjaan sifatnya lebih khusus, karena mengatur perjanjian dalam konteks hubungan kerja yang lebih rinci. Misalnya pada Pasal 52 yang di dalamnya menjelaskan syarat sahnya perjanjian dan Pasal 54 Menyebutkan ketentuan perjanjian kerja yang harus dibuat secara tertulis. Karena UU Ketenagakerjaan lebih spesifik dalam mengatur hubungan kerja, maka berdasarkan asas *lex specialis derogat legi generali*, aturan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan lebih diutamakan daripada aturan dalam KUHPerdota dalam konteks perjanjian kerja.

Sementara Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tidak dianalisis menggunakan asas *lex specialis derogat legi generali* karena kedudukannya lebih rendah dibandingkan UU Ketenagakerjaan.

c. Berdasarkan asas *Lex Posterior Derogat Legi Priori*

Pada asas ini menyatakan bahwa aturan yang lebih baru menggantikan aturan yang lebih lama, dengan syarat aturan tersebut memiliki substansi yang sama.<sup>43</sup> Dapat diketahui bahwa KUHPerdota merupakan aturan yang lebih lama adanya, karena sudah berlaku sejak zaman kolonial belanda. Sedangkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 merupakan aturan yang lebih baru, yang secara khusus mengatur tentang hubungan kerja. Sehingga antara KUHPerdota dan UU Ketenagakerjaan ini tidak terdapat pertentangan, karena keduanya mengatur aspek yang berbeda. KUHPerdota mengatur perjanjian secara umum, sedangkan UU Ketenagakerjaan mengatur perjanjian dalam hubungan kerja secara khusus. Maka jika dalam konteks ketenagakerjaan aturan yang digunakan adalah UU Ketenagakerjaan, meskipun aturan dalam KUHPerdota masih tetap berlaku sebagai dasar hukum perjanjian secara umum.

2. Analisis Berdasarkan Teori Harmonisasi Hukum

Harmonisasi hukum adalah upaya untuk menyelaraskan aturan-aturan hukum agar tidak terjadi pertentangan dalam penerapannya. Dalam teori harmoniasi hukum, aturan yang berada pada tingkat yang berbeda harus diselaraskan agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum. Apabila terjadi konflik antara peraturan daerah dengan peraturan nasional, maka yang harus menyesuaikan adalah peraturan daerah, bukan sebaliknya. Harmonisasi hukum dapat dilihat dari dua aspek:

a. Hamonisasi Vertikal (Aturan yang berbeda tingkatannya)

Hal ini terjadi ketika suatu peraturan disesuaikan dengan peraturan lain yang memiliki tingkatan berbeda dalam hierarki perundang-undangan. Dengan tujuan agar peraturan yang

<sup>42</sup> Muchamad Huzaeni dan Achmad Hasan Basri, "Legislative Policy and Accountability for Pollution Crimes by Ship Operations in Indonesian Waters," *Indonesian Journal of Law and Society* 4, no. 1 (2023): 51-93, <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/ijls.v4i1.38415>.

<sup>43</sup> Huzaeni dan Basri.

lebih rendah tetap sejalan dengan yang lebih tinggi.<sup>44</sup> Harmonisasi vertikal terjadi antara UU Ketenagakerjaan dan Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dalam hal ini UU Ketenagakerjaan tidak mengatur secara khusus mengenai larangan menahan dokumen asli milik pekerja seperti ijazah. Naamun Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, secara spesifik melarang pengusaha menahan atau menyimpan dokumen asli pekerja sebagai jaminan. Karena Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini sejalan dengan tujuan perlindungan pekerja yang ada dalam UU Ketenagakerjaan, maka tidak terjadi pertentangan, melainkan Perda berfungsi untuk melengkapi aturan dalam UU Ketenagakerjaan agar lebih rinci dalam konteks daerah.

b. Harmonisasi Horizontal (Aturan yang setara dalam Hierarki)

Harmonisasi ini dilakukan penyerasian antara peraturan-peraturan yang berada dalam tingkatan yang sama dalam hierarki perundang-undangan.<sup>45</sup> Tujuannya adalah untuk memastikan keselarasan dan menghindari pertentangan antar peraturan yang sederajat. Harmonisasi horizontal terjadi antara KUHPerdara dan UU Ketenagakerjaan. KUHPerdara Pasal 1338 menjamin kebebasan berkontrak tanpa melihat jenis perjanjiannya. Sedangkan UU Ketenagakerjaan lebih spesifik dalam mengatur perjanjian kerja. Karena kedua aturan ini tidak saling bertentangan, maka dapat berjalan beriringan dan saling melengkapi.

Dari analisis di atas, bahwa ketiga aturan antara KUHPerdara, UU Ketenagakerjaan, dan Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tidak saling bertentangan, melainkan berharmonisasi dalam mengatur hubungan kerja. Maka hubungan antara Pasal 42 Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan terhadap asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 BW serta UU Ketenagakerjaan adalah harmonis atau berkesesuaian. Berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori*, KUHPerdara dan UU Ketenagakerjaan memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Namun Perda ini tidak bertentangan dengan keduanya, melainkan memperkuat perlindungan bagi pekerja. KUHPerdara tetap berlaku sebagai dasar perjanjian secara umum, UU Ketenagakerjaan Ketenagakerjaan lebih khusus untuk hubungan kerja, dan Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini mengatur secara lebih rinci di wilayah Jawa Timur.

### C. Pandangan Hukum Islam Terhadap Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak merupakan prinsip fundamental dalam hukum perdata Indonesia yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara.<sup>46</sup> Ketentuan ini memberikan kebebasan kepada para pihak dalam membuat, mengatur, dan melaksanakan perjanjian sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, selama tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum dan kesusilaan. Kebebasan ini mencakup beberapa aspek, seperti kebebasan menentukan isi kontrak, memilih pihak yang diajak dalam

<sup>44</sup> Iswahyuni, Ari. "Kedudukan Ancaman Pidana Minimal Dalam Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika Pasca Dikeluarkannya Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015." *Jurnal Panorama Hukum* 3, no. 1 (2018): 21.

<sup>45</sup> Budoyo, Supto. "Konsep Langkah Sistematis Harmonisasi Hukum dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan." *Jurnal Ilmiah Civis* IV, no. 2 (2014): 607.

<sup>46</sup> Sinaga, Niru Anita. "Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Baku Dalam Mewujudkan Keadilan Para Pihak." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 9, no. 1 (2018): 47. DOI: <https://doi.org/10.35968/jh.v9i1.295>

berkontrak, dan mengatur bentuk serta tat cara perjanjian.<sup>47</sup> Namun kebebasan ini tidak bersifat mutlak. Dalam praktiknya, hukum perdata tetap memberikan batasan-batasan tertentu untuk menghindari penyalahgunaan kebebasan tersebut. Misalnya perjanjian yang mengandung unsur pemaksaan, penipuan, atau ketidakadilan, dapat dibatalkan karena bertentangan dengan asas keadilan dalam perjanjian. Dalam konteks ketenagakerjaan, kebebasan berkontrak juga dibatasi oleh regulasi ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja agar tidak terjadi eksploitasi atau penyalahgunaan oleh pihak yang memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja.

Sementara dalam hukum islam, kebebasan berkontrak juga diakui dalam konsep akad. Akad dalam hukum islam memiliki makna sebagai kesepakatan antara dua pihak atau lebih untuk menimbulkan hak dan kewajiban sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.<sup>48</sup> Dalam hukum islam, akad merupakan perjanjian atau kesepakatan yang mengikat antara dua pihak atau lebih untuk melaksanakan suatu transaksi yang sah menurut syariat.<sup>49</sup> Konsep akad dalam islam memiliki dasar yang kuat dalam Al-Qur'an, hadits, dan pandangan para ulama yang telah mengkaji prinsip-prinsip akad secara lebih mendalam. Berikut dasar hukum akad dalam islam yang bersumber dari Al-Qur'an, Hadits, dan pandangan para ulama', yaitu:

#### 1. Al-Qur'an

Islam mengajarkan bahwa perjanjian atau akad harus dipenuhi dengan tanggung jawab. Hal ini juga ditegaskan dalam beberapa ayat Al-Qur'an, antara lain:

Surat Al-Maidah Ayat 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

“Wahai Orang-orang yang beriman! Penuhilah akad-akad (Perjanjian).”

Pada ayat ini ditegaskan bahwa perjanjian yang telah disepakati sebelumnya, harus dipenuhi dan tidak boleh dilanggar. Dalam konteks akad kerja, hal ini berarti kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha sama-sama berkewajiban menjalankan kewajiban mereka sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.

Surat Al-Baqarah Ayat 282

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَيْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya”<sup>50</sup>

Ayat ini mengajarkan bagaimana pentingnya pencatatan dalam transaksi atau akad, agar tidak menimbulkan perselisihan di kemudian hari. Dalam dunia kerja, pencatatan perjanjian kerja menjadi sangat penting agar hak dan kewajiban masing-masing pihak tercatat dengan baik.

#### 2. Hadits Nabi Muhammad SAW.

Hadits nabi juga memberikan petunjuk tentang akad dan perjanjian, diantaranya:

الْمُسْلِمُونَ عَلَىٰ شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا

“kaum muslimin itu terikat dengan syarat-syarat mereka, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.”<sup>51</sup> (HR. Abu Dawud dan Tirmidzi)

<sup>47</sup> Arifin, Muhammad. “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Faktor Pembatas Kebebasan Berkontrak.” *Jurnal Ilmu Hukum* 14, no. 2 (2011): 279.

<sup>48</sup> Sup, Devid Franstawan Amir, Selamat Hartanto, dan Rokhmat Muttaqin. “Konsep Terminasi Akad Dalam Hukum Islam.” *Ijtihad: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam* 14, no. 2 (2020): 140.

<sup>49</sup> Zuhdi, Muhammad Harfin, “Prinsip-Prinsip Akad Dalam Transaksi Ekonomi Islam.” *Iqtishaduna* 8, no. 1 (2017): 78.

<sup>50</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Quran dan Terjemahannya*, 48.

Hadits di atas menjelaskan bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus dihormati dan dipenuhi, selama tidak bertentangan dengan aturan syariat. Dalam konteks hubungan kerja, isi kontrak kerja harus sesuai dengan nilai islam, seperti adanya keadilan, kejujuran, dan tidak ada unsur eksploitasi.

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

“Tidak boleh ada bahaya dan tidak boleh membahayakan orang lain.”<sup>52</sup> (HR. Ibnu Majah)

Dalam hadits ini diajarkan, bahwa dalam setiap akad tidak boleh ada pihak yang dirugikan. Dalam hubungan kerja, perjanjian yang dibuat harus adil dan tidak menimbulkan kesulitan bagi pekerja maupun pengusaha.

### 3. Pandangan Ulama Tentang Akad Dalam Islam

Para ulama telah mengkaji akad dalam islam dan menyimpulkan beberapa prinsip utama yang harus dipenuhi agar suatu akad sah dan sesuai dengan syariat, yaitu:

- a. Menurut Imam Abu Hanifah, bahwa akad yang sah harus memenuhi syarat ijab dan qabul yang jelas serta tidak mengandung unsur paksaan. Perjanjian harus didasarkan pada persetujuan sukarela dari kedua belah pihak.<sup>53</sup>
- b. Menurut Imam Syafi’i, akad dalam islam harus didasarkan pada prinsip ridha antar kedua belah pihak. Selain itu objek dari perjanjian harus jelas. Dalam perjanjian kerja harus ada kejelasan mengenai hak, kewajiban, gaji, dan jangka waktu kerja.<sup>54</sup>
- c. Menurut Ibnu Taimiyah, akad dalam islam harus dilandasi dengan prinsip keadilan dan tidak boleh ada pihak yang dieksploitasi. Dalam hubungan kerja, kontrak yang dapat merugikan salah satu pihak seperti menahan ijazah pekerja tanpa dasar yang jelas, dianggap bertentangan dengan prinsip akad dalam islam.<sup>55</sup>

Dalam Islam, kebebasan berkontrak harus sesuai dengan syarat dan rukun akad, agar dianggap sah secara hukum islam. Adapun rukun akad terdiri dari:<sup>56</sup>

#### 1. Pihak-pihak yang berakad (*Al’Aqidaian*)

Pihak yang dimaksudkan dalam akad adalah pihak yang memiliki kecakapan hukum, yakni berakal sehat, balligh, dan tidak berada dalam tekanan atau paksaan. Selain itu para pihak harus memiliki kehendak bebas dalam membuat akad tanpa adanya unsur paksaan (*ikrah*) atau penipuan (*tadlis*).

#### 2. Objek akad (*Ma’qud ‘Alaih*)

<sup>51</sup> Datuk, Bahril. “Sukuk, Dimensi Baru Pembiayaan Pemerintah Untuk Pertumbuhan Ekonomi.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14, no. 1 (2014): 115.

<sup>52</sup> Mosleh. “Praktik Jual Beli Jajanan Lebaran Tanpa Label Perspektif Hukum Ekonomi Islam (Khiyar) Dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen (Studi Kasus Di Pasar Tradisional Campor Kecamatan Geger Kabupaten Bangkalan)” (IAIN Kediri, 2022).

<sup>53</sup> Sanjaya, Muhammad Iqbal. “Kerelaan Dalam Transaksi Jual Beli Menurut Teks Ayat Dan Hadis Ahkam Jual Beli (Telaah Yuridis Dan Sosiologis).” *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 1, no. 2 (2022): 594. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.255>.

<sup>54</sup> Ibnu. “Penyelesaian Upah Dan Sisa Pekerjaan Dalam Proyek Kontruksi Sistem Borongan Perespektif Hukum Islam (Studi Kasus Di CV. Putra Kencana, Kabupaten Lebak – Banten).”

<sup>55</sup> Shohih, Hadist, and Ro’fah Setyowati. “Perspektif Hukum Islam Mengenai Praktik Gharar Dalam Transaksi Perbankan Syariah.” *Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum Bisnis Dan Investasi* 12, no. 2 (2021): 71. <https://doi.org/10.28932/di.v12i2.3323>.

<sup>56</sup> Tuasikal, Hadi. “Karakteristik Perikatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.” *JUSTISI*, Vol. 6, No. 2, (2020): 92. DOI: <https://doi.org/10.33506/js.v6i2.973>

Dalam objek akad yang akan diperjanjikan harus jelas, objek harus memiliki manfaat, dan tidak bertentangan dengan syariat islam. objek juga tidak boleh ada unsur ketidaksengajaan (*gharar*), perjudian (*maysir*), dan riba dalam akad.

3. Ijab dan Qabul (*Shigat Akad*)

Ijab dalam konteks akad, merupakan pernyataan penawaran dari salah satu pihak. Sedangkan qabul adalah pernyataan penerimaan dari pihak lain.<sup>57</sup> ijab dan qabul harus dilakukan dalam satu majelis dan menunjukkan kesepakatan yang jelas antara kedua belah pihak. Namun ijab qabul dalam suatu akad juga dapat dilakukan dengan empat cara, yaitu:

a. Secara lisan

Ijab dan qabul secara langsung melalui ucapan yang jelas dari para pihak yang berakad merupakan metode yang paling umum digunakan.

b. Tulisan

Apabila para pihak tidak dapat bertemu secara langsung, maka ijab dan qabul dapat dilakukan secara tertulis. Hal ini diperlukan karena dalam perjanjian yang melibatkan badan hukum, dibutuhkan bukti tertulis sebagai bentuk pertanggung jawaban.

c. Isyarat

Dalam kondisi tertentu, akad dapat dilakukan melalui isyarat, khususnya bagi individu yang memiliki keterbatasan komunikasi, seperti tunawicara. Selama para pihak yang berakad memahami isyarat yang digunakan dan memiliki kesepahaman terkait isi perjanjian, maka akan tetap sah.<sup>58</sup>

d. Perbuatan

Ijab dan qabul juga dapat dilakukan melalui tindakan tanpa perlu adanya ucapa, lisan, tulisan, atau isyarat. Perbuatan atau *mu'athah* yang memiliki maksud untuk saling memberi dan menerima.

Selain rukun, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam akad, diantaranya:

1. Akad yang dilakukan harus dengan dasar suka rela dan tidak ada unsur paksaan.
2. Akad tidak boleh bertentangan dengan prinsip keadilan dan tidak mengandung unsur yang dilarang oleh syariat.
3. Akad harus memiliki tujuan yang jelas dan halal.

Dalam hukum islam, kebebasan berkontrak lebih bersifat terbatas. Bahwa islam mengakui adanya kebebasan bagi para pihak dalam berakad, kebebasan ini tetap berada dalam koridor syariat islam.<sup>59</sup> dengan kata lain, kebebasan berkontrak dalam islam bukanlah kebebasan yang absolut, melainkan kebebasan yang diatur agar tetap sesuai dengan nilai-nilai syariah. Unsur kebebasan berkontrak masuk dalam syarat sah akad, khususnya dalam aspek kerelaan atau ridha dari para pihak yang berakad. Hal ini sesuai dengan prinsip dasar dalam mu'amalah, yaitu "*al-ashlu fil mu'amalat al-ibahah illa an yadullu ad-dalilu 'ala tahrimiha*", yang berarti pada dasarnya semua transaksi dalam mu'amalah diperbolehkan

<sup>57</sup> Sholihah, Nurlailiyah Aidatus, Fikry Ramadhan Suhendar. "Konsep Akad Dalam Lingkup Ekonomi Syariah." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 4, no. 12, (2019), 171.

<sup>58</sup> Tuasikal Hadi. "Karakteristik Perikatan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah." *JUSTISI* 6, no. 2, (2020): 94. DOI: <https://doi.org/10.33506/js.v6i2.973>

<sup>59</sup> Sjaiful, Muhammad. "Karakteristik Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Berbasis Syariah." *Jurnal Perspektif Hukum* 15, no. 1, (2015): 80. DOI: <https://doi.org/10.30649/ph.v15i1.28>



kecuali ada dalil yang melarangnya.<sup>60</sup> Dapat diketahui dari uraian di atas, bahwa hukum Islam mengakui kebebasan berkontrak, namun dengan batasan-batasan yang lebih ketat dibandingkan dengan hukum perdata. Dalam Islam, kebebasan berkontrak bukan hanya sekedar kebebasan absolut seperti yang dikenal dalam hukum perdata, melainkan kebebasan yang tetap tunduk pada prinsip keadilan, kejujuran, dan keseimbangan.

#### IV. Kesimpulan

1. Karakteristik asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian hubungan kerja memberikan kebebasan bagi para pihak untuk berkontrak, akan tetapi tidak bersifat mutlak. Sebab tetap harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian, salah satunya adalah adanya sebab yang tidak terlarang yaitu kebebasan berkontrak tidak melanggar peraturan yang sifatnya mengandung larangan seperti pasal 42 Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dengan ancaman pidana dalam pasal 72.
2. Harmonisasi Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Pasal 42 terhadap asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 BW. Hubungan antara Pasal 42 Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dengan asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPperdata dan UU Ketenagakerjaan bersifat harmonis. Perda ini bukan aturan yang bertentangan, melainkan pelengkap yang memberikan perlindungan lebih bagi pekerja agar tidak dirugikan dalam hubungan kerja. KUHPperdata tetap berlaku sebagai dasar perjanjian secara umum, UU Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja secara lebih spesifik, dan Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Jawa Timur ada untuk mengatur lebih rinci dalam cakupan wilayah tertentu.
3. Pandangan hukum Islam terhadap asas kebebasan berkontrak. Bahwa hukum Islam mengakui kebebasan berkontrak, namun dengan batasan-batasan yang lebih ketat dibandingkan dengan hukum perdata. Dalam Islam, kebebasan berkontrak bukan hanya sekedar kebebasan absolut seperti yang dikenal dalam hukum perdata, melainkan kebebasan yang tetap tunduk pada prinsip keadilan, kejujuran, dan keseimbangan.

#### Daftar Pustaka

- Adhyaksa, Gios. "Penerapan Asas Perlindungan Yang Seimbang Menurut Kuhperdata Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *UNIFIKASI : Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2016): 80.
- Ali, Apriyodi, Achmad Fitriani, dan Putra Hutomo. "Kepastian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Sebuah Perjanjian Baku Ditinjau Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 1, no. 2 (2022): 270. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.234>.
- Basri, Achmad Hasan, Nur Kholis, Dominikus Rato, dan Gautama Budi Arundhati. "Karakteristik Penyelesaian Perselisihan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah oleh LKPP." *Jurnal Rechts* 14, no. 1 (2025): 71-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.56013/rechts.v14i1.4051>.
- Basri, Achmad Hasan, dan Rumawi. "Perjanjian Jual Beli Dengan Sistem Angsuran dan Eksekusi Jaminan Fidusia Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi." *Jurnal Kertha Semaya* 9, no. 10 (2021): 1830-39. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i10.p09>.
- Datuk, Bahril. "Sukuk, Dimensi Baru Pembiayaan Pemerintah Untuk Pertumbuhan Ekonomi."

---

<sup>60</sup> Gustanto, Edo Segara, Jaih Mubarak. "Kaidah Fikih "Al-Ashlu Fi Al-Asyya' Al-Ibahah" dalam Konteks Ekonomi dan Bisnis Syariah)." *Tamaddun Jurnal Of Islamic Studies* 2, no. 2, (2023): 82. DOI: <https://doi.org/10.55657/tajis.v2i2.143>

- Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* 14, no. 1 (2014): 115.
- Efendi, Vanda Salsabila Putri, Asri Wijayanti, dan Danggur Feliks. "ANALISIS YURIDIS PENYERAHAN IJAZAH SEBAGAI JAMINAN DALAM MELAKUKAN HUBUNGAN KERJA" 3, no. November (2024): 100.
- Harahap, Syaiful Khoiri. "Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Sewa Guna Usaha Berbasis Asas Kebebasan Berkontrak." *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 9 (2025): 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i4.916>.
- Huberta, Grace Amaze, dan Kimberly Fewsan. "Prinsip Kebebasan Berkontrak dalam Era Digital: Tantangan dan Implikasinya." *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian* 4, no. 12 (2025): 5336–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.59141/comserva.v4i12.3068>.
- Huzaeni, Muchamad, dan Achmad Hasan Basri. "Legislative Policy and Accountability for Pollution Crimes by Ship Operations in Indonesian Waters." *Indonesian Journal of Law and Society* 4, no. 1 (2023): 51–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/ijls.v4i1.38415>.
- Ibnu, AdiyYahya. "PENYELESAIAN UPAH DAN SISA PEKERJAAN DALAM PROYEK KONTRUKSI SISTEM BORONGAN PERESPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Kasus Di CV. Putra Kencana, Kabupaten Lebak – Banten)." UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2023.
- Indonesia, News. "Tahan Ijazah Karyawan, PT. Bina Artha Venture Cabang Lumajang Bisa Kena Sanksi." News Indonesia, 2019. <https://newsindonesia.co.id/read/berita-lumajang/tahan-ijazah-karyawan-pt-bina-artha-venture-cabang-lumajang-bisa-kena-sanksi/>.
- Jamil, Nury Khoiril, Achmad Hasan Basri, dan Umarwan Sutopo. "Kepastian Hukum Memorandum Of Understanding (Mou) Pada Kondisi Pandemi Covid-19 Dalam Hukum Perjanjian Indonesia." *Acta Comitas Jurnal Hukum Kenotariatan* 7, no. 02 (2022): 189–201. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/AC.2022.v07.i02.p2>.
- Mahendar, Fahdelika, dan Christiana Tri Budhayati. "Konsep Take It or Leave It Dalam Perjanjian Baku Sesuai Dengan Asas Kebebasan Berkontrak." *Jurnal Ilmu Hukum: ALETHEA* 2, no. 2 (2019): 107. <https://doi.org/10.24246/alethea.vol2.no2.p97-114>.
- Mosleh. "Praktik Jual Beli Jajanan Lebaran Tanpa Label Perspektif Hukum Ekonomi Islam (Khiyar) Dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen (Studi Kasus di Pasar Tradisional Campor Kecamatan Geger Kabupaten Bangkalan)." IAIN Kediri, 2022.
- Pratiwi, ANMAD. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan." *Jurnal Advokasi* 1945 (2016): 161.
- Priyanto, Hendra Yulis, Achmad Hasan Basri, dan Muchamad Huzaeni. "Tanggungjawab Atas Beban Risiko Pemilik Kapal Yang Karam Karena Kecelakaan Dalam Pelayaran di Laut Indonesia." *Kertha Patrika* 45, no. 1 (2023): 35–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/KP.2023.v45.i01.p03>.
- Putri, Sandra Andini. "Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Pada PT. Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja." *Braz Dent J. Universitas Islam Riau*, 2022.
- Rohman, Auliyau. "5 Fakta Rumitnya Kasus Penahanan Ijazah Eks Karyawan CV Sentoso Seal." *detikJatim*, 2025. <https://www.detik.com/jatim/berita/d-7916720/5-fakta-rumitnya-kasus-penahanan-ijazah-eks-karyawan-cv-sentoso-seal>.
- Saisab, Romario V. "Kajian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Baku." *Lex Privatum* IX, no. 6 (2021): 201.
- Sanjaya, Muhammad Iqbal. "Kerelaan Dalam Transaksi Jual Beli Menurut Teks Ayat Dan Hadis Ahkam Jual Beli (Telaah Yuridis Dan Sosiologis)." *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 1, no. 2 (2022): 594. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.255>.

- Shohih, Hadist, dan Ro'fah Setyowati. "Perspektif Hukum Islam Mengenai Praktik Gharar Dalam Transaksi Perbankan Syariah." *Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum Bisnis dan Investasi* 12, no. 2 (2021): 71. <https://doi.org/10.28932/di.v12i2.3323>.
- Siswanta, Anggitariani Rayi Larasati, dan Maria Mu'ti Wulandari. "PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA PERJANJIAN BAKU DALAM PERJANJIAN KERJA IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF CONTRACT TO STANDARD AGREEMENTS IN EMPLOYMENT AGREEMENTS" 4, no. 4 (2022): 416. <https://doi.org/https://doi.org/10.20884/1.slr.2022.4.4.221>.
- Sukananda, Satria, dan Wahyu Adi Mudiparwanto. "Akibat Hukum terhadap Perjanjian yang Mengandung Cacat Kehendak Berupa Kesesatan atau Kekhilafan (Dwaling) di dalam Sistem Hukum Indonesia." *Justitia Jurnal Hukum* 4, no. 1 (2020): 171.
- Taun, Taun. "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Dejure* 12, no. 2 (2020): 5.
- Yola, Nurhan, Feni Puspita Sari, "Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Penggunaan Perjanjian Tidak Tertulis Dalam Kegiatan Bisnis," *Jurnal Selodang Mayang* 10, no. 3 (2024): 2023. DOI: <https://doi.org/10.47521/selodangmayang.v10i3.408>