AHKAM
Jurnal Hukum Islam dan Humaniora

p-ISSN: 2964-6332
e-ISSN: 2964-6340
Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Crossref Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/ahkam.v5i4.12481

Analisis Yuridis Perubahan Isi Perjanjian Kerja Tanpa Persetujuan Pekerja Ditinjau dari KUHPerdata

Juridical Analysis of Changes to Employment Contract Terms without Workers' Consent from the Perspective of the Civil Code (KUHPerdata)

Nana Kartika & Muhammad Chairul
Universitas Pembangunan Panca Budi
nk050707@gmail.com

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Sep 18, 2026	Oct 17, 2026	Oct 28, 2026	Nov 2, 2026

Abstract

Changes to the terms of employment agreements without workers' consent raise questions of validity and legal protection, particularly regarding the boundary between substantive amendments to agreements and technical adjustments to work. This study aimed to analyze the validity of such changes under the *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (KUHPerdata) and labor legislation, identify their legal consequences, and examine legal protection for workers. This was a normative legal study employing statutory and conceptual approaches. Primary and secondary legal materials, including 15 national journal articles selected for their relevance to the research problem, were collected through a literature review and documentation, then analyzed using a descriptive analytical approach with systematic legal interpretation. The findings showed that substantive amendments to employment agreements require, in principle, the consent of both parties, as stipulated in Articles 1320 and 1338 of the KUHPerdata and Article 55 of *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Unilateral amendments do not automatically invalidate the original agreement, but they cannot supersede the existing agreement and may give rise to legal liability if they result in a failure to fulfill workers' rights. This study concludes that valid consent, legal certainty, and a balance in the parties' positions are important foundations for determining the validity of amendments to employment agreements. These findings contribute to the development of scholarship on contract and labor law and provide employers, workers, and labor authorities with considerations for ensuring that amendments to agreements comply with legal provisions and resolving disputes through applicable mechanisms.

AHKAM is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Keywords: Employment Agreement; Unilateral Amendment; Worker Consent; Legal Protection; Labor Law

Abstrak: Perubahan isi perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja menimbulkan persoalan keabsahan dan perlindungan hukum, terutama terkait batas antara perubahan substansi perjanjian dan penyesuaian teknis pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis keabsahan perubahan tersebut berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan peraturan ketenagakerjaan, mengidentifikasi akibat hukumnya, serta mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Bahan hukum primer dan sekunder, termasuk 15 artikel jurnal nasional yang dipilih berdasarkan relevansinya dengan permasalahan penelitian, dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif analitis dengan penafsiran hukum sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan substansi perjanjian kerja pada prinsipnya memerlukan persetujuan kedua belah pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata serta Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan sepihak tidak secara otomatis membatalkan perjanjian awal, tetapi tidak dapat menggantikan kesepakatan yang telah berlaku dan dapat menimbulkan tanggung jawab hukum apabila mengakibatkan tidak terpenuhinya hak pekerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa persetujuan yang sah, kepastian hukum, dan keseimbangan kedudukan para pihak merupakan landasan penting dalam menentukan keabsahan perubahan perjanjian kerja. Temuan ini berkontribusi terhadap pengembangan kajian hukum kontrak dan ketenagakerjaan serta memberikan pertimbangan bagi pengusaha, pekerja, dan instansi ketenagakerjaan dalam memastikan perubahan perjanjian sesuai dengan ketentuan hukum dan menyelesaikan perselisihan melalui mekanisme yang berlaku.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja; Perubahan Sepihak; Persetujuan Pekerja; Perlindungan Hukum; Hukum Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN PENDAHULUAN

*1. Isu Penelitian

Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, khususnya mengenai hak, kewajiban, upah, jabatan, serta ketentuan pelaksanaan pekerjaan. Keberadaan perjanjian kerja berfungsi memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak sekaligus melindungi pekerja dari tindakan yang dapat merugikan hak-haknya. Namun, dalam pelaksanaannya, persoalan dapat muncul ketika pengusaha melakukan perubahan terhadap isi perjanjian kerja tanpa memperoleh persetujuan pekerja. Perubahan tersebut dapat berupa pengurangan upah, perubahan jabatan, pemindahan lokasi kerja, maupun perubahan ketentuan lain yang sebelumnya telah disepakati. Kondisi ini menjadi isu penting dalam hukum ketenagakerjaan karena perubahan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha.

Permasalahan ini semakin relevan mengingat hubungan kerja pada umumnya memperlihatkan perbedaan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Noviana et al. (2022) menjelaskan pentingnya asas keseimbangan dalam perjanjian kerja untuk mewujudkan keadilan bagi para pihak. Ketidakseimbangan tersebut dapat membatasi kemampuan pekerja untuk mempertahankan kepentingannya ketika pengusaha mengajukan perubahan terhadap ketentuan kerja. Selain itu, Dewi et al. (2026) membahas persoalan penerapan asas konsensualisme dalam pembentukan perjanjian kerja waktu tertentu, yang menunjukkan pentingnya kesepakatan dalam hubungan kontraktual ketenagakerjaan. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada pembentukan perjanjian, persoalan persetujuan juga relevan ketika perubahan dilakukan setelah perjanjian kerja berlaku.

Dari perspektif hukum, isu perubahan perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja berkaitan dengan Pasal 1320 dan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang mengatur syarat sah perjanjian dan kekuatan mengikat perjanjian yang dibuat secara sah. Selain itu, Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Ketentuan tersebut menegaskan pentingnya kesepakatan dalam menentukan keabsahan perubahan perjanjian kerja. Akan tetapi, persoalan hukum tidak hanya terletak pada ada atau tidaknya persetujuan, tetapi juga pada batas antara perubahan substansi perjanjian yang memengaruhi hak dan kewajiban pekerja dengan penyesuaian teknis pekerjaan yang masih berada dalam ruang lingkup kontrak awal.

Dengan demikian, isu utama penelitian ini adalah keabsahan perubahan isi perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja ditinjau dari KUHPerdata dan peraturan ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan batas kewenangan pengusaha, kekuatan mengikat perjanjian, serta perlindungan hukum bagi pekerja. Isu ini penting dikaji untuk memberikan kejelasan mengenai akibat hukum perubahan kontrak secara sepihak dan menentukan bentuk perlindungan yang dapat ditempuh apabila perubahan tersebut mengakibatkan tidak terpenuhinya hak pekerja.

***2. Argumentasi Peneliti**

Peneliti berpendapat bahwa perubahan isi perjanjian kerja secara sepihak pada prinsipnya tidak dapat dibenarkan apabila mengubah hak dan kewajiban yang telah disepakati

tanpa persetujuan pekerja serta bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini didasarkan pada Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata yang menegaskan pentingnya kesepakatan dan kekuatan mengikat suatu perjanjian. Oleh karena itu, kewenangan pengusaha dalam mengatur operasional perusahaan tidak dapat dijadikan dasar untuk mengubah substansi perjanjian secara sepihak.

Namun, peneliti memandang bahwa perlu dibedakan antara perubahan substansi perjanjian dan penyesuaian teknis pekerjaan yang masih berada dalam ruang lingkup kewenangan pengusaha. Noviana et al. (2022) menunjukkan adanya ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha dalam penyusunan perjanjian kerja, sedangkan Dewi et al. (2026) menyoroti persoalan penerapan asas konsensualisme ketika pekerja memiliki keterbatasan dalam menentukan isi perjanjian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persetujuan pekerja tidak cukup dinilai berdasarkan formalitas administratif, tetapi juga perlu memperhatikan kebebasan dalam memberikan persetujuan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini penting untuk menganalisis keabsahan perubahan perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja serta akibat hukum yang ditimbulkannya. Peneliti berargumentasi bahwa perlindungan hukum harus menjamin kepastian terhadap hak pekerja sekaligus memberikan batas yang jelas bagi kewenangan pengusaha. Dengan menghubungkan prinsip hukum perjanjian dalam KUHPerdata dan ketentuan hukum ketenagakerjaan, penelitian ini diharapkan dapat memperjelas batas perubahan perjanjian kerja yang dapat dibenarkan secara hukum serta mekanisme perlindungan yang dapat ditempuh pekerja apabila terjadi perubahan secara sepihak.

*3. Penelitian Sebelumnya dan Kesenjangan Penelitian

Penelitian terdahulu telah membahas berbagai aspek perjanjian kerja dan perlindungan hukum pekerja. Sinaga (2018) mengkaji pentingnya asas hukum perjanjian dalam mewujudkan kepastian hukum, sedangkan Noviana et al. (2022) menyoroti ketidakseimbangan kedudukan pekerja dan pengusaha dalam penyusunan perjanjian kerja. Dewi et al. (2026) berfokus pada penerapan asas konsensualisme dalam pembentukan perjanjian kerja waktu tertentu, sementara Putri (2025) membahas batas kebebasan berkontrak dalam kaitannya dengan perlindungan hak pekerja. Di sisi lain, Suhartoyo (2019) menekankan pentingnya pemenuhan hak pekerja dan perundingan dengan pengusaha, sedangkan Kartika (2024) mengkaji penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja tanpa

pesangon. Berbagai penelitian tersebut memberikan landasan konseptual mengenai kepastian hukum, kesepakatan, keseimbangan para pihak, dan perlindungan pekerja.

Meskipun memiliki keterkaitan dengan topik penelitian ini, studi-studi terdahulu cenderung membahas aspek umum hukum perjanjian, pembentukan kontrak kerja, kebebasan berkontrak, atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan, persoalan perubahan isi perjanjian kerja setelah kontrak berlaku tanpa persetujuan pekerja belum menjadi pembahasan utama yang secara khusus menghubungkan keabsahan perubahan kontrak dengan akibat hukumnya. Selain itu, batas antara perubahan substansi perjanjian dan penyesuaian teknis pekerjaan, serta kedudukan persetujuan pekerja dalam menentukan keabsahan perubahan tersebut, masih memerlukan analisis yang lebih terarah. Dengan demikian, diperlukan kajian yang tidak hanya membahas prinsip kesepakatan secara umum, tetapi juga menerapkannya pada persoalan perubahan perjanjian kerja secara sepihak.

Berdasarkan kondisi tersebut, kesenjangan penelitian (research gap) terletak pada belum terintegrasinya analisis mengenai keabsahan perubahan perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja, pembedaan antara perubahan substansi kontrak dan penyesuaian teknis pekerjaan, serta akibat hukum dan bentuk perlindungan bagi pekerja dalam satu kajian hukum normatif. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut melalui pendekatan perundang-undangan dan konseptual dengan menghubungkan Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang relevan. Kebaruan penelitian terletak pada penekanan terhadap batas kewenangan pengusaha dalam mengubah perjanjian kerja dan pentingnya persetujuan pekerja sebagai dasar penilaian keabsahan perubahan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan analisis hukum yang lebih terarah mengenai kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja ketika terjadi perubahan perjanjian kerja secara sepihak.

*4. Kebaruan dan Dasar Teori

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis keabsahan perubahan isi perjanjian kerja secara sepihak dengan menitikberatkan pada hubungan antara persetujuan pekerja, batas kewenangan pengusaha, dan akibat hukum yang ditimbulkan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak membahas asas perjanjian, pembentukan kontrak kerja, kebebasan berkontrak, dan perlindungan hak pekerja secara umum, penelitian ini secara khusus membedakan perubahan substansi perjanjian dari penyesuaian teknis pekerjaan.

Penelitian ini juga menempatkan persetujuan pekerja sebagai aspek penting dalam menilai keabsahan perubahan kontrak, dengan tetap mempertimbangkan keseimbangan kedudukan para pihak dan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Kontribusi ilmiah yang diharapkan adalah terbentuknya kerangka analisis hukum yang lebih terarah untuk menentukan batas perubahan perjanjian kerja yang dapat dibenarkan serta perlindungan hukum bagi pekerja yang dirugikan.

Dasar teori penelitian ini menggunakan teori kepastian hukum, asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak, dan konsep perlindungan hukum. Teori kepastian hukum digunakan untuk menilai konsistensi pelaksanaan perjanjian dengan ketentuan hukum yang berlaku. Asas konsensualisme, yang tercermin dalam Pasal 1320 KUHPerdata, digunakan untuk menganalisis pentingnya kesepakatan dalam menentukan keabsahan perubahan perjanjian. Sementara itu, asas kebebasan berkontrak yang berkaitan dengan Pasal 1338 KUHPerdata digunakan untuk mengkaji batas kebebasan para pihak dalam membuat dan mengubah perjanjian, dengan tetap memperhatikan itikad baik serta ketentuan hukum yang bersifat wajib. Adapun konsep perlindungan hukum digunakan untuk menilai bentuk perlindungan terhadap hak pekerja apabila terjadi perubahan kontrak yang bertentangan dengan kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini menggunakan kerangka analisis yang menghubungkan ketentuan KUHPerdata dengan hukum ketenagakerjaan, khususnya Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan perubahannya yang relevan. Analisis dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu menilai apakah tindakan pengusaha merupakan perubahan substansi perjanjian atau penyesuaian teknis pekerjaan, menguji keabsahan perubahan berdasarkan persetujuan para pihak dan ketentuan hukum yang berlaku, serta mengidentifikasi akibat hukum dan bentuk perlindungan bagi pekerja. Dengan kerangka tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan hukum perjanjian kerja sekaligus memperjelas batas kewenangan pengusaha dalam melakukan perubahan kontrak tanpa mengabaikan kepastian hukum dan hak pekerja.

*5. Fokus dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini berfokus pada keabsahan perubahan isi perjanjian kerja secara sepihak tanpa persetujuan pekerja berdasarkan ketentuan KUHPerdata dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Kajian ini secara khusus menelaah penerapan asas konsensualisme dan

kebebasan berkontrak, batas kewenangan pengusaha dalam mengubah substansi perjanjian, serta pembedaan antara perubahan isi kontrak dan penyesuaian teknis pekerjaan. Fokus tersebut juga mencakup analisis terhadap akibat hukum perubahan perjanjian secara sepihak dan bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan perubahan isi perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja berdasarkan Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata serta ketentuan hukum ketenagakerjaan yang relevan. Selain itu, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi akibat hukum yang timbul dari perubahan perjanjian secara sepihak dan mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang dirugikan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kejelasan mengenai batas kewenangan pengusaha dalam mengubah perjanjian kerja, memperkuat kepastian hukum dalam hubungan industrial, serta memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan kajian hukum perjanjian dan perlindungan hak pekerja.

METODE

*1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma hukum, asas hukum, dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah Pasal 1320 dan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji asas konsensualisme, kebebasan berkontrak, keseimbangan para pihak, dan perlindungan hukum bagi pekerja.

Karakteristik penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan dan menganalisis ketentuan hukum yang berkaitan dengan keabsahan perubahan isi perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum

primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder berupa literatur ilmiah serta artikel jurnal nasional yang relevan, yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Selanjutnya, bahan hukum dianalisis secara kualitatif melalui penafsiran hukum sistematis untuk mengidentifikasi keabsahan perubahan perjanjian kerja, membedakan perubahan substansial dari penyesuaian teknis pekerjaan, serta menentukan akibat hukum dan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja.

***2. Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan rancangan penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk menganalisis keabsahan perubahan isi perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Rancangan penelitian disusun sesuai dengan permasalahan penelitian, yaitu adanya perubahan isi perjanjian kerja yang dilakukan tanpa kesepakatan para pihak. Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahap, meliputi identifikasi permasalahan hukum, penelusuran dan pengumpulan bahan hukum, penelaahan peraturan perundang-undangan, serta kajian terhadap konsep dan asas hukum yang relevan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach) untuk memperoleh pemahaman yang sistematis mengenai keabsahan perjanjian kerja dan perlindungan hukum bagi pekerja.

Jenis data yang digunakan berupa data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan, meliputi bahan hukum primer berupa KUHPerdata dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, serta bahan hukum sekunder berupa 15 artikel jurnal nasional berbahasa Indonesia yang diterbitkan pada periode 2016–2026. Bahan hukum tersebut dikumpulkan melalui studi dokumentasi dengan menelusuri sumber ilmiah yang relevan, kemudian dianalisis secara kualitatif menggunakan metode deskriptif analitis dan penafsiran hukum sistematis. Analisis dilakukan dengan menghubungkan ketentuan hukum yang berlaku dengan asas konsensualisme, kebebasan berkontrak, keseimbangan para pihak, dan perlindungan hukum pekerja. Melalui desain tersebut, penelitian diharapkan dapat menjawab permasalahan mengenai keabsahan perubahan perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja, akibat hukum yang ditimbulkan, serta bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja.

***3. Partisipan dan Teknik Sampling**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang tidak melibatkan partisipan, responden, atau informan secara langsung karena data yang digunakan berupa

bahan hukum yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak menggunakan sampel manusia maupun teknik pengambilan sampel sebagaimana diterapkan dalam penelitian empiris. Unit analisis penelitian berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan keabsahan perjanjian kerja, khususnya Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata, Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemilihan bahan hukum dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sumber berdasarkan kriteria dan relevansinya terhadap permasalahan penelitian. Bahan hukum sekunder yang digunakan terdiri atas 15 artikel jurnal nasional berbahasa Indonesia yang diterbitkan pada periode 2016–2026, dapat diakses secara terbuka melalui Google Scholar, Garuda, atau laman penerbit jurnal, serta membahas keabsahan perjanjian kerja, persetujuan para pihak, perubahan isi kontrak, dan perlindungan hak pekerja. Teknik ini dipilih agar bahan hukum yang dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian dan mampu mendukung kajian mengenai keabsahan perubahan perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja, akibat hukumnya, serta bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan.

*4. Instrumen dan Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar inventarisasi bahan hukum dan pedoman studi dokumentasi yang berfungsi untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, dan mencatat bahan hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian. Bahan hukum yang dikumpulkan terdiri atas bahan hukum primer berupa KUHPerdata dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, serta bahan hukum sekunder berupa 15 artikel jurnal nasional berbahasa Indonesia yang diterbitkan pada periode 2016–2026. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelusuri Google Scholar, Garuda, dan laman penerbit jurnal nasional. Pemilihan sumber didasarkan pada relevansi pembahasan mengenai keabsahan perjanjian kerja, persetujuan para pihak, perubahan isi perjanjian, serta perlindungan hukum terhadap pekerja.

Prosedur pengumpulan bahan hukum dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahap, yaitu mengidentifikasi permasalahan penelitian, menelusuri peraturan perundang-undangan dan literatur ilmiah yang relevan, menyeleksi sumber berdasarkan kesesuaian substansi dan kredibilitas penerbit, kemudian mengelompokkan bahan hukum sesuai dengan fokus kajian. Keabsahan bahan hukum dijaga melalui pemeriksaan sumber asli, kesesuaian isi

dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta perbandingan antara peraturan perundang-undangan dan pandangan para peneliti terdahulu. Selain itu, dilakukan pemeriksaan konsistensi pencatatan dan pengelompokan bahan hukum untuk meminimalkan kesalahan dalam proses analisis. Karena penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen secara statistik tidak diperlukan. Keabsahan analisis lebih diutamakan melalui ketepatan sumber hukum, ketelitian penafsiran, dan konsistensi argumentasi hukum dalam menilai keabsahan perubahan isi perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja.

***5. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan metode deskriptif analitis dan penafsiran hukum sistematis. Analisis dilakukan terhadap bahan hukum primer berupa KUHPerdata dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, serta bahan hukum sekunder berupa 15 artikel jurnal nasional berbahasa Indonesia yang diterbitkan pada periode 2016–2026. Tahap analisis diawali dengan mengidentifikasi dan menyeleksi bahan hukum yang relevan, kemudian mengelompokkan bahan hukum berdasarkan tema penelitian, seperti keabsahan perjanjian kerja, persetujuan para pihak, perubahan isi perjanjian, asas konsensualisme, kebebasan berkontrak, dan perlindungan hukum pekerja. Selanjutnya, bahan hukum disajikan secara deskriptif dan dibandingkan untuk menemukan kesesuaian maupun perbedaan antara ketentuan peraturan perundang-undangan dan pandangan para peneliti terdahulu.

Tahap berikutnya adalah melakukan interpretasi terhadap bahan hukum melalui penafsiran hukum sistematis dengan menghubungkan ketentuan dalam KUHPerdata dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Hasil interpretasi tersebut digunakan untuk menilai keabsahan perubahan isi perjanjian kerja yang dilakukan tanpa persetujuan pekerja, membedakan perubahan substansial perjanjian dari penyesuaian teknis pekerjaan, serta mengidentifikasi akibat hukum yang timbul dan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja. Kesimpulan ditarik secara deduktif, yaitu dengan menerapkan ketentuan dan asas hukum yang bersifat umum terhadap permasalahan hukum yang diteliti. Dengan teknik analisis ini, penelitian diharapkan menghasilkan kesimpulan yang sistematis, logis, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku tanpa menggunakan analisis statistik karena penelitian berfokus pada norma dan argumentasi hukum, bukan pada pengolahan data numerik.

HASIL

*1. Temuan Utama

Berdasarkan hasil analisis bahan hukum primer dan sekunder, penelitian ini menemukan bahwa perubahan isi perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja pada prinsipnya tidak dapat menggantikan ketentuan perjanjian awal yang telah disepakati secara sah. Temuan ini didasarkan pada Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata serta Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan pentingnya kesepakatan para pihak dalam perjanjian kerja. Persetujuan pekerja tidak dapat disamakan dengan pemberitahuan sepihak oleh pengusaha maupun sikap diam pekerja tanpa adanya bukti kesepakatan yang jelas. Selain itu, perubahan substansial, seperti pengurangan upah atau perubahan jenis pekerjaan yang melampaui kesepakatan awal, harus dibedakan dari penyesuaian teknis yang masih berada dalam ruang lingkup perjanjian. Temuan ini juga menunjukkan bahwa ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha perlu diperhatikan dalam menilai kebebasan persetujuan, meskipun kondisi tersebut tidak secara otomatis membuktikan adanya paksaan atau cacat kehendak.

Temuan berikutnya menunjukkan bahwa perubahan perjanjian kerja secara sepihak dapat menimbulkan akibat hukum apabila menyebabkan tidak terpenuhinya hak dan kewajiban yang telah disepakati. Pengurangan upah atau perubahan ketentuan kerja yang merugikan pekerja dapat menimbulkan perselisihan dan, apabila unsur-unsurnya terpenuhi, persoalan wanprestasi berdasarkan KUHPerdata serta pelanggaran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlindungan pekerja perlu dilakukan melalui keterbukaan informasi, perundingan, dan persetujuan yang sah sebelum perubahan diberlakukan. Apabila perselisihan terjadi, penyelesaiannya mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimulai dengan perundingan bipartit dan dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian yang sesuai apabila tidak tercapai kesepakatan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa keabsahan perubahan perjanjian kerja harus dinilai berdasarkan kesepakatan para pihak, substansi perubahan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, sedangkan kesimpulan penelitian diperoleh melalui analisis yuridis kualitatif, bukan pengukuran statistik atau wawancara partisipan.

*2. Visualisasi Data: Tabel dan Gambar

Visualisasi data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel analisis normatif untuk memperjelas hubungan antara dasar hukum, temuan penelitian, dan implikasinya terhadap perlindungan pekerja. Karena penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan analisis kualitatif, visualisasi tidak disajikan dalam bentuk grafik statistik, melainkan melalui pemetaan ketentuan hukum dan hasil analisis. Tabel 1 merangkum temuan utama mengenai keabsahan perubahan perjanjian kerja, akibat hukumnya, serta mekanisme perlindungan bagi pekerja.

Table 1. Ringkasan Temuan Analisis Hukum terhadap Perubahan Isi Perjanjian Kerja Tanpa Persetujuan Pekerja

Aspek Analisis	Dasar Hukum	Temuan Utama
Keabsahan perjanjian	Pasal 1320 KUHPerdata	Perjanjian harus memenuhi syarat sah, termasuk adanya kesepakatan para pihak
Kekuatan mengikat perjanjian	Pasal 1338 KUHPerdata	Perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik
Perubahan perjanjian kerja	Pasal 55 UU No. 13 Tahun 2003	Perubahan perjanjian kerja pada prinsipnya memerlukan persetujuan pekerja dan pengusaha
Pemenuhan hak pekerja	Pasal 88A ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui UU No. 6 Tahun 2023	Pengusaha wajib membayar upah sesuai kesepakatan dengan tetap memperhatikan ketentuan pengupahan yang berlaku
Akibat hukum	Pasal 1238 dan Pasal 1243 KUHPerdata	Pelanggaran kewajiban dapat menimbulkan persoalan wanprestasi apabila unsur-unsurnya terpenuhi
Penyelesaian perselisihan	UU No. 2 Tahun 2004	Perselisihan diselesaikan melalui mekanisme hubungan industrial sesuai jenis perselisihannya, dimulai dengan upaya bipartit

Sumber: Diolah dari peraturan perundang-undangan dan hasil analisis bahan hukum

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1, temuan utama penelitian terletak pada pentingnya persetujuan para pihak dalam perubahan perjanjian kerja. Perubahan yang dilakukan tanpa persetujuan pada prinsipnya tidak dapat menggantikan ketentuan perjanjian awal, sedangkan akibat hukum lebih lanjut bergantung pada substansi perubahan dan dampaknya terhadap hak pekerja. Tabel tersebut juga memperlihatkan bahwa perlindungan pekerja tidak hanya berkaitan dengan keabsahan perubahan kontrak, tetapi juga mencakup pemenuhan hak dan penyelesaian perselisihan melalui mekanisme hukum yang tersedia.

*3. Data Negatif, Temuan Berbeda, atau Anomali

Berdasarkan hasil analisis bahan hukum primer dan sekunder, ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa penerapan prinsip persetujuan dalam perubahan perjanjian kerja tidak selalu sederhana. Pertama, meskipun Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan persetujuan para pihak dalam perubahan perjanjian kerja, terdapat persoalan dalam menilai apakah persetujuan pekerja diberikan secara bebas, terutama ketika perjanjian dibuat dalam bentuk baku dan posisi tawar pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Kedua, tidak semua perubahan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai perubahan perjanjian yang memerlukan kesepakatan baru, karena sebagian penyesuaian teknis masih dapat dilakukan sepanjang sesuai dengan ruang lingkup perjanjian awal dan ketentuan hukum yang berlaku. Ketiga, tidak adanya penolakan dari pekerja tidak serta-merta membuktikan adanya persetujuan, sedangkan ketimpangan posisi tawar juga tidak otomatis menunjukkan adanya paksaan atau cacat kehendak menurut hukum. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa penilaian terhadap keabsahan perubahan perjanjian harus mempertimbangkan keadaan konkret dan bukti yang relevan.

Selain itu, ditemukan perbedaan dalam menentukan akibat hukum dari perubahan perjanjian kerja secara sepihak. Perubahan yang tidak disetujui pada prinsipnya tidak dapat menggantikan ketentuan perjanjian awal, tetapi tidak serta-merta menyebabkan seluruh perjanjian awal menjadi batal atau otomatis menimbulkan kewajiban ganti rugi. Penerapan akibat hukum, termasuk wanprestasi, bergantung pada adanya kewajiban yang dilanggar, terpenuhinya unsur hukum yang relevan, dan dampak tindakan terhadap hak pekerja. Perbedaan juga terlihat dalam mekanisme penyelesaian perselisihan karena perselisihan mengenai hak yang telah ditetapkan tidak selalu memiliki karakter yang sama dengan perselisihan mengenai perubahan syarat kerja yang belum disepakati. Temuan-temuan tersebut merupakan hasil identifikasi persoalan normatif dan konseptual dalam bahan hukum yang dianalisis, bukan penyimpangan statistik atau hasil pengamatan langsung terhadap pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, kondisi tersebut perlu diperhatikan agar penilaian hukum tidak dilakukan secara mutlak tanpa mempertimbangkan substansi perubahan, bentuk persetujuan, dan ketentuan hukum yang berlaku.

PEMBAHASAN

*1. Analisis dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, perubahan isi perjanjian kerja secara sepihak menunjukkan adanya persoalan mendasar mengenai penerapan asas konsensualisme, kebebasan berkontrak, dan kepastian hukum dalam hubungan ketenagakerjaan. Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata serta Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan pentingnya kesepakatan dan kekuatan mengikat perjanjian bagi para pihak. Temuan ini menjawab fokus penelitian bahwa pengusaha tidak dapat menjadikan kewenangan operasional perusahaan sebagai dasar untuk mengubah ketentuan kontrak yang telah disepakati tanpa persetujuan pekerja. Selain itu, perbedaan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha menunjukkan bahwa persetujuan perlu dinilai secara substantif, terutama ketika pekerja menghadapi tekanan atau keterbatasan dalam menegosiasikan perubahan. Namun, ketimpangan posisi tawar tidak secara otomatis membuktikan adanya paksaan secara hukum. Oleh karena itu, keabsahan perubahan perjanjian harus ditentukan berdasarkan substansi perubahan, bentuk persetujuan, kondisi ketika persetujuan diberikan, serta kesesuaiannya dengan peraturan perundang-undangan. Interpretasi ini memperlihatkan bahwa kepastian hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan kontrak tertulis, tetapi juga oleh penghormatan terhadap kesepakatan dan keseimbangan hak serta kewajiban para pihak.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja pada prinsipnya tidak mengikat sebagai kesepakatan baru, sedangkan pelaksanaannya yang mengurangi atau menghilangkan hak pekerja dapat menimbulkan konsekuensi hukum, termasuk perselisihan pemenuhan hak atau tuntutan akibat wanprestasi apabila persyaratan hukumnya terpenuhi. Temuan ini menegaskan bahwa akibat hukum perubahan sepihak harus dibedakan berdasarkan bentuk tindakan pengusaha dan kerugian yang ditimbulkan, serta tidak secara otomatis menyebabkan perjanjian kerja awal menjadi batal atau hubungan kerja berakhir. Dari sisi perlindungan hukum, mekanisme penyelesaian melalui perundingan bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial memberikan jalur bagi pekerja untuk mempertahankan haknya ketika kesepakatan tidak tercapai. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis keabsahan perubahan perjanjian kerja, akibat hukumnya, dan perlindungan bagi pekerja dapat dijawab melalui kesimpulan bahwa perubahan kontrak harus berlandaskan persetujuan yang sah dan tetap tunduk pada ketentuan perlindungan ketenagakerjaan. Secara keilmuan, hasil ini memperkuat pemahaman

bahwa kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja bukanlah kewenangan tanpa batas, melainkan prinsip yang harus diterapkan bersama asas itikad baik, keseimbangan, dan perlindungan hukum agar hubungan industrial berlangsung secara adil dan memberikan kepastian bagi pekerja maupun pengusaha.

*2. Perbandingan dengan Teori dan Literatur Terdahulu

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori hukum perjanjian yang berlandaskan Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata serta Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut menegaskan pentingnya kesepakatan dan kekuatan mengikat perjanjian bagi para pihak, sehingga perubahan isi perjanjian kerja pada prinsipnya memerlukan persetujuan pekerja dan pengusaha. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Sinaga (2017, 2018), yang menekankan pentingnya perjanjian dalam memberikan kepastian hukum, serta Noviana et al. (2022) dan Dewi et al. (2026), yang menguraikan persoalan keseimbangan posisi tawar dalam perjanjian kerja. Selain itu, Solikhah (2018) dan Putri (2025) menunjukkan bahwa kebebasan berkontrak tetap dibatasi oleh prinsip proporsionalitas dan perlindungan pekerja. Kesamaan tersebut memperkuat pandangan bahwa kewenangan pengusaha dalam mengelola perusahaan tidak dapat dijadikan dasar untuk mengubah ketentuan kontrak secara sepihak. Pemberitahuan perubahan juga perlu dibedakan dari persetujuan karena penyampaian informasi tidak secara otomatis menunjukkan bahwa pekerja menerima perubahan tersebut.

Meskipun demikian, penelitian ini memberikan penekanan bahwa tidak semua perubahan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum. Penyesuaian tugas yang masih sesuai dengan ruang lingkup perjanjian awal perlu dibedakan dari perubahan substantif, seperti pengurangan upah atau perubahan hak dan kewajiban yang telah disepakati. Temuan ini berkaitan dengan pembahasan Hamza (2019) mengenai asas itikad baik serta Nuriskia dan Nugroho (2022) mengenai perlindungan hak pekerja dalam perubahan sistem kerja. Penelitian ini juga menegaskan bahwa ketimpangan posisi tawar tidak secara otomatis membuktikan adanya paksaan atau cacat kehendak sebagaimana diatur dalam Pasal 1321 KUHPerdata. Oleh karena itu, keabsahan perubahan perlu dinilai berdasarkan isi perjanjian awal, proses pemberian persetujuan, dan keadaan konkret yang menyertainya. Apabila perubahan sepihak mengakibatkan tidak terpenuhinya hak pekerja, akibat hukumnya harus ditentukan berdasarkan kewajiban yang dilanggar dan ketentuan hukum yang berlaku.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat hasil kajian terdahulu mengenai pentingnya kepastian hukum dan perlindungan pekerja, sekaligus memberikan penekanan pada hubungan antara keabsahan persetujuan, batas kewenangan pengusaha, dan akibat hukum perubahan kontrak. Sejalan dengan Suhartoyo (2019), Anggraeny dan Hidayah (2021), serta kajian mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Kartika (2024), perlindungan pekerja perlu didukung oleh mekanisme perundingan dan penyelesaian sengketa yang efektif. Kontribusi analitis penelitian ini terletak pada pembedaan antara perubahan yang belum disepakati, pelaksanaan perubahan secara sepihak, dan pelanggaran kewajiban kontraktual yang menimbulkan kerugian. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan hubungan kerja tidak hanya bergantung pada keberadaan peraturan, tetapi juga pada penghormatan terhadap kesepakatan awal, penerapan asas itikad baik, dan pemenuhan hak pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

*3. Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan implikasi teoretis terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan, dengan menegaskan bahwa perubahan isi perjanjian kerja harus didasarkan pada kesepakatan para pihak sebagaimana tercermin dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata serta Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa asas kebebasan berkontrak tidak dapat dimaknai sebagai kewenangan mutlak pengusaha untuk mengubah ketentuan kerja secara sepihak. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya membedakan pemberitahuan perubahan kontrak dari persetujuan yang sah, serta membedakan perubahan substansi perjanjian dari penyesuaian teknis pekerjaan yang masih berada dalam ruang lingkup kesepakatan awal. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi terhadap pemahaman mengenai keseimbangan kedudukan para pihak dan kepastian hukum dalam hubungan kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengusaha dalam menyusun dan melaksanakan perubahan perjanjian kerja secara transparan, melalui komunikasi dan perundingan yang memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyatakan persetujuannya secara bebas. Bagi pekerja, penelitian ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya memeriksa isi perjanjian, menyimpan dokumen yang berkaitan dengan perubahan kontrak, serta memahami mekanisme penyelesaian perselisihan apabila haknya tidak dipenuhi. Dari sisi kebijakan, temuan ini dapat menjadi pertimbangan

bagi pemerintah dan instansi ketenagakerjaan untuk memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja serta meningkatkan sosialisasi mengenai perlindungan hak pekerja. Apabila perselisihan terjadi, penyelesaiannya perlu dilakukan melalui mekanisme hubungan industrial sesuai dengan jenis perselisihan dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, penerapan hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih adil, seimbang, dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha.

*4. Keterbatasan Penelitian dan Arah Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada pendekatan analisis yang berfokus pada kajian normatif melalui penelaahan peraturan perundang-undangan, asas hukum perjanjian, serta literatur penelitian terdahulu mengenai perubahan isi perjanjian kerja secara sepihak. Oleh karena itu, hasil penelitian lebih menekankan aspek keabsahan hukum, akibat hukum, dan mekanisme perlindungan pekerja berdasarkan ketentuan yang berlaku, tetapi belum menggambarkan secara langsung pengalaman pekerja dan pengusaha dalam menghadapi perubahan perjanjian kerja. Penelitian ini juga belum mengkaji secara mendalam variasi penerapan hukum dalam praktik perusahaan maupun pertimbangan hakim dalam menyelesaikan perkara yang secara khusus berkaitan dengan perubahan kontrak tanpa persetujuan pekerja. Dengan demikian, hasil penelitian perlu dipahami dalam ruang lingkup analisis hukum normatif dan tidak secara langsung menggambarkan seluruh kondisi hubungan kerja di lapangan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian melalui pendekatan empiris dengan melibatkan pekerja, pengusaha, praktisi hukum, dan instansi ketenagakerjaan guna mengetahui penerapan ketentuan hukum serta hambatan yang dihadapi dalam proses perubahan perjanjian kerja. Selain itu, penelitian dapat memperluas analisis terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengidentifikasi pola pertimbangan hakim dalam menilai keabsahan perubahan kontrak, pemenuhan hak pekerja, dan tanggung jawab pengusaha. Kajian berikutnya juga dapat membandingkan penerapan hukum pada berbagai sektor pekerjaan, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perlindungan hukum bagi pekerja. Pengembangan tersebut diharapkan dapat memperkuat hasil kajian

normatif sekaligus menghasilkan rekomendasi yang lebih aplikatif bagi pembentukan kebijakan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

KESIMPULAN

*1. Rangkuman Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perubahan isi perjanjian kerja tanpa persetujuan pekerja pada prinsipnya tidak memiliki kekuatan mengikat sebagai perubahan kesepakatan yang sah. Hal ini didasarkan pada asas kesepakatan dan kekuatan mengikat perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata serta Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kewenangan pengusaha dalam mengelola perusahaan tidak dapat dijadikan dasar untuk mengubah secara sepihak substansi perjanjian yang telah disepakati. Namun, penyesuaian teknis pekerjaan yang masih sesuai dengan ruang lingkup kontrak awal perlu dibedakan dari perubahan yang memengaruhi hak dan kewajiban pekerja.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa perubahan perjanjian kerja secara sepihak dapat menimbulkan akibat hukum apabila menyebabkan tidak terpenuhinya hak pekerja atau pelanggaran terhadap kewajiban yang telah diperjanjikan. Oleh karena itu, perlindungan hukum perlu diwujudkan melalui penerapan prinsip keseimbangan, transparansi dalam perubahan kontrak, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Secara keseluruhan, penelitian ini menjawab fokus permasalahan bahwa keabsahan perubahan perjanjian kerja tidak hanya ditentukan oleh kepentingan operasional perusahaan, tetapi juga oleh adanya persetujuan yang sah, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan penghormatan terhadap hak pekerja. Dengan demikian, keseimbangan antara kewenangan pengusaha dan perlindungan pekerja merupakan unsur penting dalam mewujudkan kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan industrial.

*2. Kontribusi terhadap Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan, melalui analisis mengenai penerapan asas kesepakatan dan kekuatan mengikat perjanjian dalam perubahan isi perjanjian kerja. Hasil penelitian memperjelas bahwa kewenangan pengusaha dalam mengatur kegiatan

operasional tidak dapat secara otomatis dijadikan dasar untuk mengubah hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama pekerja. Selain itu, penelitian ini menegaskan pentingnya membedakan perubahan substansi perjanjian yang memerlukan persetujuan para pihak dari penyesuaian teknis pekerjaan yang masih berada dalam ruang lingkup kontrak awal. Pembedaan tersebut dapat menjadi landasan konseptual untuk memahami batas kebebasan berkontrak dan kewenangan pengusaha dalam hubungan kerja.

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengusaha, pekerja, dan instansi ketenagakerjaan dalam menilai keabsahan perubahan perjanjian kerja serta menentukan langkah penyelesaian apabila terjadi perselisihan. Penelitian ini menekankan pentingnya transparansi, persetujuan yang dapat dibuktikan, dan pemenuhan hak pekerja sesuai dengan perjanjian serta peraturan perundang-undangan. Dari sisi metodologis, penggunaan pendekatan yuridis normatif melalui analisis peraturan perundang-undangan dan literatur hukum menunjukkan bahwa persoalan perubahan perjanjian kerja dapat dikaji dengan menghubungkan norma hukum perdata dan ketentuan khusus ketenagakerjaan. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan pemahaman mengenai kepastian hukum dan perlindungan pekerja, tanpa mengabaikan batas kewenangan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja.

*3. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih mendalam penerapan ketentuan hukum mengenai perubahan perjanjian kerja secara sepihak melalui analisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Kajian tersebut dapat difokuskan pada pertimbangan hakim dalam menilai keabsahan persetujuan pekerja, batas kewenangan pengusaha, serta akibat hukum perubahan terhadap hak dan kewajiban para pihak. Selain itu, penelitian dapat membandingkan putusan dalam berbagai jenis perselisihan untuk mengetahui konsistensi penerapan Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata serta Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan empiris melalui wawancara dengan pekerja, pengusaha, mediator hubungan industrial, dan praktisi hukum ketenagakerjaan. Pendekatan ini diperlukan untuk mengetahui bagaimana persetujuan terhadap perubahan kontrak diperoleh dalam praktik, termasuk pengaruh ketimpangan posisi tawar dan penggunaan perjanjian kerja baku terhadap perlindungan pekerja. Penggabungan pendekatan yuridis normatif dan empiris diharapkan dapat menghasilkan analisis yang lebih

komprehensif mengenai kesenjangan antara ketentuan hukum dan pelaksanaannya. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan rekomendasi yang lebih terarah untuk memperkuat kepastian hukum, mencegah perubahan kontrak yang merugikan pekerja, dan meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeny, I., & Hidayah, N. P. (2021). Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Konsep Remote Working dalam Prespektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Kenotariatan, 5*(1), 52–73. https://doi.org/10.33474/hukeno.v5i1.9262

Darmawan, G., & Tobing, P. L. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di-PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24/PDT.SUS-PHI/2019/PN-DPS). *Jurnal Kewarganegaraan, 6*(2), 4859–4863. https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4034

Dewi, A. S., Fitriana, D., & Garini, D. S. (2026). Penerapan Asas Konsensualisme dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan, 13*(11), 10–24. https://doi.org/10.56015/gjikplp.v13i11.1481

Hamza, Y. A. (2019). Prinsip Itikad Baik dalam Perjanjian Kerja Outsourcing. *Meraja Journal, 2*(2), 1–17. https://doi.org/10.33080/mrj.v2i2.34

Kartika, N. (2024). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan Nomor 408/Pdt.Sus PHI/2020/PN Mdn). *Innovative: Journal of Social Science Research, 4*(3), 2026–2040. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10732

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). (n.d.). https://jdih.mahkamahagung.go.id/legal-product/kitab-undang-undang-hukum-perdata/detail

Noviana, E., Suriaatmadja, T. T., & Sundary, R. I. (2022). Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam Rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak. *Jurnal Wawasan Yuridika, 6*(1), 84–100. https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533

Nuriskia, C. S., & Nugroho, A. A. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja dalam Penerapan Sistem Remote Working sebagai Pembaharuan Sistem Kerja. *Jurnal USM Law Review, 5*(2), 678–692. https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555

Putri, C. P. H. (2025). Keberadaan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Pasca Pengaturan Larangan Penahanan Ijazah oleh Kementerian Ketenagakerjaan. *Wijaya Putra Law Review, 4*(2), 151–174. https://doi.org/10.38156/wplr.v4i2.236

Sinaga, N. A. (2017). Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, 7*(2), 30–45. https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132

Sinaga, N. A. (2018). Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian. *Binamulia Hukum, 7*(2), 107–120. https://ejournal.hukumunkris.id/index.php/binamulia/article/view/318

Solikhah. (2018). Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja antara Tanamas Industry Community dengan Karyawan di Kota Cirebon. *Notarius, 11*(2), 194–211. https://doi.org/10.14710/nts.v11i2.23621

Suhartoyo. (2019). Perlindungan Hukum bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law and Governance Journal, 2*(2), 326–336. https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336

Suprantio, S. (2021). Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja di Sektor Formal Berdasarkan Keadaan Memaksa Pandemi COVID-19. *Veritas et Justitia, 7*(1), 139–161. https://doi.org/10.25123/vej.v7i1.3921

Tejamukti Kusuma, R. (2025). Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *IBLAM Law Review, 5*(2), 151–158. https://doi.org/10.52249/ilr.v5i2.633

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 (2003). https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013/uu-no-13-tahun-2003

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356 (2004). https://peraturan.bpk.go.id/Details/40452/uu-no-2-tahun-2004

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856 (2023). https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, 3*(1), 109–120. https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120