

**IMPLIKASI HUKUM PERDATA TERHADAP KONTRAK KERJA
YANG MENGANDUNG KLAUSULA MERUGIKAN PEKERJA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi
Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum

Oleh:

SALSA HASANAH WARDAH

NPM. 2106200119



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2025



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila mendengar bunyi ini agar diketahui nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[fahum@umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)



BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, 23 April 2025, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : SALSA HASANAH WARDAH
NPM : 2106200119
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : IMPLIKASI HUKUM PERDATA TERHADAP KONTRA KERJA YANG MENGANDUNG KLAUSULA MERUGIKAN PERKERJA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dengan predikat Istimewa
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H.
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. Assoc. Prof. Dr. R. Juli Moertiono, S.H., M.Kn., M.H

2. Dr. Nurhilmiah, S.H., M.H

3. Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum

1.

2.

3.

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : IMPLIKASI HUKUM PERDATA TERHADAP KONTRAK
KERJA YANG MENGANDUNG KLAUSULA MERUGIKAN
PEKERJA
Nama : SALSA HASANAH WARDAH
NPM : 2106200119
Prodi / Bagian : Hukum / Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 23 April 2025.

Dosen Penguji

		
<u>Assoc. Prof. Dr. R. Juli Moertiono, S.H., M.Kn., M.H</u> NIDN : 0011066204	<u>Dr. Nurhilmiyah, S.H., M.H</u> NIDN : 0014118104	<u>Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum</u> NIDN. 0111116301

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU


Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 012287502



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mendapat surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : SALSA HASANAH WARDAH
NPM : 2106200119
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : IMPLIKASI HUKUM PERDATA TERHADAP KONTRAK
KERJA YANG MENGANDUNG KLAUSULA MERUGIKAN
PEKERJA

**DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN
KEPADA PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Medan, 17 April 2025

DOSEN PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum

NIDN : 0111116301



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bisa menjawab tantangan di era teknologi
sains dan lingkungan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id>

rektor@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : SALSA HASANAH WARDAH
NPM : 2106200119
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : IMPLIKASI HUKUM PERDATA TERHADAP KONTRAK KERJA YANG MENGANDUNG KLAUSULA MERUGIKAN PEKERJA
PEMBIMBING : Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1.	30 Des 2024	Urutan judul dan penyerahan dosen pembimbing	
2.	14 Jan 2025	Bimbingan proposal pada dosen pembimbing	
3.	15 Jan 2025	Bimbingan proposal selanjutnya	
4.	30 Jan 2025	Bukti penyerahan undangan seminar	
5.	7 April 2025	Bimbingan skripsi	
6.	8 April 2025	Bimbingan skripsi lanjutan	
7.	10 April 2025	Revisi skripsi	
8.	14 April 2025	Bimbingan terakhir skripsi	
9.	15 April 2025	ACC sidang skripsi	

Mahasiswa dengan data dan judul skripsi tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya skripsi tersebut disetujui untuk diujikan.

Medan, April 2025

Diketahui:
Dekan Fakultas Hukum

Assoc. Prof. Dr. Faisal, SH., M.Hum.
NIDN: 0122087502

Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum
NIDN: 0111116301



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mendengar bunyi ini agar diulangi
dengan segera

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[fahum@umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SALSA HASANAH WARDAH
NPM : 2106200119
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : IMPLIKASI HUKUM PERDATA TERHADAP KONTRAK
KERJA YANG MENGANDUNG KLAUSULA MERUGIKAN
PEKERJA

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 17 April 2025

Saya yang menyatakan,



SALSA HASANAH WARDAH

NPM. 2106200119



Prog. Studi : Hukum

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Hukum UMSU

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.03 Telp. (061) 6624567

UNDANGAN UJIAN TUGAS AKHIR

Nomor : 845/II.3.AU/UMSU-06/F/2025

Hari/Tanggal : RABU, 23 APRIL 2025

Waktu : 08.30-12.00

NO	NAMA/NPM	DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR		JUDUL TUGAS AKHIR	BAGIAN	KET.
		PEMBIMBING	PENGUJI UTAMA			
31	SALSA HASANAH WARDAH 2106200119 10/04/2024	1 Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum.	1 Assoc. Prof. Dr. R. JULI MOERTIONO, S.H., M.Kn., M.H. 2 Dr. NURHILMIYAH, S.H., M.H.	IMPLIKASI HUKUM PERDATA TERHADAP KONTRAK KERJA GANG MENDUNG KLAUSULA MERUGIKAN PEKERJA	HUKUM PERDATA	SKRIPSI
32	HALIMA PANE 2106200125 10/04/2024	1 Dr. LILAWATI GINTING, S.H., M.Kn.	1 Dr. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H. 2 Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum.	TANGGUNG JAWAB DEBITUR ATAS PERALIHAN OBJEK JAMINAN SAAT TERJADI SUBROGASI	HUKUM PERDATA	SKRIPSI
33	TENGKU ARYA ZAHWA 2006200163 10/04/2024	1 MIRSA ASTUTI, S.H., M.H.	1 M. IQBAL, S.Ag., M.H. 2 Dr. GUNTUR RAMBEY, S.H., M.H.	PENJATUHAN PIDANA TERHADAP KORPORASI SEBAGAI PELAKU KEJAHATAN LINGKUNGAN HIDUP (ANALISIS PUTUSAN NOMOR 485/PID.SUS/2020/PN.BTM)	HUKUM PIDANA	SKRIPSI
34	SRI WARDANI 2006200276 10/04/2024	1 MUKLIS, S.H., M.H.	1 Assoc. Prof. Dr. R. JULI MOERTIONO, S.H., M.Kn., M.H. 2 Dr. ANDRYAN, S.H., M.H.	PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP TINDAK PIDANA PEMANFAATAN DAN PENGANGKUTAN BATUBARA YANG TIDAK MEMILIKI IZIN USAHA PERTAMBANGAN (STUDI PUTUSAN NOMOR 132/PID.SUS/2024/PN.BTA)	HUKUM PIDANA	SKRIPSI
35	RARA DAMIRA 2006200123 10/04/2024	1 Dr. MHD. TEGUH SYUHADA UBIS, S.H., M.H.	1 Dr. LILAWATI GINTING, S.H., M.Kn. 2 Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.	KEBIJAKAN SANKSI PIDANA MATI MENJADI SEUMUR HIDUP DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 2023 TENTANG KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PIDANA	HUKUM PIDANA	SKRIPSI



Prof. Dr. MUHAMMAD RAFIN, H., S.H., M.Hum.



Ketua
Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.



Medan, 23 Syawal
21 April

1446 H
2025 M

Sekretaris
Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.

Catatan :

1. Peserta sidang diharapkan berpakaian hitam putih, bagi laki-laki berdasi & jas warna hitam, perempuan berjilbab.
2. peserta sidang diharapkan hadir 30 menit sebelum acara dimulai, bila terlambat sidang yang bersangkutan ditunda.
3. Bagi penguji yang tidak hadir pada saat sidang berlangsung, kedudukannya akan diganti

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil`alamin, Segala Puji dan Syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihanannya, Sholawat beserta salam kepada Rasulullah Muhammadiyah SAW dan sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Sesuai dengan kaidah dan metode penelitian dan penyusunan yang telah ditetapkan keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan moral dan material serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang paling utama saya ucapkan beribu kali terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung moral dan material sehingga semangat kuliah dan selesai pada saat yang diharapkan, selanjutnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya yang paling saya cintai dan sayangi, Ayahanda Suhartono dan Ibunda saya Sutri Maningsih yang telah memberikan inspirasi dan motivasi kepada penulis.
2. Saudara kandung tercinta, Shata Arifah Hibatullah dan Saahirah Trie Hafidzah, yang selalu menjadi penyemangat dalam perjalanan akademik ini. Terimakasih atas doa, Dukungan, serta kebersamaan yang telah memberikan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Keberadaan kalian adalah anugerah terindah yang memberikan motivasi bagi penulis untuk terus berjuang.
3. Kakek dan Nenek, yang selalu menjadi penyemangat dalam perjalanan akademik ini, Terimakasih atas doa dan dukungannya.
4. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I dan Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Nurhilmiah S.H., M.H selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Dr. Masitah Pohan S.H., M.Hum, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang banyak sekali membantu penulis/peneliti dalam menyelesaikan dan menyempurnakan isi skripsi saya ini.

9. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu kami mendapatkan informasi dan urusan kampus.
10. Terima kasih Kepada kucing peliharaan penulis Annezha, Embul, Bolly, Leon, Anjely, yang selalu menemani dan menghibur penulis disaat putus asa.
11. Terima kasih Kepada Sahabat seperjuangan Putri Nabilah Maritza Zein, Halima Pane, Ajeng Amelia yang sudah menjadi teman penulis mulai 2021 sampai saat ini dan banyak berpartisipasi dalam pembuatan skripsi ini, terima kasih atas segala motivasi, dukungan, pengalaman yang sangat berkesan serta memberikan semangat yang paling berharga sampai terselesaikan perkuliahan ini.
12. Jodoh penulis kelak adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat ini penulis tidak mengetahui keberadaanmu. Karena penulis yakin bahwa sesuatu yang ditakdirkan menjadi milik kita akan menuju kepada kita bagaimana pun caranya.
13. Teruntuk Dinda Aulia, Khairunnissa, Nadin Miranda, Sherra Angly, Fristy Dwi, Sahabat penulis sejak SMA sehingga saat ini yang memberikan dukungan dan motivasi selama masa perkuliahan.
14. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri, Salsa Hasanah Wardah. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan diri mu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada. Salsa. Apapun kurang

dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan siapa saja yang membacanya demi kemajuan Ilmu Pendidikan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2025
Penulis

Salsa Hasanah Wardah

IMPLIKASI HUKUM PERDATA TERHADAP KONTRAK KERJA YANG MENGANDUNG KLAUSULA MERUGIKAN PEKERJA

Salsa Hasanah Wardah

Abstrak

Dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, kontrak kerja sering kali mengandung klausula yang dapat merugikan pekerja, baik dari segi hak maupun kewajibannya. Klausula yang merugikan ini dapat mencakup ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak, pembatasan hak atas upah, atau ketentuan lain yang bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Implikasi hukum perdata terhadap kontrak kerja semacam ini menjadi penting untuk dikaji guna menilai keabsahan klausula yang merugikan serta perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan serta studi kasus putusan pengadilan yang relevan. Analisis dilakukan secara kualitatif untuk memahami bagaimana hukum perdata, khususnya hukum perjanjian dan ketenagakerjaan, mengatur keberlakuan klausula yang merugikan pekerja dalam kontrak kerja. Selain itu, penelitian ini juga menelaah sejauh mana prinsip keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja dapat diimplementasikan dalam praktik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam beberapa putusan pengadilan, klausula yang merugikan pekerja sering kali dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan asas keadilan dalam hukum perdata. Pengadilan cenderung memberikan perlindungan kepada pekerja dengan membatalkan klausula yang dianggap eksploitatif atau bertentangan dengan hak-hak dasar pekerja. Temuan ini menegaskan bahwa hukum perdata memiliki peran penting dalam menyeimbangkan kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja guna mewujudkan keadilan dalam hubungan kerja.

Kata Kunci: Kontrak Kerja, Klausula Merugikan, Hukum Perdata, Perlindungan Pekerja, Keadilan

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah	9
2. Tujuan Masalah.....	9
3. Manfaat Penelitian.....	10
B. Definisi Operasional	10
C. Keaslian Penelitian	11
D. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis Penelitian	13
2. Sifat Penelitian	13
3. Pendekatan Penelitian.....	14
4. Sumber Data	14
5. Alat Pengumpulan Data.....	15
6. Analisis Data	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
1. Implikasi Hukum.....	17
2. Kontrak Kerja.....	18
3. Klausula	25
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Implikasi hukum terhadap keberlakuan kontrak yang mengandung klausula merugikan bagi pihak pekerja.....	33
B. Upaya hukum yang dapat dilakukan bagi pihak yang merasa dirugikan akibat klausula baku dalam kontrak kerja.....	46
C. Perlindungan hukum terhadap klausula merugikan pekerja di Indonesia.....	58
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan hukum keperdataan antar anggota masyarakat diatur dengan dua cara, yaitu dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh penguasa dan peraturan yang dilakukan atau dibuat oleh para pihak itu sendiri. pengaturan yang dibuat oleh pemerintah bersifat dan berlaku umum. sedangkan peraturan yang dilakukan oleh para pihak berlaku secara individu dan mengikat hanya bagi para pihak yang membuat perjanjian itu. Oleh karena hubungan keperdataan itu diatur secara demikian maka kitab Undang-undang Hukum Perdata disamping memuat aturan yang bersifat memaksa (*dwingenrecht*) artinya tidak dapat disimpangi oleh para pihak, juga memuat ketentuan yang bersifat mengatur (*aanvullenrecht*) artinya melengkapi aturan yang sudah ada yang berlakunya sepanjang para pihak tidak mengatur sendiri dalam perjanjian yang dibuat.¹

Perjanjian merupakan instrumen bagi para pihak yang berkepentingan untuk mengikatkan diri satu dengan yang lain dalam rangka memenuhi hak dan kewajiban masing-masing. Menurut hukum perjanjian yang berlaku kita mengenal adanya asas kebebasan berkontrak yang menentukan bahwa pihak yang mengadakan perjanjian diperbolehkan untuk membuat ketentuan-ketentuan.

¹ Mariam Darus Badruzaman, Hukum Kontrak di Indonesia (Selanjutnya disebut Mariam Darus Badruzaman II), ELIPS, 1998, hal. 148

sendiri yang menyimpang dari pasal-pasal hukum perjanjian dan mereka diperbolehkan mengatur sendiri kepentingan mereka dalam perjanjian yang mereka adakan. Dalam perkembangannya para pihak yang sepakat mengikatkan diri dalam suatu perjanjian ada kalanya mengkehendaki klausula yang sifatnya membatasi pertanggungjawaban berupa tuntutan ganti kerugian terkait dengan hal-hal sehubungan dengan perjanjian, yang ditafsirkan keberlakuannya termasuk bilamana salah satu pihak sesungguhnya telah melanggar perjanjian atau wanprestasi. Contoh penerapan klausula pembatasan pertanggungjawaban ganti rugi ini cukup lazim ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.²

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lainnya dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang sosial, ekonomi, dan budaya. Interaksi tersebut melibatkan perjanjian yang mengikat para pihak dalam sebuah persetujuan. Salah satu jenis perjanjian yang penting adalah perjanjian kerja, yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sesuai dengan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aturan umum tentang perjanjian harus menjadi dasar dalam membuat perjanjian kerja, yang mengikat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, seperti yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

² Muhammad Usman Syahirul Azmani, "Analisis Hukum dan Dampak Praktis Klausula Eksonerasi Dalam Perjanjian Bisnis Antar Pelaku Usaha," *Jurnal Negara Dan Keadilan* 11(3) (2023): 208

(KUHPperdata) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun para pihak dapat menambahkan klausula sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

Asas kebebasan berkontrak memungkinkan para pihak untuk menambahkan klausula-klausula dalam perjanjian kerja selama tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Namun, klausula yang ditambahkan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan pasal 1320 KUHPperdata, seperti harus dilakukan secara sukarela, dapat dipahami, dan tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dalam hal ini, penggunaan *non competition clause* dapat ditambahkan sebagai bagian dari perjanjian kerja, namun harus memenuhi persyaratan objektif sahnya perjanjian dan tidak melanggar ketentuan hukum yang berlaku, seperti yang diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan.³

Mereka yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan biasanya disebut buruh/pekerja (dalam arti yang seluas-luasnya) dan pengusaha/majikan. Pengertian pekerja/buruh ternyata sangat luas, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 UU No.13/2003). Namun demikian ada pekerjaan yang dikerjakan sendiri untuk kepentingan sendiri, seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, seorang penjual sate di gerobaknya sendiri, atau seorang petani yang mengerjakan sendiri sawahnya dan mereka yang sering disebut sebagai pekerja bebas. Kita kenal juga istilah karyawan, yang ditujukan untuk orang-orang yang

³ I Gusti Agung Mahendra, I Putu Nyoman Budiarta, dan I Gusti Agung Ayu Gita Pritayanti Dinar, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Yang Mencantumkan Non Competition Clause Untuk Melindungi Rahasia Dagang Bisnis," *Jurnal Analogi Hukum* 5(3) (2023): 293-297

melakukan karya atau pekerjaan. Untuk itu kita kenali istilah karyawan-buruh, karyawan-pengusaha, dan sebagainya.⁴

Implikasi memiliki arti yaitu dampak atau kesimpulan yang ditimbulkan di masa mendatang yang dirasakan ketika melakukan sesuatu. Sedangkan yuridis menurut kamus hukum yaitu memiliki arti dari segi hukum. Dengan begitu Implikasi yuridis bermakna bahwa dampak yang ditimbulkan dimasa mendatang dari suatu perbuatan yang dilihat dari segi hukum. Lebih lanjut implikasi Yuridis atau Akibat hukum adalah sesuatu akibat yang ditimbul oleh hukum, terhadap hal- hal mengenai suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum . Selain itu akibat hukum juga suatu akibat dari tindakan yang dilakukan yang bertujuan memperoleh suatu akibat yang diinginkan oleh subyek hukum. Dalam hal ini akibat yang dimaksud adalah suatu akibat yang diatur oleh hukum, sedangkan perbuatan yang dilakukan merupakan tindakan hukum yaitu tindakan yang sesuai maupun yang tidak sesuai dengan hukum yang berlaku. Disisi lain akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan oleh terjadinya suatu peristiwa hukum, yang dapat berwujud:

1. Lahir, berubah atau hilangnya suatu keadaan hukum tertentu. Seperti contohnya, akibat hukum dari berubah dari yang semula tidak cakap hukum menjadi dikatakan cakap hukum ketika seseorang telah berusia 21 tahun.

2. Lahir, berubah atau hilangnya suatu hubungan hukum antara dua atau lebih subjek hukum, selanjutnya hak dan kewajiban pihak satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak lain.

⁴ Koesparmono Irsan Armansyah, Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar, (Jakarta : Erlangga, 2016), Hal. 26

3. Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum. Seperti contohnya, seorang koruptor diberi sanksi hukuman adalah suatu bentuk akibat hukum dari perbuatan koruptor yang menyebabkan terjadinya kerugian negara. Melihat hal tersebut dapat diketahui bahwa akibat hukum merupakan suatu peristiwa yang ditimbulkan oleh karena suatu alasan, yaitu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum atau disebut perbuatan hukum, baik perbuatan yang sesuai dengan hukum, maupun perbuatan melawakan hukum.⁵

implikasi hukum perdata yang relevan. Hal ini tidak hanya mencakup hak-hak individu yang terlanggar, tetapi juga prosedur hukum yang harus diikuti dalam menuntut pertanggungjawaban pihak yang bertanggung jawab. Dalam konteks ini, perspektif perlindungan hak warga negara Indonesia menjadi sangat penting untuk dipahami, mengingat adanya kebutuhan untuk memastikan bahwa sistem hukum memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak mereka. Perjanjian merupakan hal penting dalam kehidupan masyarakat terutama bagi para pelaku usaha, Hampir seluruh kegiatan bisnis dilakukan melalui pembuatan perjanjian, namun tidak sedikit pula masyarakat/pelaku usaha yang belum memahami dengan benar betapa pentingnya memahami perjanjian dengan baik. Kadang pembuatan perjanjian hanya dianggap sebagai formalitas saja atau sebagai bukti bahwa sudah terjadi kesepakatan antara para pihak. Namun apabila terjadi masalah, barulah menyadari pentingnya suatu perjanjian. Dalam kondisi seperti ini, perjanjian

⁵ Dzulkifli Umar dan Utsman Handoyo, Kamus Hukum, MahirsindoUtama, Surabaya, 2014 hlm 399

hanyalah bersifat sebagai represif saja, bukan sebagai preventif. Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan: Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih, Secara umum perjanjian adalah: Kesepakatan para pihak tentang sesuatu hal yang melahirkan perikatan/hubungan hukum, menimbulkan hak dan kewajiban, apabila tidak dijalankan sebagai mana yang diperjanjikan akan menimbulkan sanksi.

Dengan adanya perjanjian akan melahirkan perikatan bagi para pihak. Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu¹. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Perjanjian yang di buat akan menentukan kelangsungan bisnis, apakah bisnis tersebut mendatangkan untung atau rugi Untuk itu diperlukan kecermatan dan kehati-hatian dalam menyusun perjanjian tersebut. Perjanjian hendaklah dibuat oleh orang yang benar-benar memahami dan mampu menganalisa perjanjian, Mengingat betapa pentingnya suatu perjanjian, maka pemahaman tentang hal hal yang berhubungan dengan suatu perjanjian sangat diperlukan, antara lain: Apa itu perjanjian, jenis- jenis perjanjian, isyarat-syarat sahnya perjanjian, asas-asas perjanjian, objek perjanjian, jangka waktu perjanjian, bentuk perjanjian, para pihak

yang terlibat, hak dan kewajiban para pihak, struktur dan anatomi pembuatan perjanjian, penyelesaian perselisihan dan berakhirnya perjanjian. Dengan adanya perjanjian diharapkan pihak-pihak yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan kesepakatan-kesepakatan yang telah disetujui. Dengan demikian apa yang menjadi tujuan pembuatan perjanjian dapat tercapai yaitu: Terciptanya keadilan, ketertiban, dan kepastian hukum. Pasal 1320 KUHPerdata menentukan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian harus memenuhi empat syarat yaitu Sepakat mereka yang mengikat dirinya, Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, Suatu hal tertentu dan Suatu sebab yang halal. Dari keempat syarat sahnya perjanjian tersebut, syarat pertama dan kedua disebut isyarat subyektif karena menyangkut orang-orang atau subyek yang mengadakan perjanjian. Syarat subyektif ini apabila tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dimintakan pembatalan (*vernietigbaar*). Yang dapat meminta pembatalan dalam hal seorang anak yang belum dewasa adalah anak itu sendiri apabila dia sudah dewasa atau orang itu atau walinya dan untuk seseorang yang berada dibawah pengampuan maka yang meminta pembatalan perjanjian adalah pengumpunya. Sedangkan untuk seseorang yang telah memberikan kesepakatan secara tidak bebas maka orang itu sendiri yang dapat meminta pembatalan perjanjian.

Pembatalan perjanjian ini tidak selamanya dan menurut pasal 1454 KUH Perdata ditentukan sampai batas waktu tertentu 5 tahun. Selama pembatalan tersebut belum dilaksanakan maka perjanjian itu masih tetap berlaku sebagai perjanjian yang sah dan mengikat kedua belah pihak yang membuatnya. Syarat yang ketiga dan keempat disebut syarat obyektif karena menyangkut obyek yang menjadi

isi perjanjian. Apabila syarat obyektif ini tidak dipenuhi didalam pembuatan suatu perjanjian maka perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya perjanjian tersebut ianpa dimintakan pembantalannya oleh hakim sudah batal dengan sendirinya atau dengan kata lain perjanjian tersebut dianggap tidak berlaku.

Dalam konteks hukum perdata, klausula yang merugikan pekerja dalam kontrak kerja sering kali menjadi sumber sengketa antara pekerja dan pemberi kerja. Klausula merugikan dalam kontrak kerja biasanya merujuk pada ketentuan yang memberatkan satu pihak secara tidak adil, misalnya melalui pembatasan hak pekerja, pemotongan gaji yang tidak sesuai, atau peraturan sepihak mengenai pemutusan hubungan kerja. Menurut teori keadilan dalam hukum perdata, klausula yang merugikan ini dapat dianggap sebagai bentuk ketidakadilan yang berpotensi melanggar asas-asas umum hukum perdata, seperti itikad baik dan keadilan substantif. Sebagai landasan hukum, undang-undang perdata di Indonesia, khususnya dalam KUHPperdata, mengatur bahwa perjanjian yang dibuat dengan itikad buruk atau yang melanggar ketertiban umum dan kesusilaan adalah batal demi hukum, sehingga klausula merugikan dalam kontrak kerja berpotensi dibatalkan oleh pengadilan jika terbukti tidak adil bagi pekerja.⁶

⁶ Bagir Manan, Hukum Positif Indonesia (Bandung: Mandar Maju, 2005), hlm. 1

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi pembahasan dari penelitian ini, Adapun permasalahannya yaitu:

- a. Bagaimana implikasi hukum terhadap keberlakuan kontrak yang mengandung klausula merugikan bagi pihak pekerja?
- b. Apa saja upaya hukum yang dapat dilakukan bagi pihak yang merasa dirugikan akibat klausula baku dalam kontrak kerja?
- c. Bagaimana perlindungan hukum terhadap klausula merugikan pekerja di Indonesia?

2. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulis dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Untuk Mengetahui Bagaimana implikasi hukum terhadap keberlakuan kontrak yang mengandung klausula merugikan bagi pihak yang dirugikan
- b. Untuk Mengetahui Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak yang merasa dirugikan akibat klausula merugikan dalam kontrak
- c. Untuk Mengetahui Bagaimana perbandingan perlindungan hukum terhadap klausula merugikan di berbagai sistem hukum di Indonesia

3. Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengetahuan mengenai implikasi hukum perdata terhadap kontrak yang mengandung klausula yang merugikan dalam perjanjian yang dijelaskan dengan pemikiran-pemikiran secara teoritis yang diharapkan sekurang-kurangnya dapat menjadi referensi ilmiah yang bermanfaat dalam perkembangan ilmu hukum serta sebagai sumbangan pemikiran dalam pendidikan
- b. Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak yang terkait pemasuk bagi kepentingan negara bangsa masyarakat, dan juga menambah literatur yang membahas masalah-masalah implikasi hukum perdata terhadap kontrak yang mengandung klausula yang merugikan

B. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi atau konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan oleh penulis yaitu: “Implikasi hukum perdata terhadap kontrak yang mengandung klausula merugikan” selanjutnya dapat penulis terangkan definisi operasional penelitian sebagai berikut:

1. Implikasi hukum: berasal dari dua kata yaitu implikasi dan hukum, implikasi adalah keterlibatan atau keadaan terlibat: manusia sebagai

objek percobaan atau penelitian semakin terasa manfaat dan kepentingannya, yang termasuk atau tersimpul; yang disugestikan, tetapi tidak dinyatakan. Hukum Adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat.

2. Perdata: adalah sipil (sebagai) lawan kriminal atau pidana.
3. Kontrak: adalah perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak dalam perdagangan, sewa-menyewa, dan sebagainya persetujuan yang bersanksi hukum antara dua pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan kegiatan
4. Klausula atau Klausula baku: merupakan isi atau bagian dari suatu perjanjian. Perjanjian menggunakan klausula baku ini disebut dengan perjanjian baku.
5. Merugikan: adalah mendatangkan rugi kepada menyebabkan rugi, sengaja menjual lebih rendah daripada harga pokok, mendatangkan sesuatu yang kurang baik (seperti kerusakan, kesusahan)
6. Pekerja: adalah orang yang bekerja, orang yang menerima atas hasil kerjanya

B. Keaslian Penelitian

Persoalan mengenai klausula yang merugikan dalam kontrak kerja merupakan salah satu isu yang telah banyak dibahas dalam kajian hukum perdata. Penulis menyadari bahwa sudah terdapat sejumlah penelitian yang mengangkat

tema terkait klausula merugikan dalam kontrak kerja. Namun, berdasarkan penelusuran pustaka yang dilakukan baik melalui pencarian online maupun studi kepustakaan di beberapa institusi akademik seperti Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis belum menemukan penelitian yang secara spesifik mengkaji implikasi hukum perdata terhadap keberadaan klausula merugikan dalam kontrak kerja. Dari beberapa judul penelitian yang relevan, berikut ini adalah penelitian yang memiliki tema yang hampir mendekati:

1. Skripsi, Dian Novitasari, NPM 1820304201, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2020, yang berjudul "Analisis Hukum tentang Validitas Klausula Baku yang Merugikan dalam Perjanjian Kerja di Indonesia".
2. Skripsi, Ahmad Fauzi, NPM 1719056030, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2021, yang berjudul "Klausula Tidak Seimbang dalam Perjanjian Kerja: Kajian Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan".
3. Tesis, Rina Sulistiyani, NIM 2142031001, Mahasiswa Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Diponegoro, 2022, yang berjudul "Penerapan Prinsip Iktikad Baik dalam Penyusunan Kontrak Kerja yang Mengandung Klausula Merugikan".

Ketiga penelitian tersebut memiliki fokus kajian yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis. Penelitian ini memiliki keunikan dengan menitikberatkan pada analisis implikasi hukum perdata terhadap kontrak kerja dengan klausula merugikan, baik dari sisi konsekuensi hukum bagi pihak yang terlibat maupun solusi yang dapat diterapkan untuk menghindari ketidakadilan dalam praktik kontrak kerja

C. Metode Penelitian

Metode atau metodeologi diartikan sebagai dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada hakikatnya merupakan suatu upaya atau usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan metode-metode ilmiah. Metode penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan agar di dapatkan hasil yang maksimal. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum empiris. Metode penelitian hukum empiris, atau yang sering disebut dengan metode penelitian yuridis empiris, adalah pendekatan penelitian yang meneliti peraturan hukum yang berlaku serta realitas yang terjadi di masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan fakta-fakta yang digunakan sebagai data penelitian, yang kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi masalah dan mencari solusi⁷

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan berbagai fenomena, baik yang terjadi secara alami maupun hasil dari aktivitas manusia. Fenomena ini dapat mencakup bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, serta perbedaan antara satu fenomena dengan lainnya.

⁷ Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Jurnal Gema Keadilan*, 7(1), 20–33

3. Pendekatan Penelitian

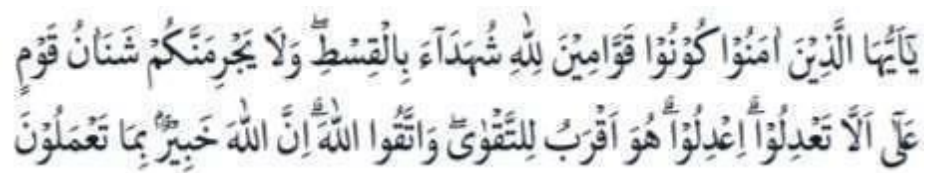
Jenis pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian yuridis sosiologis yang terdapat di dalam jenis penelitian empiris. Yang dimaksud dengan pendekatan sosiologis adalah pendekatan yang menganalisis tentang bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat.⁹

4. Sumber Data

Sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian hukum yang berlaku di Fakultas Hukum UMSU terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari Hukum Islam: yaitu Al-Quran dan Hadist.

Adapun ayat Al Qur'an terkait dengan penelitian ini adalah terdapat dalam surat Al Maidah ayat 8:



Terjemahannya:

—Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.¶

- b. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penilitan secara langsung. Baik dilakukan melalui wawancara, observasi maupun kuesioner beserta lain. Data primer ini akan dilakukan di PTPN IV Regional 1

⁸ Rusandi, & Rusli, M. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif Dan Studi Kasus. 7Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam, 2(1), 1–1

⁹ Muhaimin. (2020). Metode Penelitian Hukum. Mataram. Mataram University Press. Halaman 87

- a. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari subjek penelitian, melainkan seperti buku, jurnal, artikel, dan lainnya. ¹⁰Data sekunder terdiri dari:
 - 1) Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait objek penelitian, yaitu:
 - a. Kitab Undang Undang Hukum Perdata
 - b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - 2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang berasal dari perpustakaan yang berisi informasi tentang bahan primer. Bahan yang digunakan berupa artikel, jurnal, buku, abstrak dan materi refrensi lainnya.
 - 3) Bahan hukum tersier merupakan bahan yang memberikan suatu penjelasan tambahan dan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa kamus (hukum), ensiklopedia.¹¹

5. Alat Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan menggunakan Studi kepustakaan (*library research*) dengan mengunjungi toko-toko buku dan perpustakaan, berdasarkan pasal 20 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan, dapat diperoleh dari perpustakaan perguruan tinggi yaitu perpustakaan universitas

¹⁰ Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Mataram. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif.CV. Pustaka Ilmu. Halaman 247

¹¹ Sihombing, E. N. A. M., & Hadita, C. (2022). Penelitian Hukum. Medan. Setare Press. Halaman 51.

muhammadiyah sumatera utara atau pun dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.¹²

6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Analisis data dalam penelitian kualitatif proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga lebih mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain¹³

¹² Ramlan, Tengku Erwinsyahbana, Surya Perdana, *Op.cit.*, hlm 136

¹³ Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Medan. CV. Harfa Creative. Halaman 131

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Implikasi Hukum

a. Pengertian Implikasi Hukum

Implikasi memiliki arti yaitu dampak atau kesimpulan yang ditimbulkan di masa mendatang yang dirasakan ketika melakukan sesuatu. Sedangkan yuridis menurut kamus hukum yaitu memiliki arti dari segi hukum. Dengan begitu Implikasi yuridis bermakna bahwa dampak yang ditimbulkan dimasa mendatang dari suatu perbuatan yang dilihat dari segi hukum. Lebih lanjut implikasi Yuridis atau Akibat hukum adalah sesuatu akibat yang timbul oleh hukum, terhadap hal- hal mengenai suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum . Selain itu akibat hukum juga suatu akibat dari tindakan yang dilakukan yang bertujuan memperoleh suatu akibat yang diinginkan oleh subyek hukum. Dalam hal ini akibat yang dimaksud adalah suatu akibat yang diatur oleh hukum, sedangkan perbuatan yang dilakukan merupakan tindakan hukum yaitu tindakan yang sesuai maupun yang tidak sesuai dengan hukum yang berlaku. Disisi lain akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan oleh terjadinya suatu peristiwa hukum, yang dapat berwujud:

1. Lahir, berubah atau hilangnya suatu keadaan hukum tertentu. Seperti contohnya, akibat hukum dari berubah dari yang semula tidak cakap hukum menjadi dikatakan cakap hukum ketika seseorang telah berusia 21 tahun

2. Lahir, berubah atau hilangnya suatu hubungan hukum antara dua atau lebih subjek hukum, selanjutnya hak dan kewajiban pihak satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak lain.
3. Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum.
Seperti contohnya, seorang koruptor diberi sanksi hukuman adalah suatu bentuk akibat hukum dari perbuatan koruptor yang menyebabkan terjadinya kerugian negara. Melihat hal tersebut dapat diketahui bahwa akibat hukum merupakan suatu peristiwa yang ditimbulkan oleh karena suatu alasan, yaitu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum atau disebut perbuatan hukum, baik perbuatan yang sesuai dengan hukum, maupun perbuatan melawakan hukum.

2. Kontrak Kerja

1) Pengertian Kontrak Kerja

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja di hari pertama anda bekerja. Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Dalam suatu hubungan antara dua orang atau lebih tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya, pada hakekatnya

perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau tertulis. Perjanjian, terdiri atas kontrak kerja/perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri dapat privat maupun publik. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan di sini ialah antara pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja merupakan suatu sarana untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu :

1. Adanya pekerja (Pasal 1601 huruf a KUHPerdara dan Pasal 341 KUHDagang)
2. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 huruf b KUHPerdara)
3. Adanya upah (Pasal 1603 huruf p KUHPerdara)
4. Terbatas waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa : *“perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”*. Kemudian dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian ,yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”*. Berdasarkan ketentuan,

bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi tiga unsur, yaitu : (1) ada orang di bawah pimpinan orang lain; (2) penunaian kerja; dan (3) adanya upah. Dengan dipenuhinya tiga unsur tersebut, perjanjian yang memenuhi adanya perintah, pekerjaan, dan upah disebut perjanjian kerja. Adapun pihak yang memerintah disebut pengusaha/pemberi kerja, sedangkan pihak yang diperintah disebut pekerja/buruh.

2) Kewajiban Pekerja (Buruh)

Dengan adanya perjanjian kerja, maka timbullah kewajiban pekerja (Buruh) kepada majikan (pengusaha), yaitu berupa :

- 1) Buruh berkewajiban untuk melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUHPer)
- 2) Buruh berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, kecuali dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya (Pasal 1603 a KUH Per)
- 3) Buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaan (Pasal 1603 b KUH Per)
- 4) Buruh yang tinggal majikan, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga majikan (Pasal 1603 c KUH Per)
- 5) Buruh wajib menjalankan kewajibannya dengan baik (Pasal 1603 d KUH Per)

3) Kewajiban Majikan (Pengusaha)

Dengan adanya perjanjian kerja, maka timbullah kewajiban seorang majikan (pengusaha) terhadap pekerja (buruh), yaitu berupa :

- 1) Majikan wajib membayar upah buruh pada waktu yang telah ditentukan (Pasal 1602 KUH Per).
- 2) Majikan wajib memberi istirahat mingguan dan hari libur bagi pe- kerja (Pasal 1602 v KUH Per).
- 4) Majikan wajib mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja (Pasal 1602 w KUH Per).
- 5) Majikan wajib memberi pengobatan dan perawatan kepada pekerja yang sakit atau mendapat kecelakaan (Pasal 1602 x KUH Per).
- 6) Majikan wajib bertindak sebagai majikan yang baik (Pasal 1602 y KUH Per).
- 7) Majikan wajib memberi surat keterangan (Pasal 1602 z KUH Per)

Dalam kontrak kerja, terdapat dinamika subordinasi antara kedua pihak yang terlibat, di mana majikan biasanya memiliki posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan buruh. Posisi yang lebih kuat ini memberikan majikan kemampuan untuk menetapkan syarat-syarat yang seringkali lebih menguntungkan bagi mereka. Ketimpangan ini dapat mempengaruhi keseimbangan kekuasaan dalam hubungan kerja dan berpotensi menciptakan situasi yang tidak adil bagi buruh. Dalam situasi yang tidak seimbang ini, pihak yang lebih kuat, yaitu majikan, memiliki kecenderungan untuk menetapkan syarat-syarat kontrak kerja yang ketat dan kurang menguntungkan bagi buruh. Buruh, sebagai pihak yang lebih lemah, sering kali merasa terpaksa menerima syarat-syarat tersebut karena kebutuhan mendesak untuk mendapatkan pekerjaan. Penolakan terhadap syarat-syarat ini bisa berarti kehilangan kesempatan. Pembangunan ketenagakerjaan dimana potensi tenaga kerja sangat penting dalam

menunjang perkembangan industri dan perdagangan dan ekonomi. Tingginya jumlah pencari kerja serta meningkatnya arus urbanisasi memerlukan kebijakan pemenuhan perlindungan dan penjaminan tenaga kerja oleh negara sesuai amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 . Menurut Mariam Darus Badruzaman, klausula baku sering kali dimasukkan dalam perjanjian baik secara individu maupun kolektif dan umumnya dibuat atas kehendak salah satu pihak. Klausula massal menunjukkan bahwa persyaratan ini telah disiapkan sebelumnya dan ditambahkan ke dalam formulir perjanjian baku tanpa banyak ruang untuk negosiasi. Klausula seperti ini cenderung menguntungkan pihak yang menyusunnya, sering kali tanpa memperhatikan kepentingan pihak lain yang terlibat dalam perjanjian tersebut. Klausula ini menciptakan ketidakseimbangan dalam kedudukan kedua belah pihak yang terlibat dalam perjanjian. Pihak yang lebih kuat, dengan posisi tawar yang lebih tinggi, dapat menyusun klausula ini sedemikian rupa sehingga mereka terhindar dari kewajiban atau tanggung jawab yang seharusnya mereka pikul. Hal ini menimbulkan ketidakadilan dan mengancam prinsip kesetaraan dalam kontrak. Guawan menambahkan bahwa perjanjian baku sering kali menekan salah satu pihak secara sepihak, khususnya dalam transaksi antara konsumen dan pelaku usaha. Ketidakseimbangan ini menyebabkan pihak yang lemah, biasanya konsumen, tidak memiliki kebebasan untuk memilih isi perjanjian. Sementara itu, pihak yang kuat, seperti pelaku usaha, memiliki kesempatan untuk mengubah atau menambahkan klausula tertentu yang lebih menguntungkan mereka. Situasi ini menciptakan lingkungan yang tidak adil dan dapat menyebabkan eksploitasi terhadap konsumen. Akan tetapi pada faktanya dalam perjanjian kerja, dalam perekrutan tenaga kerja hampir di setiap perusahaan tidak pernah mengutamakan kesepakatan antara mitra kerja sehingga cenderung seluruh aturan ditentukan oleh perusahaan secara sepihak

.Menurut penulis pengaturan hukum tentang ketenagakerjaan dalam undang-undang ciptakerja secara keseluruhan berpihak kepada perusahaan dan merugikan pekerja. Melalui

ketentuan tersebut tentu memberikan peluang kepada perusahaan untuk menetapkan ketentuan

ketentuan perusahaan atau klausula baku yang merugikan tenaga kerja sebagai pihak yang harus dilindungi oleh Negara. Mempertahankan hak dan menolak PHK merupakan tantangan besar bagi pekerja. Dalam praktiknya, banyak pekerja memilih untuk diam ketika menghadapi pemecatan, terutama karena ketidakpastian posisi tawar mereka, ketakutan terhadap otoritas perusahaan, dan kurangnya pemahaman tentang hak-hak mereka. Perubahan pada ketentuan ketenagakerjaan dengan adanya Undang-undang Cipta Kerja menimbulkan kekhawatiran bahwa perlindungan bagi pekerja dapat berkurang, mengingat bahwa tanpa adanya kewajiban perundingan awal dan penetapan dari PPHI, pekerja menjadi lebih rentan terhadap tindakan pemecatan yang tidak adil. Oleh karena itu, meskipun UU Cipta Kerja berupaya menyederhanakan proses PHK, hal ini bisa mengurangi perlindungan bagi pekerja. Penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terjaga dan mereka mendapatkan perlindungan yang layak, meskipun peraturan baru mungkin memberikan lebih banyak kekuasaan kepada pengusaha dalam keputusan terkait pemecatan.

Sistem upah pekerja dalam PKWT dianggap perlu, paling tidak didasarkan pada empat alasan yaitu: Pertama, PKWT merupakan fenomena baru yang hadir dengan tujuan awal mengisi pekerjaan yang memang mempunyai batasan waktu dalam pekerjaannya. Kedua PKWT merupakan bagian dari perubahan hukum di bidang ketenagakerjaan dan perburuhan. Ketiga penetapan aturan dan PKWT melahirkan masalah baru bagi pekerja / buruh dan pengusaha yaitu dalam menentukan persyaratan, kategori dan kondisi seperti apa yang dapat diberlakukan PKWT. Keempat bagaimana perlindungan terhadap

pekerja/buruh yang terikat dengan PKWT.¹

Perlindungan ketenagakerjaan dalam Undang-undang tersebut sebagian besar hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sedangkan bagi pekerja dengan Pekerjaan Kerja waktu tertentu, ketentuan-ketentuan soal pengupahan diatur secara rinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu KEP. 49/MLN/V/2004, tentang ketentuan struktur dan skala upah.²

Salah satu konsekwensi dari asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata adalah diberlakukannya perjanjian baku (standard contract) dalam berbagai jenis transaksi konsumen, yaitu transaksi yang terjadi antara konsumen dengan pelaku usaha dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan hidup manusia. Secara sederhana, perjanjian baku dapat diartikan sebagai suatu jenis perjanjian yang isi dan syarat-syarat perjanjiannya ditetapkan secara sepihak oleh pelaku usaha dan pihak lain atau konsumen tidak dimungkinkan untuk menawar atau menegosiasi isi dan syarat-syaratnya, kecuali dengan pilihan mau atau tidak.⁶ Konsekwensi dari asas kebebasan berkontrak yang tersebut dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, banyak ditemukan berbagai jenis dan bentuk perjanjian dalam masyarakat.³

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang mengatur tentang persyaratan kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pengaturan perjanjian kerja tercantum di dalam Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang

¹ Duwi Aprianti. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerjaan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Jurnal Hukum Saraswati, Vol. 03 No.01, halaman 71

² *Ibid.* halaman 72.

³ Krismat Hutagalung. Perlindungan Hukum Konsumen Terhadap Perjanjian Baku Yang Merugikan Konsumen. Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 10 No. 2, halaman 208.

Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja meliputi perjanjian dengan waktu tertentu dan tidak dengan waktu tertentu. Perjanjian kerja dengan waktu tertentu harus memenuhi persyaratan yang telah diatur di dalam Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan paling tidak harus berlangsung selama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali maksimum satu tahun, sedangkan apabila tidak dengan waktu tertentu diatur di dalam Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan mensyaratkan masa percobaan selama tiga bulan dengan gaji tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional.⁴

3. Klausula

Pengertian Klausul Baku diartikan dalam UUPK adalah ketentuan yang telah dibuat dan dirumuskan dahulu dalam dokumen dan/atau perjanjian secara sepihak oleh Pelaku Bisnis yang wajib dipenuhi oleh konsumen. Dalam penawaran secara elektronik selalu dalam bentuk perjanjian baku, maka syarat dan ketentuan yang ada dalam penawaran secara elektronik ditentukan oleh Pelaku Bisnis secara sepihak dan Konsumen tidak mempunyai kesempatan untuk melakukan negosiasi terhadap penawaran secara elektronik tersebut. Pelaku Bisnis dalam kondisi ini mempunyai kuasa yang lebih tinggi dari Konsumen yang membutuhkan objek kontrak dari Pelaku Bisnis tersebut sehingga Konsumen yang ingin kebutuhannya

⁴ Ery Agus Priyono, Katya Nabila Saka Birauti. Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Praktek Pembuatan Perjanjian Kerja Perancangan. Jurnal Law Development & Justice Review, Vol. 5 No. 1. Halaman 31

terpenuhi maka menyetujui penawaran secara elektronik tersebut. Hal itu dikarenakan Bentuk Penawaran Secara Elektronik ini berbentuk perjanjian baku yang mempunyai konsep *Take or Leave it* (Ambil atau tinggalkan). Pada kenyataannya, pada Pasal 53 Ayat (2) PP PDG SE tersebut disebutkan bahwa perjanjian yang dibuat melalui sistem elektronik tidak diperbolehkan untuk menuliskan klausula baku yang bisa menimbulkan kerugian terhadap konsumen sebagaimana termaktub dalam UUPK. Apabila dalam syarat dan kondisi dalam Penawaran secara Elektronik tersebut berisi syarat dan kondisi yang merugikan konsumen dan Penawaran secara Elektronik tersebut berbentuk perjanjian standar/ baku maka Konsumen hanya memiliki pilihan yaitu Setuju dengan penawaran dan Tidak Setuju dengan Penawaran ini.

Klausula baku merupakan klausula yang saat ini lazim digunakan dalam perjanjian terutama dalam konteks bisnis. Pada mulanya perjanjian dibuat dan disusun oleh para pihak dengan tujuan agar kepentingan para pihak tersebut dapat tercapai bersama. Klausula baku digunakan dalam suatu perjanjian akibat perkembangan perekonomian serta kebutuhan masyarakat. Jika mula1nya dalam suatu hubungan bisnis membutuhkan perjanjian yang cukup rumit dan menghabiskan banyak biaya, maka dengan adanya klausula baku diharapkan dapat memangkas biaya operasional dan mempersingkat waktu.

Perjanjian baku tidak dimuat secara tersurat dalam KUH Perdata karena merupakan praktik yang relatif baru dalam dunia perjanjian. Namun jika merujuk kepada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang perlindungan konsumen (UU Perlinkos) dalam Pasal 1 Angka 10 “klausula baku adalah tiap-tiap aturan maupun ketentuan serta syarat-syarat yang telah dipersiapkan kemudian ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha yang kemudian dituangkan dalam suatu dokumen dan/atau perjanjian

yang mengikat serta harus dipenuhi oleh konsumen”. Oleh karena itu perjanjian baku ini disusun oleh salah satu pihak dimana pihak lain jika berkenan dapat menyetujuinya ataupun tidak. Dalam perjanjian baku keikutsertaan salah satu pihak dalam menyusun butir-butir perjanjian menjadi hapus. Hal ini kemudian menjadikan keberadaan klausula baku membatasi esensi dari asas kebebasan berkontrak.⁵

A. KLAUSULA BAKU DALAM PERJANJIAN PADA UMUMNYA

1. Pengertian dan Ciri-Ciri Perjanjian Baku

Perjanjian baku disebut juga dengan perjanjian standar (*Standard Contract*). Menurut Abdulkadir Muhammad (1992:6) kata baku atau standar artinya tolok ukur yang dipakai sebagai patokan. Dalam hubungan ini, perjanjian baku artinya perjanjian yang menjaditolok ukur yang dipakai sebagai patokan atau pedoman bagi setiap debitur/konsumen yang mengadakan hubungan hukum dengan pengusaha. Dalam perjanjian baku yang dibakukan adalah meliputi model, rumusan dan ukuran. Lahirnya perjanjian baku dilatarbelakangi antara lain oleh perkembangan masyarakat modern dan perkembangan keadaan sosial ekonomi. Tujuan semula diadakannya perjanjian baku adalah alasan efisiensi dan alasan praktis. Sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat, maka ciri-ciri perjanjian baku mengikuti dan menyesuaikan dengan perkembangan tuntutan masyarakat. Ciri-ciri tersebut mencerminkan prinsip ekonomi dan kepastian hukum yang berlaku. Prinsip ekonomi dan kepastian hukum dalam perjanjian baku dilihat dari kepentingan pengusaha bukan dari kepentingan konsumen. Adanya pembakuan syarat-syarat perjanjian, kepentingan ekonomi pengusaha lebih terjamin karena debitur/ konsumen hanya menyetujui syarat-syarat yang disodorkan oleh pengusaha .

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, yang dimaksud dengan klausula baku adalah, “setiap

⁵ Lidia Febrianti, Thamrin S, Puti Mayang Seruni. Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Tinjau Berdasarkan Asas Kebebasan Berkontrak. Jurnal Cendikian Hukum, Vol. 8 No. 1, halaman 21

aturan atau ketentuan dan syarat-syarat yang telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha yang dituangkan dalam suatu dokumen dan/atau perjanjian yang mengikat dan wajib dipenuhi oleh konsumen”. Menurut pendapat Munir Fuady, “biasanya kontrak baku sangat berat sebelah. Pihak yang kepadanya disodorkan kontrak baku tersebut tidak mempunyai kesempatan untuk bernegosiasi dan hanya berada pada posisi yang lemah. Hal tersebut menyebabkan kedudukan para pihak menjadi tidak seimbang. Pihak yang lemah biasanya tidak dalam keadaan yang bebas untuk menentukan apa yang menjadi keinginannya di dalam perjanjian. Oleh hukum hal ini diragukan apakah benar-benar ada elemen “kata sepakat” yang merupakan syarat sah nya perjanjian dalam perjanjian baku tersebut. Karena itu pula, untuk membatalkan suatu perjanjian baku, tidaklah cukup hanya ditunjukkan bahwa perjanjian itu adalah perjanjian baku, sebab perjanjian baku adalah netral”. Dalam perjanjian baku terjadi ketidaksamaan dan ketidakseimbangan perlindungan hukum terhadap para pihak, sehingga perjanjian baku itu merupakan perjanjian yang menindas dan tidak adil.⁶

Hakikat kontrak baku (perjanjian) bagi para pihak yakni terciptanya sebuah perjanjian yang berkeadilan, berkepastian dan bermanfaat bagi para pihak yang terlibat. Bahwa kontrak baku (standard contract), cenderung merugikan pihak debitur/konsumen, karena substansi (*clausule*) dibuat sepihak oleh kreditur sehingga memuat hak dan kewajiban yang tidak seimbang. Pada dasarnya, di dalam pengertian asas kebebasan berkontrak, terdapat pengertian membuat perjanjian dengan siapapun. Namun bukan berarti membuat perjanjian dengan pihak manapun mengabaikan secara utuh asas ini. Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan bagi pihak-pihak yang berkontrak, namun asas kebebasan berkontrak itu juga tidak memberikan kebebasan yang mutlak. Kitab Undang-Undang

⁶ Agustina Balik, Yosia Hetharie. Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Vol 3 No. 2, halaman 247

Hukum Perdata sendiri memberikan beberapa pembatasan terhadap asas kebebasan berkontrak ini, antara lain dibatasi oleh undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.⁷

2. Landasan Hukum Perjanjian Baku

Di Indonesia landasan hukum berlakunya perjanjian baku tidak ditemukan secara tegas dalam KUHPerdata, meskipun demikian munculnya perjanjian baku bisa saja dimungkinkan karena Buku III KUHPerdata menganut sistem terbuka, di mana hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada anggota masyarakat untuk membuat ketentuannya sendiri yang berlainan dengan pengaturan sebagaimana terdapat dalam

Buku III KUHPerdata. Dalam teori hukum penggunaan klausula baku masih menimbulkan kontroversi pada persoalan keabsahannya, mengingat ketentuan klausula baku yang ditentukan secara sepihak melanggar asas konsensualisme sebagaimana tertuang dalam Pasal 1320 jo Pasal 1338 KUHPerdata. Sepakat para pihak mengikatkan diri merupakan asas hukum yang essential dalam hukum perikatan, karena menentukan adanya perjanjian. Bahkan asas konsensualisme ini merupakan syarat mutlak bagi hukum perikatan yang modern dan bagi terciptanya kepastian hukum. Menurut Subekti bahwa pelanggaran terhadap ketentuan asas konsensualisme sebagaimana diatur dalam KUHPerdata akan mengakibatkan perjanjian itu tidak syah dan juga tidak mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Dalam perjanjian baku terjadi ketidaksamaan dan ketidakseimbangan perlindungan hukum terhadap para pihak, sehingga perjanjian baku itu merupakan perjanjian yang menindas dan tidak adil. Ini berarti kebebasan berkontrak dapat menciptakan klausul-klausul yang mencerminkan ketidakadilan dan sangat memberatkan salah satu pihak bila salah satu pihak

⁷ Nurul Fadila Anugrah, Mulyati Pawenne, Zinuddin. Penerapan Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerjasama Antara Pengusaha SPBU dan PT. Pertamina Dalam Penyaluran Bahan Bakar Minyak. Jurnal Of Philosophy, Vol. 4 No. 1. halaman 91.

tidak seimbang dalam membuat perjanjian. Dalam perjanjian baku ini, *bargaining position* yang lebih kuat berada di salah satu pihak saja, sehingga pihak yang lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya agar pihak lain dalam memasuki suatu perjanjian menerima sejumlah klausul yang diinginkan yang menguntungkan dirinya sendiri dan sebaliknya merugikan pihak yang lain. Kelemahan perjanjian baku ini adalah tidak dapat mengakomodasikan posisi yang sama dan seimbangan bagi pihak. Perjanjian baku merupakan bagian dari lingkupan perjanjian pada umumnya dalam kacamata hukum perdata. Dalam prakteknya perjanjian baku memang memiliki keunikan sendiri, perjanjian ini dapat dilakukan dengan tanpa adanya kata sepakat diantara kedua belah pihak. Sehingga tak jarang masalah yang dihadapi dalam melakukan perjanjian ini. Adanya perjanjian baku menyebabkan posisi konsumen lemah bahkan dirugikan dibandingkan dengan pelaku usaha. Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (UUPK) menentukan bahwa klausula baku adalah setiap aturan atau ketentuan dan syarat-syarat yang telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha yang dituangkan dalam suatu dokumen dan/atau perjanjian.⁸

Perjanjian baku atau klausul baku memang memiliki karakteristik tersendiri jika dibandingkan dengan jenis perjanjian lainnya dalam konsep hukum perdata. Sudaryatmo mengungkapkan karakteristik klausula baku adalah sebagai berikut:

1. Perjanjian dibuat secara sepihak oleh mereka yang posisinya relatif lebih kuat dari konsumen.
2. 2. Konsumen sama sekali tidak dilibatkan dalam menentukan isi perjanjian. 3. Dibuat dalam bentuk tertulis atau massal. 4. Konsumen terpaksa menerima isi perjanjian karena di dorong oleh faktor kebutuhan. Perjanjian baku atau klausula baku dia atur

⁸ Fadhilah Harmain. 2019. Tinjau Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Dalam Perjanjian Baku Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999. Jurnal Lex Privatum, Vol. VII No. 7. Halaman 12

dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Pasal 1 Ayat (10) berbunyi: “Klausula Baku adalah setiap aturan atau ketentuan dan syarat-syarat yang telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha yang dituangkan dalam dokumen dan/atau perjanjian yang mengikat dan wajib dipenuhi oleh konsumen.” Perjanjian baku ini di buat atas dasar kehendak sepihak, seringkali isi klausula baku merugikan pihak yang menerima klausula baku tersebut, yaitu pihak konsumen. Bila konsumen menolak klausula baku tersebut ia tidak akan mendapatkan barang ataupun jasa yang dibutuhkan, karena klausula baku serupa akan di terima di tempat lain. Hal tersebut menyebabkan konsumen lebih sering setuju terhadap si klausula baku walaupun memojokan. Bagi para pengusaha mungkin ini merupakan cara mencapai tujuan ekonomi yang efisien, praktis, dan cepat tidak berteletele. Tetapi bagi konsumen justru merupakan pilihan yang tidak menguntungkan karena hanya dihadapkan pada satu pilihan, yaitu menerima walaupun dengan berat hati.⁹

B. KEDUDUKAN KLAUSULA BAKU DALAM PERJANJIAN KERJA

Secara yuridis normatif berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), konsepsi klausula baku (standar) dalam perjanjian kerja tidak diatur secara jelas. Menurut UUK perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang bersifat timbal balik antara pengusaha/ majikan dengan pekerja/ buruh yang dibuat berdasarkan asas konsensualisme. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) UUK). Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku (Pasal 51 ayat (2) UUK). Syarat untuk

⁹ *Ibid.* Halaman 13

adanya perjanjian kerja secara tertulis untuk sahnyanya harus memenuhi syarat materiil dan syarat formil sebagaimana diatur dalam Pasal 52 dan Pasal 54 UUK.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implikasi hukum terhadap keberlakuan kontrak yang mengandung klausula merugikan bagi pihak pekerja

Hubungan kerja merupakan sebuah ikatan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha, didasari oleh kesepakatan dan saling kepercayaan. Kesepakatan ini menjadi fondasi utama dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, selaras dengan pasal 1320 KUHPerdara, menegaskan pentingnya kesepakatan ini sebagai pilar utama dalam membangun hubungan kerja yang sah. Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menjalin hubungan kerja tidak hanya sebatas persetujuan lisan, tetapi harus tertuang dalam sebuah perjanjian kerja yang jelas dan terstruktur. Perjanjian kerja ini menjadi landasan hukum yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta menjadi pedoman dalam menjalin kerjasama yang profesional dan saling menguntungkan. Perjanjian kerja yang sah harus memenuhi empat syarat mutlak:

1. Kesepakatan dan Kecakapan: Kesepakatan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha harus didasari oleh kebebasan dan tanpa paksaan. Kedua belah pihak harus memiliki kecakapan hukum untuk melakukan perjanjian, yaitu telah mencapai usia dewasa dan tidak sedang dalam pengampunan.

- a. Pekerjaan yang Diperjanjikan: Jenis dan sifat pekerjaan yang akan dilakukan harus dijelaskan secara detail dalam perjanjian kerja. Hal ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dan perselisihan di kemudian hari.
- b. Kesesuaian dengan Hukum: Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan norma hukum, norma kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Hak dan Kewajiban: Perjanjian kerja harus memuat hak dan kewajiban yang jelas bagi kedua belah pihak. Hak dan kewajiban ini mencakup unsur pekerjaan, upah atau imbalan, dan perintah.

Pelanggaran terhadap salah satu syarat di atas dapat berakibat fatal bagi keabsahan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang batal demi hukum atau dapat dibatalkan akan membawa konsekuensi hukum bagi kedua belah pihak. Ketentuan-ketentuan ini berlaku untuk semua jenis perjanjian kerja, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PKWT memiliki jangka waktu tertentu, namun tetap harus memenuhi syarat-syarat perjanjian kerja yang sah. Hal ini bertujuan untuk memastikan terciptanya hubungan kerja yang adil dan bermartabat bagi semua pihak. Pentingnya pemahaman dan kepatuhan terhadap ketentuan perjanjian kerja menjadi kunci utama dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Dengan memahami hak dan kewajiban masing-masing, pekerja dan pengusaha dapat menjalin kerjasama yang saling menguntungkan dan berkontribusi pada kemajuan bersama. Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diwarnai dengan berbagai penafsiran yang memicu keambiguan. Menurut regulasi

yang ada, PKWT seharusnya hanya digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap atau memiliki jangka waktu yang sudah ditentukan. Contohnya, pekerjaan proyek pembangunan gedung, perekrutan karyawan untuk persiapan event tertentu, atau sebagai masa percobaan sebelum diangkat menjadi karyawan tetap. Sayangnya, pemahaman ini belum sepenuhnya dimiliki oleh pengusaha. Bahkan, ada kecenderungan pelanggaran terhadap esensi PKWT yaitu dengan menggunakannya untuk pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap. Hal ini merugikan pekerja karena mereka tidak mendapatkan hak dan perlindungan yang sama seperti pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ironisnya, aturan hukum ketenagakerjaan saat ini belum memiliki mekanisme yang kuat untuk mencegah pelanggaran terhadap PKWT. Tidak ada sanksi pidana atau administratif yang tegas bagi pengusaha yang menyalahgunakan PKWT. Satu-satunya jalan bagi pekerja yang merasa dirugikan adalah dengan mengajukan gugatan perdata melalui proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Proses ini bisa memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit, sehingga menjadi hambatan bagi sebagian pekerja. Perselisihan mengenai penggunaan PKWT seringkali muncul karena perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha mungkin berpendapat bahwa PKWT bisa digunakan untuk pekerjaan tetap, sementara pekerja mengharapkan pekerjaan yang sifatnya tetap harus diatur dengan PKWTT. Jika pekerja yang dirugikan memilih untuk tidak mengajukan gugatan, hukum hanya memberikan sanksi otomatis. Sanksi ini berupa perubahan status kontrak dari PKWT menjadi PKWTT. Artinya, meskipun terlambat, pekerja tersebut pada

akhirnya tetap mendapatkan pekerjaan tetap. Namun, proses ini melewatkan potensi penerimaan sanksi yang lebih tegas bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran.¹⁴ Kontrak kerja merupakan salah satu instrumen hukum yang menjadi dasar dalam hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Kontrak ini mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak serta memastikan bahwa hubungan kerja berlangsung dalam koridor hukum yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, sering ditemukan kontrak kerja yang mengandung klausula yang merugikan bagi pekerja, baik dalam aspek hak, kesejahteraan, maupun kepastian kerja. Implikasi hukum terhadap keberlakuan kontrak semacam ini menjadi isu yang kompleks karena melibatkan aspek hukum perdata, ketenagakerjaan, dan hak asasi manusia.

Kedudukan para pihak dalam kontrak/perjanjian kerja bersifat sub-ordinasi, yaitu pihak yang satu (majikan/pengusaha) mempunyai kedudukan yang lebih tinggi atau berposisi kuat dibandingkan dengan pihak lainnya (buruh/majikan) yang mempunyai kedudukan lebih rendah atau berposisi lemah. Dalam hal suatu kontrak/ perjanjian kedudukan para pihak bersifat subbordinasi tersebut, biasanya pihak yang berposisi lebih tinggi/kuat sangat dimungkinkan untuk menekan pihak yang berposisi lemah, dengan cara pihak yang kuat akan terlebih dahulu membuat syarat- syarat atau ketentuanketentuan baku (standar) yang dicantumkan dalam klausul kontrak/perjanjian kerja, guna diajukan atau ditawarkan pada pihak yang berposisi lemah. Pihak yang berposisi lemah mau tidak mau akan menerima syarat-syarat atau ketentuan baku tersebut, mengingat jika tidak menerima pihak yang lemah

¹⁴ Kusumawati, W., & Ratnawati, E. (2024). Konstruksi hukum klausula baku perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Ensiklopedia of Journal*, 6(4), 416.

tidak akan memperoleh pekerjaan, yang berarti juga tidak akan menerima penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya. Pada posisi lain, pihak pemberi kerja/pengusaha memerlukan adanya klausula baku pada perjanjian kerjanya dikarenakan adanya dua alasan yaitu:

- a. Alasan Efisiensi Usaha Dalam masa globalisasi saat sekarang ini, penerapan kontrak baku pada hubungan bisnis merupakan suatu hal yang sangat lazim dilakukan. Kepentingan bisnis selalu menuntut adanya efisiensi dalam kegiatannya, baik yang berwujud efisiensi biaya, waktu maupun tenaga. Suatu hubungan bisnis yang dilakukan secara berulang-ulang dan berhubungan dengan banyak pihak serta bersifat sejenis, tentunya akan sangat efisien apabila dilakukan dan dituangkan pada suatu hubungan hukum yang dibuat secara baku atau dalam suatu standar kontrak tertentu.
- b. Alasan Keberlangsungan dan Kebutuhan Usaha Bagi pengusaha untuk menjaga keberlangsungan usahanya membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian (skill) tertentu, serta syarat-syarat dan standar tertentu untuk melaksanakan kegiatan usahanya (produksinya). Tanpa adanya tenaga kerja yang terampil dan syarat serta standar produksi tertentu, pihak pengusaha tidak bisa/lamban menjalankan usahanya. Sehingga pengusaha membutuhkan jaminan bahwa tenaga kerjanya merupakan tenaga kerja siap pakai, yang syarat, standar keahlian dan ketrampilannya perlu dituangkan dalam kontrak yang sebelumnya telah disusun dan disiapkan terlebih dahulu oleh pihak

pengusaha. Ditinjau dari kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum terletak di bidang hukum perdata, hukum administrasi negara dan hukum pidana.

Kedudukan tersebut membawa konsekwensi yuridis bahwa ketentuan peraturan hukum ketenagakerjaan haruslah mendasarkan pada teori-teori hukum yang menelaah tiga bidang ilmu hukum tersebut. Menurut Asri Wijayanti dalam bukunya Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi menjelaskan kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia sebagai berikut:

- a. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata
 Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakekatnya yang memegang peranan penting di dalam hubungan industrial adalah pihak-pihaknya, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Hubungan antara pengusaha dan pekerja di dasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan ini di dasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaannya muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan.
- b. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum administrasi
 Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam hukum administrasi yang diperhatikan dua hal, yaitu subyek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana peranannya. Subyek hukum dalam penyelenggaraan negara menyangkut tiga hal, yaitu pejabat, lembaga,

dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi. Peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberi izin (*bestuur*), bagaimana melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi (*politie*) dan bagaimana upaya hukumnya (*rechtspraak*). Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi tersebut dengan sebaik-baiknya.

- c. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana
Kedudukan hukum perburuhan dalam hukum pidana adalah pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan. Terdapat asas legalitas dalam hukum pidana, yaitu suatu perbuatan dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum apabila perbuatan tersebut sudah dituangkan dalam suatu undang-undang. Penerapan sanksi harus didasarkan pada ada tidaknya kesalahan yang dibuktikan dengan adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan akibat yang terjadi.¹⁵

Dari sudut pandang hukum perdata, kontrak kerja yang mengandung klausula yang merugikan pekerja dapat dikaji berdasarkan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Dalam ketentuan ini, perjanjian yang dibuat secara sah,

¹⁵ Suryono, L. J. (2011). Kedudukan dan penerapan klausula baku dalam perjanjian kerja di Indonesia. *Jurnal Media Hukum*, 18(1), 37.

mengikat para pihak sebagai undang-undang. Namun, kebebasan berkontrak tidak bersifat absolut karena harus memperhatikan syarat sah perjanjian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang mencakup adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek tertentu, dan sebab yang halal. Klausula yang merugikan pekerja sering kali berlawanan dengan prinsip itikad baik dan keadilan, sehingga dalam kondisi tertentu, kontrak tersebut dapat dibatalkan atau dinyatakan tidak sah.¹⁶

Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga mengatur perlindungan bagi pekerja. Ketentuan dalam undang-undang ini menetapkan standar minimum terkait hak pekerja, seperti upah minimum, jam kerja, hak atas cuti, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). Jika sebuah kontrak kerja memuat klausula yang melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan, misalnya penghapusan hak cuti, pemotongan upah yang tidak wajar, atau penghapusan jaminan sosial tenaga kerja, maka klausula tersebut dianggap batal demi hukum. Hal ini sejalan dengan prinsip hukum bahwa ketentuan dalam peraturan perundang-undangan memiliki kedudukan lebih tinggi dibandingkan perjanjian individual yang dibuat oleh para pihak.

¹⁶ Agustinus J. Sahetapy, "Pelaksanaan Kontrak Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan (Studi pada PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur)," *Jurnal Sains, Sosial dan Humaniora (JSSH)*, Vol. 1, No. 2, November 2021, hlm. 108

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja juga dapat ditemukan dalam konsep perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam konteks ini, pekerja dengan status PKWT sering kali lebih rentan terhadap keberadaan klausula yang merugikan, karena sifat kontrak yang bersifat sementara dan lebih fleksibel bagi pemberi kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa kontrak PKWT harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak boleh mengandung klausula yang merugikan pekerja. Jika ditemukan pelanggaran dalam kontrak kerja tersebut, pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan atau mengadukan permasalahan ini kepada instansi ketenagakerjaan.

Secara lebih luas, keberadaan klausula yang merugikan pekerja dalam kontrak kerja juga dapat dikaitkan dengan prinsip-prinsip perlindungan hak asasi manusia dalam dunia ketenagakerjaan. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR) serta Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menekankan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang layak dan perlakuan yang adil dari pemberi kerja. Jika sebuah kontrak kerja mengandung klausula yang bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar hak asasi manusia, maka dapat dianggap sebagai bentuk eksploitasi tenaga kerja yang bertentangan dengan norma hukum internasional. Dalam beberapa kasus, pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan intervensi untuk memastikan bahwa hak pekerja tetap terlindungi.

Implikasi hukum dari kontrak yang mengandung klausula merugikan bagi pekerja dapat berujung pada perselisihan hubungan industrial.

UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa melalui jalur perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial. Pekerja yang merasa dirugikan dapat mengajukan tuntutan atas ketidakadilan yang terjadi akibat klausula dalam kontrak kerja mereka. Dalam banyak kasus, pengadilan akan membatalkan klausula yang dinilai bertentangan dengan hukum dan menetapkan kompensasi atau pemulihan hak bagi pekerja yang dirugikan.

Selain melalui jalur hukum, pemerintah juga memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan terhadap praktik ketenagakerjaan di berbagai perusahaan. Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan di tingkat daerah dapat melakukan inspeksi terhadap perjanjian kerja yang digunakan oleh perusahaan, serta memberikan sanksi administratif bagi pemberi kerja yang terbukti memasukkan klausula yang melanggar hukum. Sanksi yang dapat diberikan meliputi teguran tertulis, denda, hingga pencabutan izin usaha dalam kasus pelanggaran berat.

Implikasi hukum dari keberlakuan kontrak dengan klausula yang merugikan bagi pekerja juga berdampak pada hubungan industrial secara keseluruhan. Jika praktik semacam ini dibiarkan tanpa pengawasan dan penegakan hukum yang tegas, maka akan terjadi ketimpangan kekuatan antara pekerja dan pemberi kerja. Hal ini berpotensi meningkatkan angka eksploitasi tenaga kerja dan menurunkan standar kesejahteraan pekerja di suatu negara. Oleh karena itu, peran serikat pekerja menjadi sangat penting dalam mengadvokasi hak-hak pekerja dan memastikan

bahwa kontrak kerja yang digunakan oleh perusahaan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pada akhirnya, meskipun kontrak kerja memiliki kedudukan sebagai perjanjian yang sah menurut hukum perdata, keberlakuannya tetap harus tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Klausula yang merugikan pekerja dapat dinyatakan tidak sah dan tidak mengikat, baik melalui mekanisme hukum perdata maupun melalui pengawasan ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja harus menjadi prioritas dalam setiap perjanjian kerja, karena kesejahteraan pekerja bukan hanya kepentingan individu, tetapi juga berpengaruh terhadap stabilitas ekonomi dan sosial secara keseluruhan.

Secara sederhana, hukum ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan yang mengatur hubungan pekerja dengan pemberi kerja. Adapun menurut Imam Soepomo, ruang lingkup aturannya meliputi adanya pengaturan tertentu, bekerjanya pada seseorang, dan upah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan payung hukum yang konkret bagi pekerja, pemberi kerja maupun pemerintah itu sendiri. Undang-undang tersebut merupakan pelaksanaan dari ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, sebagaimana dalam klausula hak asasi manusia, yaitu setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan layak yang selaras dengan tujuan bangsa itu sendiri dalam pembukaan UUD 1945. Selain itu, undang-undang tersebut merupakan jaminan pemenuhan bagi hak-hak setiap pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan pemerintah. Pekerja atau buruh diartikan sebagai seseorang yang melakukan tugas berdasarkan hubungan

kerja dan menerima imbalan atas usahanya. Istilah “pekerja” berasal dari kata “bekerja” yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti melakukan suatu kegiatan tertentu. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, pekerja dianggap sebagai subjek hukum kodrat, yang mempunyai hak dan kewajiban yang harus dihormati dan dipenuhi. Hak-hak dan kewajiban-kewajiban ini muncul dari hubungan kerja dan penting untuk menjaga kondisi kerja yang adil. Kerangka hukum memastikan bahwa kedua belah pihak, pemberi kerja dan pekerja, mematuhi tugas, kewajiban dan hak masing-masing. Hubungan kerja adalah hubungan yang mengikat secara hukum antara pekerja dan pemberi kerja. Hubungan ini tidak terjadi secara spontan, namun muncul ketika unsur-unsur tertentu terpenuhi. Unsur-unsur tersebut antara lain adanya perjanjian kerja, pemberian upah, penjabaran tugas tertentu, dan penerbitan perintah.

Salah satu komponen penting dalam suatu hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Perjanjian ini meresmikan syarat dan ketentuan dimana pekerja akan bekerja dan pemberi kerja akan memberikan kompensasi kepada mereka, sehingga menciptakan pemahaman yang jelas antara kedua belah pihak. Kontrak kerja, atau perjanjian kerja, sangat penting untuk membangun hubungan kerja yang standar. Kontrak ini merupakan perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja yang merinci hak dan kewajiban kedua belah pihak sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Perjanjian kerja berfungsi sebagai kerangka hukum yang mengikat kedua belah pihak terhadap syarat-syarat perjanjian yang sah. Kedudukan pekerja dalam suatu perjanjian cenderung lebih lemah daripada pemberi kerja, dimana seringkali terjadi ketimpangan kewajiban didalamnya. UU

Ketenagakerjaan menguraikan berbagai jenis perjanjian kerja, antara lain PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tetap) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Meskipun PKWT pada hakikatnya merupakan kontrak kerja, namun PKWTT belum tentu dapat dianggap sebagai kontrak kerja yang sama. Perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja yang baku harus mematuhi peraturan perundang-undangan. Namun, ada kalanya klausul dalam perjanjian ini bertentangan dengan hukum. Baik PKWT maupun PKWTT diatur oleh peraturan perundang-undangan yang harus ditaati dengan cermat. Apabila timbul perbedaan antara ketentuan suatu perjanjian dan peraturan perundang-undangan, maka harus diambil tindakan khusus untuk menyelesaikan konflik tersebut. Hal itu dilakukan untuk memastikan bahwa perjanjian kerja tidak bertentangan dengan hukum, sehingga sangat penting untuk menjaga praktik ketenagakerjaan yang sah dan adil.¹⁷

implikasi hukum terhadap keberlakuan kontrak yang mengandung klausula merugikan bagi pekerja sangat luas, mencakup aspek hukum perdata, hukum ketenagakerjaan, serta perlindungan hak asasi manusia. Klausula yang tidak sesuai dengan prinsip keadilan dan undang-undang dapat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum. Selain itu, pekerja yang merasa dirugikan memiliki hak untuk menggugat klausula tersebut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, dalam pembuatan kontrak kerja, baik pekerja maupun pemberi kerja harus memastikan bahwa ketentuan yang dimuat dalam

¹⁷ Ratna Dewi, Marusaha Simarmata, Rahul Kristian Sitompul, Nofianus Elu, dan Tota Roganda Siahaan, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Kontrak Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, Vol. 1, No. 4, Juni 2024, hlm. 1040.

kontrak sesuai dengan peraturan yang berlaku serta menghormati prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja.

B. Upaya hukum yang dapat dilakukan bagi pihak yang merasa dirugikan akibat klausula baku dalam kontrak kerja

Upaya hukum adalah sarana atau mekanisme yang diberikan oleh hukum kepada pihak yang merasa dirugikan atau tidak puas terhadap suatu putusan pengadilan untuk mengajukan keberatan atau perlawanan guna memperoleh keadilan yang lebih baik. Upaya hukum bertujuan untuk menjamin hak-hak para pencari keadilan serta memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil telah melalui proses yang sesuai dengan prinsip hukum yang berlaku.

Dalam sistem peradilan di Indonesia, upaya hukum dapat dikategorikan ke dalam dua jenis utama, yaitu upaya hukum biasa dan upaya hukum luar biasa. Upaya hukum biasa terdiri dari banding dan kasasi, sedangkan upaya hukum luar biasa meliputi peninjauan kembali dan perlawanan terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Upaya Hukum Biasa

a. Banding

Banding merupakan upaya hukum yang diajukan kepada pengadilan tingkat lebih tinggi oleh pihak yang merasa tidak puas dengan putusan pengadilan tingkat pertama. Pengadilan tingkat banding akan meninjau ulang putusan tersebut untuk memastikan bahwa semua aspek hukum telah diterapkan dengan benar.

b. Kasasi

Kasasi adalah upaya hukum yang diajukan ke Mahkamah Agung oleh pihak yang tidak menerima putusan pengadilan tingkat banding. Dalam kasasi, Mahkamah Agung tidak menilai ulang fakta-fakta dalam perkara, tetapi hanya menguji apakah ada kesalahan dalam penerapan hukum oleh pengadilan sebelumnya.

Upaya Hukum Luar Biasa a. Peninjauan Kembali (PK)

Peninjauan Kembali merupakan upaya hukum yang dapat diajukan terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. PK diajukan apabila ditemukan bukti baru (*novum*) yang dapat mengubah putusan atau jika terdapat kekhilafan hakim dalam mempertimbangkan fakta dan hukum yang berlaku.

b. Perlawanan

Perlawanan merupakan upaya hukum yang dapat diajukan oleh pihak yang tidak hadir dalam persidangan dan kemudian merasa dirugikan oleh putusan yang dijatuhkan tanpa kehadirannya. Perlawanan biasanya diajukan dalam perkara perdata terhadap putusan *verstek* (putusan yang dijatuhkan tanpa kehadiran tergugat).

Pentingnya Upaya Hukum dalam Sistem Peradilan

Upaya hukum merupakan bagian penting dari sistem peradilan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada para pencari keadilan agar mendapatkan keputusan yang benar dan adil. Melalui mekanisme ini, kesalahan dalam penerapan hukum dapat dikoreksi, dan prinsip *due process of law* tetap terjaga.

Selain itu, upaya hukum juga memastikan bahwa setiap individu memiliki hak untuk memperoleh perlindungan hukum yang optimal. Dengan adanya

berbagai tahapan upaya hukum, seseorang tidak langsung menerima putusan yang dianggap merugikan, tetapi memiliki kesempatan untuk mengajukan keberatan berdasarkan prosedur hukum yang berlaku.

Dalam konteks keadilan, upaya hukum memberikan keseimbangan antara kepentingan individu dan kepastian hukum. Oleh karena itu, sistem peradilan yang baik harus menjamin akses yang mudah terhadap upaya hukum serta menerapkan prinsip transparansi dalam setiap tahapan prosesnya.

Banyak definisi diberikan oleh para pakar hukum tentang definisi Perjanjian Baku tersebut antara lain: Hondius dalam disertasinya mengatakan bahwa : "Perjanjian Baku adalah konsep janji-janji tertulis, disusun tanpa membicarakan isinya dan lazimnya dituangkan ke dalam sejumlah tak terbatas perjanjian yang sifatnya tertentu", sedangkan Mariam Darus , menyimpulkan "Perjanjian Baku adalah perjanjian yang isinya dibakukan dan dituangkan dalam bentuk formulir". Perjanjian baku adalah suatu perjanjian yang didalamnya telah terdapat syarat- syarat tertentu yang dibuat oleh salah satu pihak, yang umumnya disebut perjanjian adhesie atau perjanjian baku. Nama perjanjian adhesie adalah yang paling tua yang oleh Saleilles, ahli hukum Perancis, yang kemudian menyebar dengan istilah *Contract d'adhesion*", "*adhesion contract*". Ciri yang melekat pada sifat adhesie yaitu "*take it or leave it*". Pihak lawan dari yang menyusun kontrak, umumnya disebut "*adherent*", berhadapan dengan yang menyusun kontrak, ia tidak mempunyai pilihan. Dalam hal ini si penyusun kontrak mempunyai kedudukan monopoli, atau dengan demikian dikehendaki bahwa perusahaan lain supaya mempergunakan syarat-syarat yang sama. Terserah mau mengikuti atau menolak. Si

penyusun kontrak bebas dalam membuat redaksinya, sehingga pihak lawan berada dalam keadaan dibawah kekuasaannya. Prakteknya, hampir semua perjanjian dalam dunia bisnis khususnya yang berskala besar dan atau berulang, berkelanjutan, perjanjian dilaksanakan dalam bentuk perjanjian baku (standard contract) yang sifatnya membatasi Asas Kebebasan Berkontrak.¹⁸

Hukum perjanjian memberikan ruang kepada para pihak untuk membentuk dan menentukan isi dari perjanjian yang akan dilakukan, meski demikian, dalam penerapannya terjadi beberapa permasalahan yang sering dialami dalam menjalankan perjanjian tersebut, salah satu diantaranya adalah adanya kontrak baku, dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. Dalam Undang-Undang tersebut Pasal 1 Angka 10 disebutkan bahwa: “Klausula Baku adalah setiap aturan atau ketentuan dan syarat-syarat yang telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha yang dituangkan dalam suatu dokumen dan/atau perjanjian yang mengikat dan wajib dipenuhi oleh konsumen” Berpijak pada aturan tersebut maka dapat diketahui bahwa di dalam klausula baku yang dibuat, terdapat unsur keharusan yang harus dilakukan oleh salah satu pihak dalam rangka pemenuhan atas aturan yang ada di dalam perjanjian tersebut. Merujuk pada landasan dasar dilakukannya suatu kontrak atau perjanjian, dalam hal ini cenderung mengacu pada hal-hal yang bersifat bisnis atau ekonomi (keuangan). Oleh karena itu dalam suatu kontrak yang dibuat oleh para pihak, seharusnya mampu mawadahi kepentingan-kepentingan para pihak. Adanya

¹⁸ Ery Agus Priyono, “Peranan Asas Itikad Baik dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak),” *Diponegoro Private Law Review*, Vol. 1, No. 1, November 2017, hlm. 2573.

kepentingan para pihak, merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan, karena pada dasarnya dalam kontrak perjanjian yang dilakukan para pihak di dalamnya sama-sama memiliki kepentingan. Mengacu pada pemikiran bahwa suatu perjanjian terjadi ketika para pihak yang ada di dalamnya sepakat untuk saling mengikatkan diri, maka dalam hal ini pelaksanaan perjanjian tidak dapat lepas dari prinsip konsensualisme yang merupakan suatu syarat pembentuk perjanjian. Prinsip konsensualisme merupakan syarat mutlak dalam setiap kontrak yang berfungsi untuk menjamin kepastian hukum.

Suatu perjanjian dianggap terjadi setelah para pihak mengatakan kesepakatan. Lebih jauh memahami tentang kesepakatan para pihak, bahwa pada hakikatnya dalam hubungan hukum perjanjian, kesepakatan yang terjadi terbentuk karena proses tawar menawar. Melalui proses tawar menawar inilah para pihak akan mengetahui secara jelas dan detail terkait dengan hak kewajiban yang harus dilaksanakan dalam menjalankan perjanjian tersebut.¹⁹

Kedudukan klausula baku dalam hukum perjanjian di Indonesia dapat ditelusuri dari dasar hukum yang mengatur terkait dengan klausula baku tersebut, serta penggunaan klausula baku dalam hubungan keperdataan yang dilakukan oleh para pihak. Mengenai kedudukan klausula baku dapat dilihat dari aturan hukum yang mengaturnya serta beberapa contoh perjanjian yang menggunakan klausula baku.

¹⁹ R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, (Bandung: Alumni, 1986), halaman 5, dalam Yohanes Sogar Simamora, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2009), halaman. 191.

Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 3 UUD Tahun 1945 yang berarti bahwa rakyat wajib mematuhi hukum dalam penyelenggaraan negara. Selain itu, juga diamanatkan tentang tujuan Negara Indonesia yaitu menciptakan kehidupan bangsa yang adil dan sejahtera hingga mewujudkan keadilan sosial. Keadilan sosial ditujukan untuk menyejahterakan warga negara. Salah satu bentuknya adalah dengan mendapatkan haknya secara merata dan tidak diskriminasi. Contoh pengimplementasiannya adalah dengan pemenuhan hak berkaitan dengan pekerjaan serta penghidupan yang layak. Penghidupan yang layak ini bisa didapatkan dengan memenuhi kebutuhan ekonomi yaitu dengan bekerja. Makna bekerja sangat beragam, yaitu bekerja yang diperuntukkan kepada diri sendiri saja atau bekerja yang memiliki hubungan kerja. Pengaturan terhadap pekerjaan yang diperuntukkan untuk diri sendiri bukan didasarkan pada hukum perburuhan karena tidak terdapat pemberian upah serta tidak ada hubungan kerja. Sedangkan bekerja yang diatur dalam hukum perburuhan adalah pekerjaan yang memiliki hubungan kerja serta mendapatkan upah dari hasil pekerjaan tersebut dikarenakan menggunakan tenaga, kemampuan ataupun keahliannya untuk mengerjakan kepentingan majikan atau pihak pemberi kerja. Permasalahan yang terjadi semakin kompleks yaitu berkaitan dengan kesempatan kerja. Penyebabnya adalah adanya ketidakseimbangan antara kesempatan kerja dengan angkatan kerja yang semakin meningkat. Namun dengan kesadaran tersebut dapat menekan generasi muda memunculkan ide-ide menarik yaitu dengan membuka perusahaan sendiri yang

kemudian dapat mempekerjakan lebih banyak orang. Sehingga mulai muncul berbagai macam jenis pekerjaan Sebagai upaya membuka kesempatan pekerjaan.

Hubungan kerja merupakan bentuk dari hubungan hukum, yaitu terjadinya ikatan antar satu orang dengan lainnya sesama subyek hukum, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dengan pemberi kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan.⁴ Adanya ikatan ini maka akan tumbuh hak dan kewajiban bagi para pihak. Kewajiban adalah hal-hal yang harus untuk dilakukan, sedangkan hak adalah perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap suatu kepentingan seseorang. Antara kewajiban dan hak saling berkaitan, dimana kewajiban merupakan syarat agar dapat memperoleh hak. Dengan kata lain, timbulnya hak dan kewajiban setelah adanya peristiwa hukum. Sedangkan peristiwa hukum merupakan peristiwa yang memungkinkan dapat menghapus atau menimbulkan hukum sebagaimana pendapat dari Van Apeldorn.⁵ Peraturan perundang-undangan tersebut mengatur terkait hak-hak yang seharusnya diberikan pada pekerja/buruh, namun ternyata dalam penerapannya masih terdapat permasalahan. Kendala terhadap pelaksanaan aturan ini adalah adanya ketimpangan posisi antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja. Sehingga pekerja hanya memanfaatkan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan perusahaan pemberi kerja hanya menganggap mereka sebagai obyek dalam hubungan kerja. Dengan adanya kedudukan yang tidak sederajat ini maka penting hadirnya pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum dengan tujuan agar tercapai keadilan dan tetap memperhatikan hak asasi manusia. Ketentuan yang berlaku bagi para pekerja dengan perusahaan pemberi kerja

Ini adalah aturan hukum perburuhan, yang keberlakuannya adalah terhadap hubungan hukum didasarkan pada perjanjian. Perjanjian ini dilakukan oleh pemberi kerja dan pihak yang bekerja, yakni berupa perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*).

Perjanjian kerja tidak hanya dilakukan oleh perusahaan besar atau perusahaan negeri saja, namun juga penting dilakukan oleh perusahaan swasta. Penting adanya perjanjian kerja untuk mengetahui status pekerjaan, serta mengetahui hak dan kewajiban para pihak. Terlebih di zaman yang semakin modern, seluruh aspek kehidupan semakin berkembang.

Dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, kontrak kerja menjadi dasar hukum yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Namun, dalam praktiknya, sering kali ditemukan kontrak kerja yang mengandung klausula baku yang merugikan pihak pekerja. Klausula baku dalam kontrak kerja merupakan ketentuan yang telah disusun sepihak oleh pemberi kerja tanpa adanya negosiasi yang setara dengan pekerja. Klausula semacam ini biasanya memuat ketentuan yang membatasi hak-hak pekerja atau memberikan keuntungan yang tidak proporsional bagi pemberi kerja. Hal ini dapat mencakup penghapusan hak cuti, pemotongan upah yang tidak wajar, pembebanan tanggung jawab yang berlebihan pada pekerja, atau bahkan pembatasan hak untuk mengajukan gugatan atas ketidakadilan yang dialami pekerja selama hubungan kerja berlangsung.

Dalam menghadapi situasi ini, pekerja yang merasa dirugikan akibat klausula baku dalam kontrak kerja memiliki berbagai upaya hukum yang dapat ditempuh untuk mendapatkan keadilan. Salah satu dasar hukum yang dapat digunakan sebagai landasan dalam mengajukan keberatan terhadap klausula baku

adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Dalam Pasal 1320 KUH Perdata, disebutkan bahwa suatu perjanjian harus memenuhi empat syarat sah, yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek yang jelas, dan sebab yang halal. Jika klausula baku dalam kontrak kerja ternyata disusun secara sepihak tanpa adanya persetujuan yang adil dari pekerja, maka dapat dianggap bahwa kontrak tersebut tidak memenuhi unsur kesepakatan yang sah dan dapat dibatalkan secara hukum.²⁰

Lebih lanjut, pekerja juga dapat mengajukan gugatan berdasarkan Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. Meskipun undang- undang ini lebih sering dikaitkan dengan perlindungan konsumen dalam transaksi barang dan jasa, dalam beberapa kasus, pekerja juga dapat dikategorikan sebagai pihak yang menerima jasa dari pemberi kerja dan karenanya berhak mendapatkan perlindungan yang layak. Dalam Pasal 18 Undang-Undang Perlindungan Konsumen, dijelaskan bahwa klausula baku yang mencantumkan ketentuan yang memberikan wewenang kepada satu pihak untuk mengubah perjanjian secara sepihak, atau yang meniadakan hak untuk mengajukan keberatan atau gugatan, dapat dinyatakan batal demi hukum.

Selain itu, pekerja yang merasa dirugikan akibat klausula baku dalam kontrak kerja juga dapat menempuh jalur hukum ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

²⁰ Istianah, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Mengandung Klausula Baku Studi Kasus Pada Perusahaan Wedding & Event Organizer," *Jurist-Diction*, Vol. 7, No. 4, 2024, hlm. 650.

tentang Cipta Kerja. Dalam regulasi ini, pemerintah menetapkan batasan yang jelas mengenai hak-hak pekerja yang tidak boleh dilanggar oleh pemberi kerja. Jika klausula baku dalam kontrak kerja ternyata bertentangan dengan ketentuan yang ada dalam undang-undang ketenagakerjaan, maka pekerja dapat mengajukan aduan ke pengawas ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan setempat. Pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk memeriksa dan menilai apakah kontrak kerja yang digunakan oleh perusahaan telah sesuai dengan hukum yang berlaku atau mengandung ketentuan yang merugikan pekerja.²¹

Dalam kasus perselisihan yang lebih kompleks, pekerja juga dapat menempuh jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini memberikan mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja melalui beberapa tahap, mulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga arbitrase atau pengadilan hubungan industrial. Dalam tahap perundingan bipartit, pekerja dapat bernegosiasi langsung dengan pemberi kerja untuk mengubah atau menghapus klausula baku yang merugikan. Jika tidak mencapai kesepakatan, maka pekerja dapat membawa permasalahan ini ke Dinas Ketenagakerjaan untuk dilakukan mediasi atau konsiliasi. Jika kedua tahap ini masih belum membuahkan hasil yang memuaskan, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan putusan yang mengikat secara hukum.

²¹ *Ibid.*

Dalam beberapa kasus, serikat pekerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja yang dirugikan oleh klausula baku dalam kontrak kerja. Pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja dapat meminta bantuan hukum dari serikat pekerja untuk menekan perusahaan agar mengubah ketentuan kontrak yang merugikan. Serikat pekerja dapat melakukan advokasi, negosiasi kolektif, atau bahkan mengajukan gugatan hukum atas nama para pekerja yang terdampak.

Selain menempuh jalur hukum formal, pekerja yang merasa dirugikan akibat klausula baku dalam kontrak kerja juga dapat mengajukan pengaduan ke Komnas HAM atau lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dan hak asasi manusia. Klausula yang merugikan pekerja dalam kontrak kerja sering kali berkaitan dengan pelanggaran hak asasi manusia, seperti eksploitasi tenaga kerja atau pemberlakuan kondisi kerja yang tidak manusiawi. Oleh karena itu, pekerja dapat meminta dukungan dari lembaga-lembaga ini untuk meningkatkan tekanan terhadap pemberi kerja agar mengubah ketentuan kontrak yang tidak adil.

Implikasi dari upaya hukum yang dilakukan pekerja terhadap klausula baku dalam kontrak kerja dapat sangat bervariasi. Dalam beberapa kasus, pekerja berhasil mendapatkan keadilan dengan cara negosiasi atau melalui intervensi pengawas ketenagakerjaan, sehingga klausula yang merugikan dapat dihapus atau diubah sesuai dengan hukum yang berlaku. Namun, dalam kasus lain, pekerja mungkin menghadapi perlawanan dari perusahaan yang enggan mengubah ketentuan kontrak kerja mereka. Dalam situasi seperti ini, pekerja yang tidak

memiliki perlindungan hukum yang memadai mungkin merasa enggan untuk melanjutkan proses hukum karena takut akan kehilangan pekerjaannya atau mengalami tindakan balasan dari pemberi kerja. Oleh karena itu, penting bagi pekerja untuk mendapatkan pendampingan hukum yang memadai agar tidak mengalami tekanan yang berlebihan dalam memperjuangkan hak-haknya.

Dalam konteks yang lebih luas, upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja dalam menghadapi klausula baku dalam kontrak kerja juga memiliki dampak terhadap dunia ketenagakerjaan secara keseluruhan. Jika pekerja secara konsisten menentang klausula baku yang merugikan melalui jalur hukum, maka hal ini dapat mendorong perubahan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Pemerintah akan lebih sadar akan perlunya regulasi yang lebih ketat terhadap pemberi kerja yang menyalahgunakan posisi dominan mereka dalam hubungan kerja. Selain itu, serikat pekerja juga akan semakin kuat dalam memperjuangkan hak-hak pekerja secara kolektif.

Kesimpulannya, upaya hukum yang dapat dilakukan bagi pihak yang merasa dirugikan akibat klausula baku dalam kontrak kerja mencakup berbagai mekanisme, mulai dari membatalkan perjanjian yang tidak sah berdasarkan KUH Perdata, mengajukan aduan ke pengawas ketenagakerjaan, menempuh jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hingga mendapatkan dukungan dari serikat pekerja dan lembaga advokasi hak asasi manusia. Pekerja yang mengalami ketidakadilan akibat klausula baku harus memahami hak-hak hukumnya serta memilih jalur yang paling sesuai untuk memperjuangkan keadilan. Dengan adanya perlindungan hukum yang kuat dan mekanisme penyelesaian yang efektif,

diharapkan praktik ketenagakerjaan di Indonesia dapat berjalan lebih adil dan berlandaskan pada prinsip keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja.

C. Perlindungan hukum terhadap klausula merugikan pekerja di Indonesia

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo, awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam, hukum bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral. Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan, yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk

mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, hukum berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis. Pendapat mengenai pengertian hukum yang dinyatakan oleh Dr. O. Notohamidjojo, SH, menyebutkan bahwa hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat. Perlindungan hukum apabila dijabarkan terdiri dari dua suku kata, yakni “perlindungan” dan “hukum”, yang artinya memberikan suatu perlindungan menurut hukum atau undang-undang yang berlaku. Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen, dalam Pasal 1 ayat (3) menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Artinya, penyelenggara negara di segala bidang

harus didasarkan pada aturan hukum yang adil dan pasti sehingga tidak didasarkan pada kekuasaan politik semata.²²

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi, secara umum dapat dirumuskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha, organisasi majikan, dan pemerintah, termasuk di dalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.

Menurut Moleenar, hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Sementara itu, menurut Mr. G. Lavenbach, hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut. Pandangan berbeda dikemukakan oleh Mr. N.E.H. Van Esveld, yang menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan,

²² M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Professional*, Vol. 10, No. 1, Juni 2023, hlm. 81-82.

tetapi juga mencakup pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang bertanggung jawab atas risiko sendiri. Selanjutnya, Mr. Mok menyebutkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak yang langsung bergantung pada pekerjaan tersebut. Sedangkan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari berbagai perumusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur sebagai berikut: serangkaian peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan majikan, serta adanya balas jasa berupa upah atas pekerjaan yang dilakukan.

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan dengan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral baik di tingkat pusat maupun daerah. Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan serta melindungi pekerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah.

Peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi bagi tenaga kerja serta memberikan arah dalam mengatur kebutuhan ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia, yang

berlandaskan gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja serta penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam rangka mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Hukum ketenagakerjaan memiliki sifat yang dapat bersifat perdata (privat) maupun publik. Sifat perdata hukum ketenagakerjaan terlihat dalam pengaturannya mengenai kepentingan perorangan antara pekerja dan pengusaha, terutama dalam perjanjian kerja. Adapun hukum perjanjian kerja sendiri diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku

III. Di sisi lain, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik dalam hal pemerintah turut campur dalam pengaturan ketenagakerjaan, termasuk pemberlakuan sanksi atau aturan hukum dalam berbagai undang-undang dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Dalam KUH Perdata, pengertian perjanjian kerja dapat ditemukan dalam Pasal 1601a KUH Perdata, yang berbunyi: "Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah." Dalam pasal ini, hubungan yang terjadi adalah hubungan kerja antara buruh dengan majikan, yang didasarkan pada perjanjian kerja. Buruh bekerja di bawah pimpinan atau petunjuk majikan. Dalam ketentuan tersebut, terdapat tiga unsur utama dalam perjanjian kerja, yaitu adanya pekerjaan yang

dilakukan oleh buruh, upah yang diberikan langsung oleh majikan, dan posisi buruh yang berada di bawah perintah majikan. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, yang ditandai dengan adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan, serta adanya suatu hubungan kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *dienstverhouding*, yakni hubungan di mana majikan memiliki wewenang untuk memberikan perintah yang harus ditaati oleh buruh. Selain itu, terdapat perbedaan antara perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara seorang pihak yang memborongkan pekerjaan dengan pihak yang memborong pekerjaan, di mana pihak pertama menghendaki suatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain atas pembayaran sejumlah tertentu sebagai harga pemborongan.

Dalam Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. menyebabkan kerugian bagi pengusaha atau perusahaan, maka buruh dapat diwajibkan membayar ganti rugi atau denda sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Ketentuan ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta memastikan bahwa setiap pekerja menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan kewajiban ini harus tetap memperhatikan prinsip keadilan dan proporsionalitas. Pengusaha tidak boleh memberlakukan aturan atau sanksi secara sewenang-wenang tanpa

mempertimbangkan hak asasi pekerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi tanpa mengesampingkan kepentingan pengusaha.

Selain itu, dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja, pemerintah memiliki peranan strategis dalam mengawasi implementasi peraturan ketenagakerjaan. Pemerintah harus memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, termasuk hak atas upah yang layak, hak atas keamanan dan keselamatan kerja, serta hak untuk diperlakukan secara adil dan tanpa diskriminasi. Perlindungan hukum bagi pekerja tidak hanya berfungsi untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja tetapi juga untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja yang dapat merugikan kesejahteraan pekerja. Dengan adanya hukum yang jelas dan dapat ditegakkan, pekerja akan merasa lebih aman dalam menjalankan tugasnya, sementara pengusaha juga dapat menjalankan usahanya dengan kepastian hukum yang lebih baik.

Kesimpulannya, perlindungan hukum bagi pekerja merupakan elemen fundamental dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Dengan adanya regulasi yang jelas, pengawasan yang ketat, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif, hubungan antara pekerja dan pengusaha dapat berjalan harmonis dan adil. Sehingga, kesejahteraan pekerja dapat terjamin dan dunia usaha pun dapat berkembang dengan baik dalam lingkungan kerja yang kondusif dan berkeadilan.²³

²³ *Ibid.* halaman 83

Dalam dunia ketenagakerjaan, kontrak kerja menjadi dokumen fundamental yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Kontrak ini tidak hanya menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, tetapi juga menjadi dasar bagi perlindungan hukum bagi pekerja. Namun, dalam praktiknya, sering ditemukan klausula-klausula dalam kontrak kerja yang merugikan pekerja. Klausula semacam ini umumnya disusun secara sepihak oleh pemberi kerja, sehingga posisi tawar pekerja menjadi lemah. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap klausula merugikan pekerja menjadi aspek yang sangat penting dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Secara umum, klausula merugikan dalam kontrak kerja dapat mencakup berbagai bentuk, seperti penghapusan hak atas cuti, penetapan upah di bawah standar minimum, kewajiban kerja yang tidak manusiawi, hingga pembatasan hak pekerja untuk menggugat pemberi kerja di pengadilan. Klausula semacam ini bertentangan dengan prinsip keadilan dan dapat mengarah pada eksploitasi tenaga kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan bagi pekerja yang dirugikan akibat klausula semacam ini. Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia didasarkan pada berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945), Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta berbagai peraturan pelaksanaannya. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Ketentuan ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memastikan kesejahteraan pekerja dan mencegah praktik-praktik ketenagakerjaan yang merugikan mereka.

Dalam konteks perlindungan hukum bagi pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi regulasi utama yang mengatur hubungan industrial di Indonesia. Undang-undang ini memberikan batasan terhadap isi kontrak kerja, sehingga klausula yang bertentangan dengan hukum dianggap batal demi hukum. Salah satu pasal yang relevan adalah Pasal 52 ayat (1), yang menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Ini berarti bahwa setiap klausula yang dimasukkan dalam kontrak kerja harus didasarkan pada kesepakatan yang sah dan tidak boleh bertentangan dengan hukum yang berlaku. Selain itu, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memberikan pengaturan baru terkait perlindungan pekerja. Meskipun beberapa pihak mengkritik UU Cipta Kerja karena dianggap lebih menguntungkan pengusaha, terdapat ketentuan-ketentuan yang tetap mempertahankan perlindungan bagi pekerja, seperti hak atas upah minimum, jaminan sosial, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang menghadapi klausula merugikan adalah pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah. Dalam Pasal 176 Undang-Undang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk melakukan pengawasan guna memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan dipatuhi oleh semua pihak. Jika dalam sebuah kontrak kerja ditemukan klausula yang merugikan pekerja, maka pekerja dapat melaporkan hal tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat. Selain

pengawasan pemerintah, mekanisme lain yang dapat digunakan pekerja untuk menolak klausula merugikan adalah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam undang-undang ini, pekerja yang merasa dirugikan dapat menempuh jalur penyelesaian melalui berbagai tahapan, mulai dari perundingan bipartit antara pekerja dan pemberi kerja, mediasi oleh pihak ketiga, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam banyak kasus, PHI berwenang untuk membatalkan klausula yang dianggap bertentangan dengan hukum dan memerintahkan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang dirugikan.

Selain mekanisme formal yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, serikat pekerja juga memiliki peran penting dalam melindungi pekerja dari klausula merugikan dalam kontrak kerja. Serikat pekerja berfungsi sebagai wadah bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya, termasuk melakukan perundingan dengan pengusaha guna menghapus atau mengubah klausula yang merugikan. Pasal 104 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja berhak untuk membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja guna memperjuangkan kepentingan mereka.

Di samping itu, pekerja yang menghadapi klausula merugikan juga dapat meminta bantuan dari lembaga perlindungan hak asasi manusia, seperti Komnas HAM atau Ombudsman Republik Indonesia. Klausula yang bersifat eksploitatif

atau diskriminatif dapat dianggap sebagai pelanggaran hak asasi manusia, sehingga pekerja dapat mengajukan pengaduan kepada lembaga-lembaga ini untuk mendapatkan perlindungan lebih lanjut. Dari segi hukum perdata, klausula dalam kontrak kerja yang dianggap merugikan juga dapat diuji keabsahannya berdasarkan asas keadilan dan kepatutan sebagaimana diatur dalam KUH Perdata. Pasal 1337 KUH Perdata menyatakan bahwa suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatutan, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika suatu klausula dalam kontrak kerja bertentangan dengan prinsip-prinsip ini, maka klausula tersebut dapat dinyatakan tidak sah oleh pengadilan.

Meskipun telah terdapat berbagai regulasi yang memberikan perlindungan terhadap pekerja dari klausula merugikan, implementasi aturan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu kendala utama adalah rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja, yang sering kali tidak memahami hak-hak mereka dan menerima begitu saja klausula yang diberikan oleh pemberi kerja. Selain itu, masih terdapat keterbatasan dalam pengawasan ketenagakerjaan, terutama dalam menangani perusahaan-perusahaan yang tidak patuh terhadap peraturan ketenagakerjaan. Sebagai kesimpulan, perlindungan hukum terhadap klausula merugikan pekerja di Indonesia telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta hukum perdata. Pekerja yang merasa dirugikan memiliki berbagai mekanisme untuk menuntut keadilan, mulai dari melaporkan ke pengawas ketenagakerjaan, mengajukan sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial, hingga meminta bantuan dari serikat pekerja dan lembaga perlindungan HAM. Namun,

efektivitas perlindungan ini sangat bergantung pada implementasi di lapangan serta kesadaran pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Oleh karena itu, upaya sosialisasi hukum dan peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja di Indonesia benar-benar mendapatkan perlindungan yang layak dalam hubungan kerja mereka.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Klausula dalam kontrak kerja yang merugikan pekerja sering kali dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum karena bertentangan dengan prinsip keadilan dan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Hal ini didukung oleh asas kebebasan berkontrak yang tetap harus mematuhi Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sah perjanjian.
2. Pekerja yang merasa dirugikan memiliki hak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau melapor kepada instansi ketenagakerjaan guna mendapatkan perlindungan hukum. Dalam banyak kasus, pengadilan cenderung membatalkan klausula yang eksploitatif dan mengembalikan hak pekerja sesuai aturan yang berlaku.
3. Pengawasan dari Kementerian Ketenagakerjaan dan peran aktif serikat pekerja sangat penting untuk memastikan kontrak kerja yang adil dan bebas dari klausula yang merugikan. Hal ini menjadi langkah preventif agar praktik eksploitasi tenaga kerja tidak terus berlanjut.

B. Saran

1. Pekerja perlu diberikan edukasi mengenai hak-hak mereka dalam hukum ketenagakerjaan agar dapat mengidentifikasi dan menolak klausula yang merugikan dalam kontrak kerja.
2. Pemerintah harus meningkatkan pengawasan terhadap praktik ketenagakerjaan, termasuk memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang menggunakan klausula yang merugikan pekerja dalam kontrak kerja.
3. Serikat pekerja harus lebih aktif dalam memberikan advokasi, pendampingan hukum, dan mediasi bagi pekerja yang menghadapi masalah akibat klausula yang merugikan dalam kontrak kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Mariam Darus Badruzaman, *Hukum Kontrak di Indonesia*, (Jakarta: ELIPS, 1998), hlm. 148.
- Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 26.
- Dzul kifli Umar dan Utsman Handoyo, *Kamus Hukum*, (Surabaya: Mahirsindo Utama, 2014), hlm. 399.
- Bagir Manan, *Hukum Positif Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 2005), hlm. 112.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), hlm. 87.
- Auliya Hardani, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Mataram: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hlm. 247.
- E. N. A. M. Sihombing dan C. Hadita, *Penelitian Hukum*, (Medan: Setare Press, 2022), hlm. 51.
- A. F. Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Medan: CV. Harfa Creative, 2023), hlm. 131.
- R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, (Bandung: Alumni, 1986), hlm. 5, dalam Yohanes Sogar Simamora, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2009), hlm. 191.

B. Jurnal

- Muhammad Usman Syahirul Azmani, “Analisis Hukum dan Dampak Praktis Klausula Eksonerasi Dalam Perjanjian Bisnis Antar Pelaku Usaha,” *Jurnal Negara dan Keadilan* 11(3) (2023): 208.
- I Gusti Agung Mahendra, I Putu Nyoman Budiarta, dan I Gusti Agung Ayu Gita Pritayanti Dinar, “Akibat Hukum Perjanjian Kerja yang Mencantumkan Non Competition Clause untuk Melindungi Rahasia Dagang Bisnis,” *Jurnal Analogi Hukum* 5(3) (2023): 293–297.

- K. Benuf dan M. Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer," *Jurnal Gema Keadilan* 7(1) (2020): 20–33.
- Rusandi dan M. Rusli, "Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus," *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* 2(1) (2021): 1
- W. Kusumawati dan E. Ratnawati, "Konstruksi Hukum Klausula Baku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Ensiklopedia of Journal* 6(4) (2024): 416.
- J. Suryono, "Kedudukan dan Penerapan Klausula Baku dalam Perjanjian Kerja di Indonesia," *Jurnal Media Hukum* 18(1) (2011): 37.
- Agustinus J. Sahetapy, "Pelaksanaan Kontrak Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan (Studi pada PT. Wahana Kencana Mineral (WKM) Halmahera Timur)," *Jurnal Sains, Sosial dan Humaniora (JSSH)* 1(2) (2021): 108.
- Ratna Dewi, Marusaha Simarmata, Rahul Kristian Sitompul, Nofianus Elu, dan Tota Roganda Siahaan, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Kontrak Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 1(4) (2024): 1040.
- Ery Agus Priyono, "Peranan Asas Itikad Baik dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak)," *Diponegoro Private Law Review* 1(1) (2017): 2573.
- Istianah, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Mengandung Klausula Baku Studi Kasus Pada Perusahaan Wedding & Event Organizer," *Jurist-Diction* 7(4) (2024): 650
- M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Professional* 10(1) (Juni 2023): 81–83
- Aprianti, Duwi. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerjaan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)." *Jurnal Hukum Saraswati*, Vol. 03 No. 01, hlm. 71–72.
- Hutagalung, Krismat. "Perlindungan Hukum Konsumen Terhadap Perjanjian Baku Yang Merugikan Konsumen." *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 10 No. 2, hlm. 208.
- Priyono, Ery Agus, dan Katya Nabila Saka Birautei. "Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Praktek Pembuatan Perjanjian Kerja Perancangan." *Jurnal Law Development & Justice Review*, Vol. 5 No. 1, hlm. 31.
- Febrianti, Lidia, Thamrin S, dan Puti Mayang Seruni. "Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Ditinjau Berdasarkan Asas Kebebasan Berkontrak." *Jurnal Cendekia Hukum*, Vol. 8 No. 1, hlm. 21.

- Balik, Agustina, dan Yosia Hetharie. "Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Vol. 3 No. 2, hlm. 247.
- Anugrah, Nurul Fadila, Mulyati Pawenne, dan Zinuddin. "Penerapan Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerjasama Antara Pengusaha SPBU dan PT. Pertamina Dalam Penyaluran Bahan Bakar Minyak." *Journal of Philosophy*, Vol. 4 No. 1, hlm. 91.
- Harmain, Fadhilah. "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Dalam Perjanjian Baku Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999." *Jurnal Lex Privatum*, Vol. VII No. 7, 2019, hlm. 12–13.