



KEDUDUKAN PERJANJIAN KERJA DENGAN KLAUSULA BAKU DITINJAU DARI ASAS PROPORSIONALITAS

Puti Mayang Seruni.¹

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Jl. Kaharudin Nst No. 113, Simpang Tiga, Pekanbaru, 28284. Indonesia

Email: putimayangseruni@law.uir.ac.id

ABSTRACT

This study examines the existence of standard clauses in employment agreements that eliminate the negotiation process at the pre-contractual stage. This study aims to analyze the position of standard clauses in agreements, then analyze the proportionality in employment agreements that use standard clauses, and analyze the legal implications caused by employment agreements that use standard clauses, but are not proportional. This study uses a normative research type. The results of this study explain that standard clauses are commonly used because they do not violate the legal requirements of the agreement. Whether or not this employment agreement is proportional is determined by its clause. If the standard clause used does not harm workers and does not violate laws and regulations but is used only to facilitate the process of achieving an employment relationship, then the employment agreement is still considered proportional. However, employment agreements with standard clauses are susceptible to abuse due to the unbalanced bargaining position between employers and workers.

Keywords: *Proportionality Principle. Employment Agreement. Standart Clause.*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang eksistensi klausula baku dalam perjanjian kerja yang menghilangkan proses negosiasi pada tahapan pra-kontraktual. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan klausula baku dalam perjanjian, kemudian menganalisis proporsionalitas dalam perjanjian kerja yang menggunakan klausula baku, serta menganalisis implikasi hukum yang ditimbulkan oleh perjanjian kerja yang menggunakan klausula baku, tetapi tidak proporsional. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa klausula baku umum digunakan karena tidak melanggar syarat sah perjanjian. Proporsional atau tidaknya perjanjian kerja ini ditentukan dari klausulnya. Jika klausula baku yang digunakan tidak merugikan pekerja dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan melainkan digunakan hanya untuk mempermudah proses untuk mencapai hubungan kerja, maka perjanjian kerja tersebut masih dipandang proporsional. Meskipun demikian perjanjian kerja dengan klausula baku rentan terdapat penyalahgunaan keadaan karena posisi tawar yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja.

Kata Kunci: Asas Proporsionalitas. Perjanjian Kerja. Klausula Baku.

¹ **Submission:** 2 Maret 2025 | **Review-1:** 18 April 2025 | **Review-2:** 29 April 2025 | **Copyediting:** 11 Mei 2025 | **Production:** 12 Mei 2025

1. Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersifat privat yang mengatur hubungan pribadi orang perorangan melalui perjanjian kerja dan juga bersifat publik karena adanya campur tangan pemerintah.² Tujuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah keadilan sosial bagi para pihak dalam hubungan kerja. Namun hal ini sulit terlaksana jika diserahkan semata hanya kepada para pihak dalam hubungan kerja utamanya pekerja dan pengusaha, karena pihak yang kuat yakni pengusaha selalu akan memiliki posisi tawar yang lebih baik dari pihak yang lemah yakni pekerja.³

Campur tangan pemerintah membuat hukum ketenagakerjaan yang awalnya merupakan hukum yang bersifat privat atau keperdataan berubah menjadi hukum yang bersifat publik.⁴ Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan dapat diklasifikasikan sebagai hukum yang bersifat publik meskipun ketentuan-ketentuan dalamnya tetap mengandung sisi privat.⁵

Perjanjian kerja lahir karena adanya perikatan antara pekerja dan pengusaha yang kemudian akan melahirkan hubungan hukum diantara majikan dan tenaga kerja yang disebut hubungan kerja.⁶ Hubungan kerja inilah yang menentukan hak, kewajiban dan perlindungan kepada masing-masing pihak.⁷ Perjanjian kerja adalah dasar yang akan menentukan hubungan hukum yang akan datang antara usahawan dan tenaga kerja. Jika perjanjian kerja mengabaikan kepentingan serta hak dan kewajiban yang seimbang antara

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 12.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 13th ed. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 23.

⁴ Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Publik Dan Privat," *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (2017): 224, <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.25047>.

⁵ Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Publik Dan Privat," *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (2017): 224, <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.25047>.

⁶ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan: Disesuaikan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja/Omnibus Law* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2021), 84.

⁷ Khairani, 92.

para pihak, salah satu pihak dapat mengalami kerugian.⁸

Dalam penyusunan suatu perjanjian, posisi tawar bagi para pihak memegang peranan yang penting. Seperti pada perjanjian jual-beli, pada umumnya posisi antara penjual dan pembeli relatif sama kedudukannya.⁹ Namun berbeda dengan perjanjian kerja. Secara yuridis kedudukan antara pekerja dan pengusaha dimata hukum adalah sama. Adapun dasar hukum yang digunakan adalah Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) yang menyatakan:

“Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak kecualinya”.

Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 menyatakan:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Selain itu, pengaturan tentang kedudukan antara pekerja dan pengusaha juga diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menyatakan:

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Kemudian dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Pengaturan di atas memang tidak secara tersurat menyebutkan posisi tawar yang seimbang dalam hubungan kerja. Namun spirit persamaan kedudukan dan anti diskriminasi telah terkandung di dalamnya. Sehingga dapat diketahui bahwa secara yuridis posisi antara pekerja dan pengusaha adalah seimbang.

⁸ Lidia Febrianti, Thamrin S, and Puti Mayang Seruni, “Standard Clauses in Employment Agreement Based on the Freedom of Contract Principle,” *Jurnal Cendikia Hukum* 8, no. 1 (2022): 20, <https://doi.org/http://doi.org/10.33760/jch.v8i1.544>.

⁹ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 8.

Sayangnya, pada praktiknya posisi tawar antara pekerja dan pengusaha tidaklah seimbang secara sosial ekonomis, terlebih bagi pekerja yang tidak memiliki keahlian khusus.¹⁰ Ketidakseimbangan posisi tawar (*bargaining position*) ini telah terjadi sejak tahap pra-kontraktual perjanjian kerja. Pengusaha memiliki posisi tawar yang lebih baik daripada pekerja karena kekuatan ekonominya. Pengusaha bebas merekrut siapa saja yang dikehendaki dari kandidat yang melamar pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa jumlah calon pekerja terus meningkat setiap tahun, meskipun pertumbuhan lapangan kerja yang dianggap ideal lebih lambat.

Pada Februari tahun 2024, hasil survey angkatan kerja nasional menunjukkan hasil peningkatan jumlah angkatan kerja sebanyak 2,76 juta orang dibanding Februari 2023, hal tersebut kini menjadikan jumlah angkatan kerja berjumlah 149,38 juta orang.¹¹ Kondisi ini diperparah dengan ketatnya persaingan pencarian kerja di Indonesia terutama pada tahun 2023. Berdasarkan laporan *Talent Acquisition Insight 2024* oleh Mercer Mettl mencatat bahwa 69% perusahaan di Indonesia tidak melakukan rekrutmen pekerja untuk mencegah *layoff*.¹² Sisa perusahaan yang melakukan rekrutmen pada tahun 2023, 77% diantaranya memilih pekerja lepas atau kontrak.¹³

Pekerja pada akhirnya tidak dapat memilih tempat kerja yang baik dan layak. Padahal tanpa adanya pekerja mustahil proses produksi dan perputaran ekonomi dapat berjalan.¹⁴ Kehendak bebas pekerja untuk memilih pekerjaan juga dibatasi oleh keterbatasan kemampuan dan pendidikan mereka. Ketika pekerja dihadapkan pada perjanjian kerja baku yang sudah dibuat oleh pengusaha, pekerja akan menerimanya karena mereka tidak memiliki kuasa

¹⁰ Wijayanti, 9.

¹¹ Badan Pusat Statistik, "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,82 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 3,04 Juta Rupiah per Bulan," Badan Pusat Statistik, 2024.

¹² Mercer, "Laporan Talent Acquisition Insights 2024 - Indonesia," Mercer.com, 2024, <https://www.mercer.com/id-id/insights/talent-and-transformation/global-talent-acquisition-insight-report/>.

¹³ Mercer.

¹⁴ Thamrin S et al., "Promoting Decent Living For Daily Workers Accordance With Indonesian Government Regulation," *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 25, no. 3 (2023): 414, <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/kanun.v25i3.27918>.

untuk mengubah isi perjanjian tersebut. Jika menolak, maka pekerja terancam disisihkan dari kompetitor pekerja lainnya. Hal ini sangat disayangkan mengingat dalam Hubungan Industrial Pancasila kedudukan tenaga kerja diposisikan sebagai komponen bangsa yang paling penting sekaligus bagian integral dari pembangunan nasional.¹⁵

Perjanjian kerja dengan klausula baku dibuat untuk meningkatkan efisiensi bisnis karena hubungan bisnis yang berulang dengan berbagai pihak tetapi tetap sejenis akan lebih efektif jika dimasukkan ke dalam hubungan hukum yang diatur secara baku atau standar. Alasan kedua adalah pengusaha membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan dan standar keahlian.¹⁶ Alasan lainnya karena pengusaha perlu pekerja yang sesuai dengan persyaratan dan standar keahlian.¹⁷

Tidak seperti perjanjian lainnya, perjanjian kerja berfokus pada hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, bukan penjualan, sewa, atau jenis perjanjian lainnya. Oleh karena memuat kewajiban dan hak antara pemberi kerja dan pekerja, maka proses pra kontraktual yakni tahapan negosiasi adalah hal yang penting. Penggunaan klausula baku dalam perjanjian kerja menghilangkan kesempatan bagi pekerja untuk dapat menentukan isi perjanjian sesuai dengan kebutuhannya. Dalam kontrak kerja yang mengandung klausula baku, pekerja hanya memiliki pilihan untuk menyetujui atau menolak. Perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha lebih memihak kepentingan pengusaha daripada kepentingan pekerja. Jelasnya keberadaan klausula baku dalam perjanjian kerja berpotensi merugikan pihak pekerja sebagai pihak dengan posisi tawar lebih lemah. Kerugian yang dimaksud adalah hilangnya kesempatan pekerja untuk memperjuangkan

¹⁵ Mokh. Thoif, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19," *Perspektif Hukum* 22, no. 2 (2022): 265–85, <https://doi.org/https://doi.org/10.30649/ph.v22i2.125>.

¹⁶ Leli Joko Suryono, "Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia," *Jurnal Media Hukum* 18, no. 1 (2011): 35–49, <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/4181>.

¹⁷ I Dewa Gede Oka Nuryawan and Ida Ayu Sadnyini, "Rekonstruksi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Analisis Hukum* 1, no. 2 (2018): 255–77, <https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jah.v1i2.415>.

kepentingannya pada fase pra-kontraktual demi mendapatkan penghidupan yang layak. Tentunya kondisi tersebut berseberangan dengan ketentuan yang termuat dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Kondisi tersebut menjadi pilihan yang problematik, disatu sisi mejadi pilahan yang praktis bagi pengusaha, tetapi disisi lain kemudahan yang ditawarkan oleh klausula baku bagi pengusaha menjadikan kesempatan bagi para pekerja untuk menegosiasikan kepentingannya demi penghidupan yang layak menjadi terganggu. Proses negosiasi sendiri memiliki arti penting dalam hukum perjanjian. Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, siapapun bebas membuat ataupun tidak membuat kontrak, bebas untuk menentukan isi, bentuk, syarat, dan undang-undang mana yang dipakai dalam perjanjian itu. Dengan hilangnya proses negosiasi bagi salah satu pihak, maka makna dari asas kebebasan berkontrak tereduksi.

Misalnya jika isu klausula baku yang digunakan pengusaha untuk melepaskan diri dari tanggung jawabnya, seperti klausula baku yang isinya menyatakan pengusaha tidak bertanggung jawab jika terjadi kecelakaan akibat bekerja, maka klausul seperti ini tentunya melanggar hak pekerja akan perlindungan kerja. Sebagaimana yang diketahui dalam Pasal 86 UU Ketenagakerjaan pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja, dan dalam Pasal 87 UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja, sehingga kecelakaan kerja yang terjadi adalah tanggung jawab perusahaan. Memang dalam hukum ketenagakerjaan sudah diatur jika terjadi pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun akan jauh lebih baik jika perselisihan ini dapat dicegah dari awal melalui proses pra kontraktual yang seimbang antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan uraian di atas rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana kedudukan klausula baku dalam sebuah perjanjian? Kemudian bagaimana proporsionalitas perjanjian kerja yang menggunakan klausula baku? serta apa implikasi hukum yang dapat ditimbulkan oleh perjanjian kerja yang menggunakan klausula baku yang tidak proporsional? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan klausula baku dalam sebuah perjanjian? Kemudian menganalisis proporsionalitas perjanjian kerja yang menggunakan klausula baku? serta mengkaji secara mendalam implikasi hukum yang dapat ditimbulkan oleh perjanjian kerja yang menggunakan klausula baku yang tidak proporsional.

Penelitian tentang klausula baku dalam sebuah perjanjian sudah pernah diteliti sebelumnya. Penelitian pertama dilakukan oleh Singgih Purnomo pada tahun 2021 dengan judul Klausula Baku dalam Perspektif Perjanjian Dagang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran penerapan klausula baku dalam perspektif klausula dagang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran klausula baku dalam perspektif klausula dagang. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perjanjian dagang dengan klausula baku tidak adil bagi salah satu pihak, pihak dengan posisi yang kuat dapat memaksakan kehendaknya melalui keberadaan klausula baku ini.¹⁸ Undang-Undang perlindungan konsumen sendiri tidak tegas melarang penggunaan klausula baku sepanjang tidak melanggar Pasal 18 ayat (1) dan (2), sementara dalam perspektif perjanjian baku tetap sah sepanjang tidak melanggar syarat sah perjanjian dalam pasal 1320 KUHPerdara.¹⁹

Penelitian kedua dilakukan oleh Winda Kusumawati dan Elfrida Ratnawati pada tahun 2024 dengan judul Konstruksi Hukum Klausula Baku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah mengapa perlu diadakan konstruksi hukum klausula baku pada perjanjian kerja waktu tertentu

¹⁸ Singgih Purnomo et al., "Klausula Baku Dalam Perspektif Perjanjian Dagang," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)* 5, no. 4 (2021): 1105–12, <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2422>.

¹⁹ Purnomo et al.

berdasarkan analisis Undang-Undang Cipta Kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlunya diadakan konstruksi hukum klausula baku pada perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan analisis Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini menemukan bahwa konsep PKWT sendiri dalam Undang-Undang Cipta Kerja penuh dengan kerancuan dan memicu interpretasi yang berbeda yang membuka peluang diterapkannya klausula baku sebagai bentuk eksploitasi pekerja. Prinsip itikad baik, keadilan, dan kebebasan bernegosiasi harus dijamin dalam peraturan perundang-undangan demi menyelamatkan pekerja PKWT dari kerugian kontraktual.

Penelitian selanjutnya diteliti oleh Gilby Mangapeng bersama dengan tim dengan judul Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja terhadap Penerapan Klausula Baku pada Perusahaan. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap penerapan klausula baku pada Perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap penerapan klausula baku pada perusahaan. Penelitian ini juga mengemukakan hasil yang tidak jauh berbeda. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja sendiri tidak ada penegasan terkait dengan klausula baku.²⁰ Adapun perlindungan pekerja hak tenaga kerja lebih berfokus pada upaya ketika pelanggaran sudah terjadi, bukan pada tahapan penecahan awal yakni masa sebelum berkontrak.²¹ Aturan-aturan dan perjanjian dalam perusahaan perlu didasari dengan prinsip keadilan dan prinsip kesepakatan untuk mengakomodir kepentingan para pihak.²²

Berdasarkan telaah pada penelitian tersebut, maka diketahui bahwa penelitian ini mengkaji klausula baku dalam perjanjian kerja ini dari perspektif yang berbeda, yaitu dari perspektif asas proporsionalitas. Asas proporsionalitas menempatkan para pihak dalam posisi yang setara yang berorientasi pada pertukaran hak dan kewajiban yang proporsional. Sehingga

²⁰ Gilby Mangapeng, Meiske M. Lasut, and Joupy G.Z. Mambu, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Penerapan Klausula Baku Pada Perusahaan," *Constituendum: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 2 (2024): 18–27, <https://ejournal.unima.ac.id/index.php/constituendum/article/view/10559>.

²¹ Mangapeng, Meiske M. Lasut, and Joupy G.Z. Mambu.

²² Mangapeng, Meiske M. Lasut, and Joupy G.Z. Mambu.

untuk menilai suatu perjanjian telah dikatakan sebagai proporsional ataukah belum, maka haruslah ada kriteria pengukurnya. Sehingga dalam artikel ini akan dibahas apakah perjanjian kerja yang menggunakan klausula baku di dalamnya merupakan telah sesuai dengan dengan asas proporsionalitas ataukah tidak.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian ini dilakukan berdasarkan bahan hukum utama yang dilakukan dengan penelaahan teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini. Penelitian ini juga dikenal sebagai penelitian kepustakaan, yaitu dengan melakukan penelaahan buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini. Penelitian ini fokus pada analisis terhadap fenomena klausula baku dalam perjanjian kerja yang ditinjau dari sudut pandang asas proporsionalitas dalam sebuah perjanjian. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan konseptual dimana titik analisisnya berpegangan pada konsep asas proporsionalitas dalam sebuah perjanjian.

Bahan hukum primer yang digali terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perjanjian kerja. Sedangkan bahan hukum sekunder terdiri dari teori dan penelitian yang relevan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi Pustaka atau studi literatur. Selanjutnya data yang dikumpulkan dianalisis dengan metode kualitatif. Ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari literatur review tentang masalah yang dibahas. Selanjutnya, bahan yang telah dikumpulkan diuraikan secara sistematis dan logis. Selanjutnya akan dikaitkan dan dianalisis dengan temuan studi pustaka untuk menjawab masalah. Kesimpulan ditarik menggunakan logika deduktif, yang berarti mengolah hal-hal yang umum menjadi hal-hal yang lebih khusus.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Kedudukan Klausul Baku dalam Sebuah Perjanjian

Klausula baku sering digunakan dalam perjanjian, terutama yang berkaitan dengan bisnis. Pada mulanya, para pihak membuat perjanjian dengan tujuan untuk mencapai kepentingan bersama. Perkembangan ekonomi dan tuntutan masyarakat menyebabkan klausula baku digunakan dalam perjanjian. Adanya klausula baku diharapkan dapat mengurangi biaya operasional dan mempersingkat waktu jika awal hubungan bisnis rumit dan mahal.²³ Oleh karena itu di Indonesia kemunculan klausula baku adalah untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan ekonomi.

Pasal 1338 KUHPdata mengandung tiga asas yang kemudian memungkinkan penggunaan klausul baku dalam sebuah perjanjian. Pertama, asas konsensualisme yang menyatakan perjanjian perjanjian berlaku karena adanya kehendak yang telah sesuai. Kedua, Asas kebebasan berkontrak, yang menyatakan bahwa siapapun bebas membuat ataupun tidak membuat kontrak, bebas untuk menentukan isi, bentuk, syarat, dan Undang-Undang mana yang dipakai dalam perjanjian itu. Ketiga, asas kekuatan mengikat dari perjanjian, dimana perjanjian mengikat bagi para pihak dan berlaku selayaknya undang-undang.

Klausula baku sendiri sebetulnya tidak terkandung secara tersurat dalam KUHPdata, penerapannya cukup baru di masyarakat. Namun bila mengacu pada Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (UU Perlinkos) dinyatakan bahwa 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, salah satu pihak membuat klausula baku ini, sedangkan pihak lain hanya dapat menyetujuinya atau tidak jika

²³ Muhamad Hasan Muaziz and Achmad Busro, "Pengaturan Klausula Baku Dalam Hukum Perjanjian Untuk Mencapai Keadilan Berkontrak," *Jurnal Law Reform* 11, no. 1 (2015): 74–84, <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.14710/lr.v11i1.15757>.

berkenan. Umumnya klausula baku ini dimungkinkan karena salah satu pihak kedudukannya lebih lemah, baik karena ketidaktahuan, posisi maupun rasa percaya.²⁴ Klausula baku menghilangkan keterlibatan salah satu pihak dalam pembentukan butir-butir perjanjian. Ini berarti bahwa prinsip kebebasan berkontrak dibatasi oleh klausula baku. Ini membuat perjanjian baku ini berat sebelah karena tidak memberikan kesempatan kepada salah satu pihak untuk bernegosiasi.²⁵

Menurut Peter Mahmud Marzuki, asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang berkaitan dengan isi, bentuk, dan jenis perjanjian yang akan dibuat. Menurut asas ini, seseorang secara umum memiliki pilihan bebas untuk mengadakan perjanjian.²⁶ Sedangkan menurut Sutan Remi Sjahdeni ruang lingkup asas kebebasan berkontrak di Indonesia sebagai kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian; kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian; kebebasan untuk menentukan alasan perjanjian; kebebasan untuk membentuk suatu perjanjian; kebebasan untuk menentukan objek perjanjian; kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang opsional.²⁷

Namun demikian, kebebasan berkontrak ini tidak bisa dimaknai tanpa batasan. Menurut beberapa literatur asas ini dapat berlaku bilamana pihak-pihak dalam kontrak ini sendiri memiliki posisi tawar yang seimbang secara sosial dan ekonomi.²⁸ Sehingga menurut setiawan semakin banyaknya penggunaan kontrak-kontrak baku menjadi salah satu

²⁴ Anggitariani Rayi Larasati Siswanta and Maria Mu'ti Wulandari, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Baku Dalam Perjanjian Kerja," *Soedirman Law Review* 4, no. 4 (2022): 409–20, <https://doi.org/https://doi.org/10.20884/1.slr.2022.4.4.221>.

²⁵ Agustina Balik and Yosia Hetharie, "Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing," *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 3, no. 2 (2020): 242–52, <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jhbbc.v3i2.3801>.

²⁶ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, 3rd ed. (Jakarta: Kencana, 2013), 110.

²⁷ Hernoko, 111.

²⁸ Hernoko, 111–13.

yang membatasi keberlakuan asas ini.²⁹ Karena itu, Munir Fuadi berpendapat bahwa “klausula baku sangat berat sebelah karena menghilangkan kesempatan bagi pihak lain untuk melakukan negosiasi”. Menurutnya, makna yang tersisa dari kebebasan berkontrak hanyalah pilihan bebas untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian, yang juga disebut sebagai “*take it or leave it*”.³⁰

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa asas kebebasan berkontak akan tercapai jika posisi para pihak seimbang secara ekonomi dan sosial. Terdapat ketimpangan posisi dalam klausula baku. Selalu ada pihak dengan kekuatan ekonomi yang lebih kuat yang dapat menentukan isi perjanjian, dan pihak lain dengan kekuatan ekonomi yang lebih lemah hanya dapat menyetujui atau meninggalkan perjanjian tersebut. Sehingga dalam hal ini Slutjer berpendapat bahwa klausula baku bukanlah perjanjian, karena kedudukan pengusaha dalam perjanjian tersebut ialah seperti pembentuk Undang-Undang Swasta (*legio particuliere wetgever*).³¹ Slutjer berpendapat demikian karena dalam klausula baku hanya salah satu pihak sajalah yang dapat menyusun klausula-klausulanya, sementara pihak lain hanya bisa menerima atau menolak seluruh perjanjian tersebut tanpa ada kesempatan untuk melakukan negosiasi selayaknya perjanjian pada umumnya. Posisi salah satu pihak sebagai yang berkuasa menyusun klausul yang wajib dipatuhi jika oleh pihak lain jika ingin ikut serta dalam perjanjian inilah yang dianggap Slutjer seperti pembentuk Undang-Undang Swasta.

Klausula baku ini dapat ditemukan dalam banyak jenis perjanjian, terutama yang melibatkan pihak yang tidak memiliki posisi tawar yang seimbang, seperti perjanjian kerja. Perjanjian kerja dengan klausula baku

²⁹ Setiawan, *Aneka Masalah Hukum Dan Hukum Acara Perdata* (Bandung: Alumni, 1992), 179.

³⁰ Setiawan, *Aneka Masalah Hukum Dan Hukum Acara Perdata* (Bandung: Alumni, 1992), 179.

³¹ M. Roesli, Sarbini, and Bastianto Nugroho, “Kedudukan PerjanjianBaku Dalam Kaitannya Dengan Asas Kebebasan Berkontrak,” *Jurnal Ilmu Hukum* 15, no. 1 (2019): 1–8, <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/dih.v15i1.2260>.

dibuat untuk meningkatkan efisiensi bisnis. Hubungan bisnis yang berulang dengan berbagai pihak tetapi tetap sejenis akan lebih efektif jika dimasukkan ke dalam hubungan hukum yang diatur secara baku atau standar.³² Kemudian alasan kedua adalah pengusaha membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan dan standar keahlian yang dibutuhkan pemberi kerja.³³

Keberadaan klausula baku dalam sebuah perjanjian meskipun tadi dikatakan sebagai perjanjian yang berat sebelah, tetaplah dipandang sah sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Namun memang perjanjian dengan klausula baku dengan tawaran “*take it or leave it*” (melakukan perjanjian atau tidak sama sekali melakukan perjanjian) rawan mengandung keterpaksaan bagi para pihak yang tidak menyusun perjanjian, terutama jika yang bersangkutan tidak memiliki pilihan lain. Namun, penggunaan klausula baku juga tidak bisa disimpulkan semuanya akan merugikan pihak yang tidak turut membuat perjanjian. Tentunya harus dilihat apakah ada kedudukan terpaksa atau apakah disana ada distribusi profit, beban kerja dan juga risiko kerja yang tak layak. Diterimanya klausula baku sebagai sebuah perjanjian juga didasari dari teori *fictie van will en vertouwen* atau fiksi adanya kemauan dan kepercayaan. Dalam teori tersebut ketika kedua belah pihak telah menyetujui perjanjian yang mengandung klausula baku, maka para pihak dianggap secara sukarela telah menyetujui keseluruhan isi perjanjian tersebut seolah-olah para pihak telah saling percaya sehingga telah memenuhi syarat sepakat.³⁴

Misalnya ketika transaksi jual beli di pasar, maka biasanya penjual dan pembeli dapat melakukan negosiasi harga untuk mendapatkan titik tengah yang dipandang sama-sama menguntungkan. Namun ketika

³² Suryono, “Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia.”

³³ Suryono.

³⁴ Annurdi, “Penerapan Fiksi Hukum (*Fictie Van Wil En Vertrouwen*) Dalam Kontrak Baku,” *Jurnal Hukum Media Bhakti* 1, no. 2 (2017): 157–63, <https://doi.org/https://doi.org/10.32501/jhmb.v1i2.11>.

berbelanja di supermarket, maka biasanya harga sudah tepasang dan tidak bisa ditawar kembali. Lantas tidak bisanya konsumen menawar harga di supermarket sehingga pilihannya adalah beli atau tidak juga tidak serta merta menjadikan harga yang sudah baku ini merugikan konsumen. Dapat dilihat kembali apakah harga yang tercantum adalah harga yang wajar dan juga tidak ada unsur cacat kehendak.³⁵ Lain halnya jika supermarket tersebut hanyalah satu-satunya tempat tersisa untuk membeli suatu kebutuhan pokok sehingga pihak penjual sengaja menaikkan harga secara tidak wajar karena tau posisi tawarnya lebih unggul. Dalam penyusunan klausul perjanjian kerja tentunya tidak sesederhana menentukan harga di supermarket yang bisa mengikuti standar harga pasaran yang umum berlaku. Dalam perjanjian kerja terdapat banyak pertimbangan yang menentukan klausul perjanjian karena objek yang diperjanjikan bukanlah barang, tetapi adalah pekerjaan yang tolak ukurnya lebih variatif, seperti misalnya tingkat kesulitan, lokasi, latar belakang pendidikan, riwayat kerja, kondisi kesehatan dan keselamatan kerja hingga kondisi ekonomi dan lain sebagainya.

3.2. Proporsionalitas dalam Perjanjian Kerja yang Menggunakan Klausula Baku

Asas hukum membangun sistem yang kemudian membentuk sistem *check and balance* sehingga para pelaku bisnis memiliki hubungan kontraktual yang proporsional satu sama lain dalam rangka *win-win solution*.³⁶ Untuk memastikan bahwa semua pihak memiliki hak dan kewajiban yang setara, maka prinsip proporsionalitas perlu digunakan. Asas proporsionalitas tidak dilihat dari sudut pandang keseimbangan matematis (*equilibrium*), tetapi dari sudut pandang proses pertukaran hak

³⁵ Cacat kehendak yang dimaksud merupakan apa yang disebutkan dalam pasal 1321 KUHPerdara yakni kesesatan atau kekhilafan (*dwaling*), Paksaan (*dwang* atau *bedreiging*), penipuan (*bedrog*) serta perkembangan dalam yurisprudensi sebagai cacat kehendak yang keempat yakni penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden/undue influence*). Lebih lanjut dibahas dalam pembahasan ketiga.

³⁶ Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, 108.

dan kewajiban yang adil.

Peter Mahmud Marzuki berpendapat asas proporsionalitas diistilahkan sebagai *equitability contract* dengan unsur *justice* serta *fairness* yang merujuk pada suatu hubungan yang setara, tidak berat sebelah dan adil.³⁷ Merujuk pada asas *aequitas praestasionis* yang mengharapkan keseimbangan, dan ajaran *justum pretium* yang berarti kepatasan menurut hukum. Tidak dapat disangkal bahwa para pihak tidak pernah sama, bahkan ketika mereka berada dalam keadaan yang berbeda saat memasuki suatu kontrak. Namun, pihak yang berkuasa tidak boleh memanfaatkan ketisaksamaan ini untuk memaksakan kehendaknya kepada pihak lain.³⁸

Perjanjian kerja berisi landasan hukum yang mengatur kepentingan kedua pihak demi mewujudkan hubungan kerja yang profesional dan menguntungkan. Namun, telah diketahui bahwa pengusaha kedudukannya lebih dominan dari pada pekerja. Artinya menurut asas proporsionalitas yang bermakna *equitability* hendaknya pengusaha sebagai pihak yang dominan tidak menggunakan dominansinya untuk mengambil keuntungan dengan jalan yang merugikan bagi pihak pekerja. Dalam hal ini jalan-jalan yang ditempuh boleh jadi dengan menggunakan klausula baku yang tidak bisa di negosiasikan oleh pihak pekerja.³⁹ Namun demikian berdasarkan asas proporsionalitas belum tentu klausula baku dalam perjanjian kerja akan mengakibatkan perjanjian kerja menjadi tidak proporsional. Memang disatu sisi klausula baku menghilangkan kesempatan pekerja untuk melakukan negosiasi akan kepentingannya, tetap jika klausula baku yang digunakan tidaklah merugikan bagi pekerja dan tidak juga melanggar peraturan perundang-undangan utamanya di bidang ketenagakerjaan, melainkan digunakan hanya untuk mempermudah proses untuk mencapai hubungan kerja,

³⁷ Hernoko, 86.

³⁸ Hernoko, 86.

³⁹ Kusumawati and Elfrida Ratnawati, "Konstruksi Hukum Klausula Baku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja."

maka perjanjian kerja tersebut masih dipandang proporsional.

Untuk menguatkan argumentasi dalam artikel ini maka dapat membandingkan ilustrasi sederhana yang keduanya tidak dapat dinegosiasi oleh pekerja, sebagai berikut:

A diterima bekerja di perusahaan B dan saat ini di depannya dihadapkan dengan sebuah perjanjian kerja yang terlebih dahulu telah disusun oleh pihak B. Dalam salah satu pasal disebutkan bahwa A akan diberikan hak cuti (*paid leave*) selama 2 hari bilamana istrinya melahirkan. Selain dari itu hak cuti yang akan diterima oleh A adalah ketika sakit, hari raya keagamaan yang dianut, tanggal merah, serta setiap tahunnya diberikan jatah istirahat selama 12 hari diluar hak cuti yang telah disebutkan sebelumnya.

C saat ini di hadapannya dibentangkan sebuah perjanjian kerja yang sudah terlebih dahulu disusun oleh perusahaan D. Dalam salah satu pasal disebutkan bahwa C diberikan jatah waktu istirahat (*paid leave*) selama 12 hari dalam setahun yang digunakan untuk kepentingan pribadinya, baik untuk sakit, menikah, istri melahirkan dan untuk melaksanakan hari raya keagamaan.

Dalam dua ilustrasi di atas secara sederhana digambarkan aturan terkait cuti (*paid leave*) yang berbetuk klausula baku sehingga sifatnya tidak dapat dinegosiasi kembali oleh pekerja. Aturan mengenai cuti pekerja dalam Pasal 79 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut dalam perjanjian pekerjaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Peraturan Perusahaan (Selanjutnya disebut PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (Selanjutnya disebut PKB) biasanya menjadi dasar untuk syarat-syarat utama dalam perjanjian kerja. Secara hierarki, PP berada di bawah perjanjian kerja, dan PKB berada di bawah PP karena merupakan aturan teknis untuk pelaksanaan PKB.⁴⁰ Artinya,

⁴⁰ Nuryawan and Sadnyini, "Rekonstruksi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

syarat-syarat yang ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak boleh menyimpang atau melanggar aturan yang diatur dalam PP dan PKB.

PP adalah aturan yang dibuat oleh pengusaha yang mencakup syarat-syarat kerja dan peraturan perusahaan.⁴¹ PP yang dibuat pengusaha harus dibahas terlebih dahulu dengan perwakilan pekerja. Hal tersebut karena PP mencakup hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, syarat-syarat kerja, dan tata tertib perusahaan. Selanjutnya, PP harus disahkan oleh menteri atau pejabat yang berwenang sebelum berlaku. Setelah berlaku pengusaha harus memberitahukan serta menjelaskan isi dari PP ini. Sebenarnya, pengusaha adalah yang berwenang untuk membuat PP, tetapi secara konseptual, dari mulai perancangan hingga penyebaran, peraturan perusahaan ini dilakukan dengan mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak.

PKB dibuat secara musyawarah oleh serikat pekerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan. PKB mengikat pekerja yang sudah bergabung dan pekerja yang tidak bergabung, termasuk pekerja baru.⁴² PKB harus minimal memuat hak dan kewajiban dasar serta jangka waktu berlakunya, serta tanda tangan perwakilan musyawarah dalam penyusunan perjanjian kerja bersama. Selain itu, PKB harus didaftarkan kepada instansi yang berwenang dan disebarkan kepada pekerja. Perwakilan pekerja melalui serikat pekerja, harus memberikan persetujuan mereka dalam merumuskannya agar dapat mengakomodir kepentingan pekerja baik yang etrtera dalam regulasi ataupun yang tidak.

43

⁴¹ Putri Silvia Puspitasari, Sonhaji, and Solechan, "Pelaksanaan Peraturan Perusahaan Di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan," *Diponegoro Law Review* 4, no. 4 (2015): 1–14, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/10783>.

⁴² Donny Sigit Pamungkas, "Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja," *DiH Jurnal Ilmu Hukum* 13, no. 17 (2017): 243–55, <https://doi.org/10.5281/zenodo.1230348>.

⁴³ Surya Nita and Joko Susilo, "Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha," *Jurnal Hukum De'rechtsstaat* 6, no. 1 (2020): 143–52, <https://ojs.unida.ac.id/LAW/article/view/2819/pdf>.

Berdasarkan proses pembentukan PP dan PKB yang kemudian digunakan untuk membuat perjanjian kerja, tampaknya pembentukan perjanjian kerja telah dilakukan secara kolektif antara pekerja dan pengusaha di sini. Dalam dunia nyata, pemahaman ini digunakan secara luas. Ini berarti bahwa meskipun perjanjian kerja dibuat secara baku, mereka tetap memiliki dasar kebebasan kontrak dan dianggap proporsional karena telah ada keterlibatan yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam penyusunan PP dan PKB yang mendasari perjanjian kerja. Jadi, sepanjang perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan PP dan PKB, tidak ada alasan untuk membatalkannya.

Hal di atas, tidak sepenuhnya dapat dibenarkan. Karena PP dan PKB yang mendasari perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan dan keterlibatan antara pengusaha dan pekerja. Namun, perlu diingat bahwa perjanjian kerja mengikat bukan hanya pekerja yang telah bekerja, tetapi juga calon pekerja yang tidak berpartisipasi ketika pembuatan PP dan PKB.

Pada ilustrasi pertama dapat dilihat bahwa ketentuan terkait dengan cuti yang diatur tidaklah merugikan pekerja karena telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang terkait. Sehingga dibuatnya klausul tersebut dengan klausula baku dan tidak bisa dinegosiasikan oleh pekerja dalam hal ini tidaklah merugikan bagi pekerja.

Ilustrasi yang kedua membahas perihal yang sama, tetapi dengan teknis yang berbeda. Pada ilustrasi yang ke dua teknis cuti yang diberikan tidak sesuai dengan regulasi terkait. Dalam Pasal 79 Ayat (2) c UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa “pekerja yang telah bekerja minimal satu tahun berturut-turut berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja”. Selanjutnya dalam Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur terkait pengecualian terhadap asas *no work no pay* yakni dalam hal sakit, haid, melahirkan, keguguran, istri melahirkan atau keguguran,

menikah dan seterusnya.⁴⁴ Dengan demikian dapat dilihat bahwa sakit, melahirkan bahkan melaksanakan hari besar keagamaan tidak bisa digabungkan menjadi satu dengan jatah cuti 12 hari yang diatur dalam Pasal 79 Ayat (2) c, maka dalam hal ini pada ilustrasi kedua patut diduga bahwa pengusaha memanfaatkan klausula baku untuk mempersingkat hak cuti berbayar untuk pekerja dan dapat dikatakan perjanjian kerjanya tidak mencapai makna proporsional.

Doktrin keadilan berkontrak merupakan inti dari prinsip proporsionalitas yang mengubah dominasi prinsip kebebasan berkontrak yang sering menyebabkan ketidakadilan.⁴⁵ Oleh karena itu keadilan berkontrak yang dimaksud dapat dilihat dari dua pendekatan. Pendekatan pertama yakni pendekatan prosedural yang titik beratnya ada pada kebebasan kehendak dalam suatu kontrak (pra kontraktual). Sedangkan pendekatan kedua merupakan pendekatan substantif yang menekankan isi dan implementasi kontrak.⁴⁶

Berdasarkan hal diatas maka makna yang terkandung dalam asas proporsionalitas adalah asas yang mendasari pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai proporsi atau bagiannya dalam seluruh proses kontraktual. Seluruh proses kontraktual yang dimaksud dimulai dari tahap sebelum kontrak, saat pembentukan kontrak maupun saat implemementasi kontrak.

Dalam perjanjian, prinsip proporsionalitas berpusat pada seberapa proporsional pembagian hak dan kewajiban (kepentingan) yang berlangsung secara wajar dan patut.⁴⁷ Adapun keseimbangan sendiri sudah tercakup dalam mekanisme pertukaran hak dan kewajiban yang proporsional yang telah menceminkan kesetaraan posisi diantara subjek kontrak, adanya negosiasi serta aturan main yang *fair*.

⁴⁴ Dalam praktik dikenal dengan istilah “cuti dengan alasan penting”

⁴⁵ Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, 87.

⁴⁶ Hernoko, 87.

⁴⁷ Hernoko, 89.

Keseimbangan yang dimaksud dapat dimaknai dari asas keseimbangan. Asas keseimbangan menurut para sarjana dimaknai sebagai keseimbangan posisi bagi kedua belah pihak. Tentunya bilamana posisi tawar antara keduanya tidak tercapai, maka akan menimbulkan ketidakseimbangan dalam kontrak, sehingga memerlukan intervensi dari otoritas tertentu (pemerintah).⁴⁸ Dijelaskan bahwa meskipun kedudukan pekerja dan pengusaha dianggap setara secara yuridis, kedudukan mereka berbeda secara sosial ekonomis.⁴⁹ Karena adanya perbedaan sosial ekonomis tersebut makanya negara hadir untuk memberikan perlindungan terhadap pihak yang lemah (pekerja).⁵⁰ Ini berlaku selama tahap pra-kontraktual dari hubungan kerja, di mana pengusaha memiliki peluang yang lebih besar untuk memilih salah satu dari banyak calon pekerja yang melamar untuk posisi tersebut sejak awal. Ketimpangan posisi ini semakin terasa terutama bagi pekerja-pekerja yang tidak memiliki keahlian khusus.

Setelah terikat dalam hubungan kerja, terdapat hubungan subordinansi antara tenaga kerja dan pengusaha. Subordinansi merupakan konsekuensi dari unsur perintah dalam sebuah hubungan kerja. Di mana pengusaha berhak dan berkewajiban untuk memberikan perintah yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja, dan posisi pekerja sebagai pihak yang menjalankan perintah akan lebih rendah daripada posisi pemberi perintah. Asas keseimbangan diberlakukan dengan tujuan untuk menyeimbangkan posisi tawar dengan tujuan akhir agar kedudukan pihak yang berkontrak menjadi seimbang untuk menentukan hak dan kewajibannya.⁵¹

⁴⁸ Hernoko, 79.

⁴⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 6-7.

⁵⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 5th ed. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020), 13.

⁵¹ Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, 80.

Untuk memberikan analisis yang lebih dalam terhadap asas proporsionalitas dalam perjanjian kerja dengan klausula baku, maka dapat diukur dari kriteria-kriteria berikut:

- 3.2.1. Kontrak yang memiliki substansi “asas proporsional adalah kontrak yang memberikan kepada para kontraktan hak, peluang, dan kesempatan yang sama untuk menentukan pertukaran yang adil bagi” mereka. Kesamaan maksudnya bukan berarti kesamaan hasil; itu berarti kesetaraan kedudukan dan hak.⁵²
- 3.2.2. Kontrak yang berbasis proporsionalitas adalah kontrak yang didasarkan pada prinsip kebebasan “kontraktan untuk menentukan apa yang adil dan tidak adil” bagi mereka.
- 3.2.3. Kontrak dengan “asas proporsional dapat didefinisikan sebagai kontrak yang mampu menjamin bahwa hak para pihak dilaksanakan secara proporsional sambil mendistribusikan kewajiban mereka secara” proporsional. Karena hak dan kewajiban tidak selalu sama, maka hak dan kewajiban para pihak mengacu pada pertukaran yang adil.⁵³
- 3.2.4. Untuk mencapai *win-win solution* dalam “sengketa kontrak, beban pembuktian dan berat ringan kadar kesalahan harus diukur berdasarkan” asas proporsionalitas.

Jelasnya perjanjian kerja yang proporsional adalah perjanjian kerja dimana pembagian hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha berlangsung secara wajar dan patut. Sehingga idealnya di dalamnya sudah terdapat keseimbangan posisi tawar bagi kedua belah pihak sebagai manifestasi dari asas keseimbangan dalam berkontrak. Oleh karenanya jika posisi tawar antara keduanya tidak tercapai, maka akan menimbulkan ketidakseimbangan dalam kontrak, sehingga memerlukan intervensi dari otoritas tertentu (pemerintah).

⁵² Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, 80.

⁵³ Hernoko, 88.

Oleh karena itu pemerintah hadir ditengah-tengah pekerja dan pengusaha dalam wujud regulasi ketenagakerjaan yang memuat hak dan kewajiban dalam hubungan industrial, supaya posisi tawar keduanya lebih seimbang. Walaupun tentunya apa yang diatur dalam berbagai peraturan tersebut biasanya bersifat sebagai jaring pengaman sehingga tiap-tiap pekerja boleh jadi memiliki keinginan yang hendak dicapai melebihi dari apa yang disyaratkan dalam aturan. Keinginan yang berbeda-beda inilah yang semestinya dapat diakomodir dalam proses negosiasi pada tahapan pra kontraktual. Sehingga dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja dengan klausula baku belum dapat dikatakan proporsional pada tahap pra kontraktual. Namun sepanjang isi dan pelaksanaan perjanjian kerja telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga tidak merugikan pekerja maka proporsionalitas itu bisa tercapai. Adapun perjanjian kerja yang secara normatif sesuai dengan peraturan perundang-undangan adalah perjanjian kerja yang tidak bertentangan atau mengatur hak-hak pekerja dibawah regulasi yang ada.

3.3. Implikasi Hukum yang Dapat Ditimbulkan oleh Perjanjian Kerja yang Menggunakan Klausula Baku yang Tidak Proporsional

Konsensus atau kesepakatan atau persesuaian kehendak dari para pihak merupakan awal dari lahirnya suatu perjanjian. Oleh karena itu kewajiban kontraktual mengacu pada ketika adanya pertemuan kehendak (*convergence wills*) antar subjek yang berkontrak.⁵⁴ Subekti bahkan menyampaikan bahwa asas konsensualisme merupakan puncak peningkatan penghargaan dari martabat manusia yang disimpulkan dari pepatah “*een man een man, een word een word*” yang berarti dengan diterapkannya perkataan seseorang, maka orang itu ditingkatkan martabatnya sebagai manusia, jadi percaya terhadap perkataan seseorang

⁵⁴ Ridwan Khairandi, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)* (Yogyakarta: FH UII Press, 2013), 90.

sama halnya menganggap orang itu sebagai kesatria.⁵⁵ Adapun terkait dengan kapan persisnya kesepakatan itu terjadi pemahamannya kemudian dalam perkembangannya dipahami dalam berbagai teori.

Syarat kesepakatan dianggap tidak terpenuhi bilamana ditemukannya cacat kehendak berdasarkan apa yang diatur dalam sistem hukum perdata di Indonesia. Pasal 1321 KUHPerdata menyebutkan “*geene toesteming is van waarde, indien dezelve door dwaling is gegeven, door geweld algeperst, of door bedrog werkregen*” yang artinya tiada kesepakatan yang memiliki kekuatan jika diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya karena paksaan atau penipuan.⁵⁶ Oleh karena itu dalam Pasal 1321 KUHPerdata cacat kehendak meliputi paksaan (*dwang atau bedreiging*), penipuan (*bedrog*) dan kesilapan (*dwaling*). Serta perkembangan dalam yurisprudensi sebagai cacat kehendak yang keempat yakni penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden/undue influence*).

Implikasi hukum perjanjian kerja dengan klausula baku menurut ialah mudah mengandung unsur penyalahgunaan keadaan. Keadaan yang tidak seimbang antara para pihak dalam perjanjian, di mana pihak yang lebih kuat memanfaatkan posisi pihak yang lemah, disebut penyalahgunaan keadaan.⁵⁷

Menurut Van Dunne, penyalahgunaan keadaan terdiri dari dua komponen. Pertama, kerugian bagi satu pihak dan penyalahgunaan kesempatan bagi pihak lain, kemudian komponen kedua yaitu penyalahgunaan keunggulan ekonomi dan keunggulan kejiwaan.⁵⁸ Selanjutnya, penyalahgunaan situasi yang menguntungkan seseorang yang berada dalam posisi terbatas, seperti masalah keuangan, hubungan atasan-bawahan, pasien yang membutuhkan perawatan medis, dan klausula eksensorasi yang melindungi orang dari tanggung jawab yang

⁵⁵ Khairandi, 217.

⁵⁶ Khairandi, 227.

⁵⁷ Khairandi, 228.

⁵⁸ Khairandi, 228.

seharusnya dibebankan kepadanya.⁵⁹

J. Satrio berpendapat bahwa faktor ataupun ciri-ciri dari penyalahgunaan keadaan sebagai berikut:

- 3.3.1. Salah satu pihak keadaanya tidak menguntungkan ketika perjanjian dibuat.
- 3.3.2. Kondisi ekonomi yang mengakibatkan terdesak secara finansial;⁶⁰
- 3.3.3. Relasi atasan dan bawahan, keunggulan situasi ekonomi salah seorang pihak; hubungan majikan dan buruh; orang tua/walidengan anak di bawah umur;
- 3.3.4. Karena keadaan mendesak, contohnya pasien membutuhkan pertolongan dokter;
- 3.3.5. Perjanjian yang mengandung “hubungan yang timpang dalam hak dan kewajiban antara para pihak (prestasi yang tak seimbang); pembebasan majikan dari risiko dan menggesernya menjadi tanggungan si buruh”.
- 3.3.6. Salah seorang pihak mengalami kerugian besar.⁶¹

Posisi yang tidak seimbang, yaitu pengusaha yang secara ekonomi lebih unggul memungkinkan perjanjian baku yang dibuat hanya akan menguntungkan pengusaha dan merugikan pihak pekerja. Sedangkan bagi pekerja dengan posisi tawar lebih rendah hanya dapat memutuskan untuk menerima atau menolak perjanjian baku tanpa ada kesempatan bernegosiasi.⁶²

⁵⁹ Ahyuni Yunus, “Penyalahgunaan Keadaan Dalam Bentuk Perjanjian Baku,” *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 21, no. 2 (2019): 173–86, <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/kanun.v21i2.12854>.

⁶⁰ J. Satrio, *Hukum Perjanjian* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992), 231.

⁶¹ J. Satrio, *Hukum Perjanjian* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992), 231.

⁶² Zil Aidi and Hasna Farida, “Perlindungan Hukum Para Pihak Dalam Perjanjian Waralaba Makanan,” *Jurnal Cendikia Hukum* 4, no. 2 (2019): 207–30, <https://doi.org/10.3376/jch.v4i2.119>.

Van Dunne membuat empat pertanyaan untuk membantu hakim menentukan apakah suatu tindakan hukum mengandung penyalahgunaan keadaan atau tidak.⁶³ Pernyataan tersebut dapat dianalisis berkaitan dengan permasalahan ini:

3.3.1. “Apakah pihak yang satu memiliki keunggulan ekonomis terhadap pihak lain?”

Terhadap pertanyaan ini telah dijelaskan sebelumnya meskipun pengusaha dan pekerja memiliki status yang sama secara yuridis, pengusaha selalu memiliki status sosial ekonomi yang lebih tinggi. Selain sebagai pemberi perintah pekerjaan, pengusaha juga sebagai pihak yang memberikan upah.

3.3.2. “Adakah kebutuhan mendesak untuk mengadakan perjanjian dengan pihak yang secara ekonomis lebih berkuasa, mengingat akan pasaran ekonomi dan posisi pasaran pihak lawan?”

Terhadap pertanyaan ini juga telah dijelaskan sebelumnya sekarang jumlah angkatan kerja yang pertumbuhannya pesat tak seimbang lagi dengan pertumbuhan lapangan pekerjaan yang layak. Selain itu kondisi ekonomi nasional dan global dewasa ini juga menyebabkan pada tahun 2023 banyak perusahaan di Indonesia yang enggan membuka lowongan pekerjaan.

3.3.3. “Apakah kontrak yang telah dibuat atau syarat yang telah disetujui tidak seimbang dalam menguntungkan pihak yang secara ekonomis lebih berkuasa dan dengan demikian perjanjian tersebut menjadi berat sebelah?”

Tiap-tiap perjanjian kerja tentu memiliki isi yang berbeda, termasuk pada perjanjian kerja yang menggunakan klausula baku. Bilamana perjanjian yang dibuat memang berat

⁶³ Nabiyla Risfa Izzati, “Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial,” *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* 49, no. 2 (2020): 183, <https://doi.org/10.14710/mmh.49.2.2020.180-191>.

sebelah dan tidak proporsional maka jawabannya adalah iya.

3.3.4. “Apakah keadaan berat sebelah semacam itu dapat dibenarkan oleh keadaan istimewa pada pihak yang secara ekonomis lebih berkuasa?”

Bilamana tiga “pertanyaan awal dari empat pertanyaan di atas dijawab dengan pertanyaan ya, sedang yang terakhir jawabannya adalah tidak, maka penyalahgunaan karena keunggulan ekonomi salah satu pihak telah” terjadi. Bilamana “dalam perjanjian kerja terkait mengandung unsur penyalahgunaan keadaan maka terhadap perjanjian tersebut dapat dimintakan” pembatalan.

Implikasi hukum jika perjanjian baku mengandung penyalahgunaan keadaan yakni perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan, tetapi mekanismenya tidaklah sama dengan perjanjian pada umumnya. Telah disebutkan sebelumnya bahwasannya hukum ketenagakerjaan yang awalnya merupakan hukum privat kemudian memiliki sisi publik akibat campur tangan pemerintah di dalamnya. Meskipun hubungan kerja dimulai dari perjanjian kerja, namun mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial disusun sedemikian rupa agar hubungan industrial yang harmonis berdasarkan nilai-nilai Pancasila (Hubungan Industrial Pancasila) dapat” tercapai. Oleh karena itu perselisihan hubungan industrial diselesaikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Selanjutnya disebut UU PPHI).

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja dalam satu perusahaan karena perselisihan mengenai hak, kepentingan, atau pemutusan hubungan kerja. Jika pihak pekerja merasa atau menduga bahwa terdapat cacat kehendak dalam perjanjian kerjanya sehingga ingin melakukan negosiasi kembali untuk mengubah, menghapuskan, ataupun menambahkan sesuatu dalam perjanjian kerja

maka bisa ditempuh melalui perselisihan kepentingan. Namun jika jalan yang hendak ditempuh adalah memintakan pembatalan perjanjian kerja maka bisa masuk kedalam perselisihan pemutusan hubungan kerja. Mekanisme yang ditempuh dapat melalui mekanisme bipartit atau musyawarah bersama dengan pengusaha terlebih dahulu.⁶⁴ Jika tidak tercapai kesepakatan kemudian lanjut ke tahapan tripartit yakni dapat memilih antara mediasi, konsiliasi maupun arbitrase tergantung pada jenis perselisihannya.⁶⁵ Kemudian jika tidak menemui kata damai maka kemudian dapat diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial dimana hakim akan menilai apakah memang ada unsur cacat kehendak dalam perjanjian kerja yang dipermasalahkan.⁶⁶

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kedudukan klausula baku dalam sebuah perjanjian sebagai perkembangan kebutuhan ekonomi yang memangkas biaya operasional dan mempersingkat waktu. Akibatnya, satu pihak dapat membuat perjanjian baku ini, sementara pihak lain hanya dapat menyetujui atau menolak tanpa ada kesempatan untuk melakukan negosiasi. Karenanya klausula baku dikatakan membatasi esensi dari asas kebebasan berkontrak. Namun, klausula baku tetap lazim digunakan karena dianggap tidak mengganggu keabsahan dari perjanjian tersebut, sepanjang tidak mengandung unsur cacat kehendak dalam konsensusnya. Klausula baku ini dapat ditemukan pada berbagai jenis perjanjian terutama perjanjian-perjanjian yang para pihaknya tidak memiliki posisi tawar yang seimbang, salah satunya perjanjian kerja.

Kemudian proporsionalitas perjanjian kerja yang menggunakan klausula baku tergantung kepada isi dari klausul tersebut. Memang disatu sisi klausula baku menghilangkan kesempatan pekerja untuk melakukan negosiasi akan

⁶⁴ Periksa Pasal 3, 6 dan 7 UU PPHI

⁶⁵ Periksa Pasal 4, mengenai mediasi periksa pasal 8- 16, mengenai konsiliasi periksa pasal 17-28, mengenai arbitrase periksa pasal 29-54UU PPHI

⁶⁶ Periksa Pasal 5, 55-115 UU PPHI

kepentingannya. Namun jika klausula baku yang digunakan bukanlah hal yang merugikan bagi pekerja dan tidak pula melanggar peraturan perundang-undangan utamanya di bidang ketenagakerjaan (yang disusun pemerintah untuk melindungi kepentingan pekerja), melainkan digunakan hanya untuk mempermudah proses untuk mencapai hubungan kerja, maka perjanjian kerja tersebut masih dipandang proporsional. Hal ini karena Asas proporsionalitas berorientasi pada pertukaran hak dan kewajiban yang proporsional. *Equitability* dalam perjanjian kerja dapat tercapai bilamana pengusaha sebagai pihak yang dominan tidak menggunakan dominansinya untuk mengambil keuntungan dengan jalan yang merugikan bagi pihak pekerja. Jelasnya dalam perjanjian kerja yang mengandung klausula baku harus dapat dipastikan bahwa klausul yang diatur tidak bertentangan dengan regulasi di bidang ketenagakerjaan dan tidak pula mengatur hak pekerja lebih rendah dari apa yang telah diatur dalam regulasi ketenagakerjaan.

Selanjutnya implikasi hukum yang dapat ditimbulkan oleh perjanjian kerja yang menggunakan klausula baku yang tidak proporsional adalah rentan mengandung unsur penyalahgunaan keadaan. Penyalahgunaan keadaan merupakan keadaan tidak seimbang, dimana pihak yang satu memiliki posisi lebih tinggi dan memanfaatkan posisi pihak lain yang terjepit. Jika pihak pekerja merasa atau menduga bahwa terdapat cacat kehendak dalam perjanjian kerjanya sehingga ingin melakukan negosiasi kembali untuk mengubah, menghapuskan, ataupun menambahkan sesuatu dalam perjanjian kerja maka solusinya bisa ditempuh melalui perselisihan kepentingan. Namun jika jalan yang hendak ditempuh adalah memintakan pembatalan perjanjian kerja maka solusinya bisa menempuh prosedur perselisihan putusan hubungan kerja yang kemudian diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Agus Yudha Hernoko. *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*. 3rd ed. Jakarta: Kencana, 2013.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 13th ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Khairandi, Ridwan. *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)*. Yogyakarta: FH UII Press, 2013.
- Khairani. *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan: Disesuaikan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja/Omnibus Law*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2021.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 5th ed. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020.
- . *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Satrio, J. *Hukum Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992.
- Setiawan. *Aneka Masalah Hukum Dan Hukum Acara Perdata*. Bandung: Alumni, 1992.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

2. Artikel Jurnal Ilmiah

- Aidi, Zil, and Hasna Farida. "Perlindungan Hukum Para Pihak Dalam Perjanjian Waralaba Makanan." *Jurnal Cendikia Hukum* 4, no. 2 (2019): 207–30. <https://doi.org/10.3376/jch.v4i2.119>.
- Annurdi. "Penerapan Fiksi Hukum (Fictie Van Wil En Vertrouwen) Dalam Kontrak Baku." *Jurnal Hukum Media Bhakti* 1, no. 2 (2017): 157–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.32501/jhmb.v1i2.11>.

- Balik, Agustina, and Yosia Hetharie. "Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 3, no. 2 (2020): 242–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jhbbc.v3i2.3801>.
- Darma, Susilo Andi. "Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Publik Dan Privat." *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (2017): 221–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.25047>.
- Febrianti, Lidia, Thamrin S, and Puti Mayang Seruni. "Standard Clauses in Employment Agreement Based on the Freedom of Contract Principle." *Jurnal Cendikia Hukum* 8, no. 1 (2022): 18–29. <https://doi.org/http://doi.org/10.33760/jch.v8i1.544>.
- Izzati, Nabiyla Risfa. "Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* 49, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.14710/mmh.49.2.2020.180-191>.
- Kusumawati, Winda, and Elfrida Ratnawati. "Konstruksi Hukum Klausula Baku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Ensiklopedia of Journal* 6, no. 4 (2024): 413–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.33559/eoj.v6i4.2715>.
- Mangapeng, Gilby, Meiske M. Lasut, and Joupy G.Z. Mambu. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Penerapan Klausula Baku Pada Perusahaan." *Constituendum: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 2 (2024): 18–27. <https://ejurnal.unima.ac.id/index.php/constituendum/article/view/10559>.
- Mokh. Thoif. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19." *Perspektif Hukum* 22, no. 2 (2022): 265–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.30649/ph.v22i2.125>.
- Muaziz, Muhamad Hasan, and Achmad Busro. "Pengaturan Klausula Baku Dalam Hukum Perjanjian Untuk Mencapai Keadilan Berkontrak."

- Jurnal Law Reform* 11, no. 1 (2015): 74–84.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.14710/lr.v11i1.15757>.
- Nita, Surya, and Joko Susilo. “Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha.” *Jurnal Hukum De’rechtsstaat* 6, no. 1 (2020): 143–52. <https://ojs.unida.ac.id/LAW/article/view/2819/pdf>.
- Nuryawan, I Dewa Gede Oka, and Ida Ayu Sadnyini. “Rekonstruksi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Analisis Hukum* 1, no. 2 (2018): 255–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jah.v1i2.415>.
- Pamungkas, Donny Sigit. “Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja.” *DiH Jurnal Ilmu Hukum* 13, no. 17 (2017): 243–55. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1230348>.
- Purnomo, Singgih, Aris Prio Agus Santoso, Muhamad Habib, and Nurul Itsna Fawzi’ah. “Klausula Baku Dalam Perspektif Perjanjian Dagang.” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)* 5, no. 4 (2021): 1105–12. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2422>.
- Puspitasari, Putri Silvia, Sonhaji, and Solechan. “Pelaksanaan Peraturan Perusahaan Di CV Mekar Jaya Sentosa Pekalongan.” *Diponegoro Law Review* 4, no. 4 (2015): 1–14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/10783>.
- Roesli, M., Sarbini, and Bastianto Nugroho. “Kedudukan PerjanjianBaku Dalam Kaitannya Dengan Asas Kebebasan Berkontrak.” *Jurnal Ilmu Hukum* 15, no. 1 (2019): 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/dih.v15i1.2260>.
- S, Thamrin, Surizki Febrianto, Lidia Febrianti, and Puti Mayang Seruni. “Promoting Decent Living For Daily Workers Accordance With Indonesian Government Regulation.” *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 25, no. 3 (2023): 413–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/kanun.v25i3.27918>.

- Siswanta, Anggitariani Rayi Larasati, and Maria Mu'ti Wulandari. "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Baku Dalam Perjanjian Kerja." *Soedirman Law Review* 4, no. 4 (2022): 409–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.20884/1.slr.2022.4.4.221>.
- Suryono, Leli Joko. "Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia." *Jurnal Media Hukum* 18, no. 1 (2011): 35–49. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/4181>.
- Yunus, Ahyuni. "Penyalahgunaan Keadaan Dalam Bentuk Perjanjian Baku." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 21, no. 2 (2019): 173–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/kanun.v21i2.12854>.

3. Peraturan Perundang-undangan

- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

4. Media Online

- Badan Pusat Statistik. "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,82 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 3,04 Juta Rupiah per Bulan." Badan Pusat Statistik, 2024.
- Mercer. "Laporan Talent Acquisition Insights 2024 - Indonesia." Mercer.com, 2024. <https://www.mercer.com/id-id/insights/talent-and-transformation/global-talent-acquisition-insight-repor>