

Penyimpangan Kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Antara Pemberi Kerja dan Pekerja

Deviation of Agreement in The Employment Agreement Between Employer and Worker

Alberich Martin Setiawan^{1*}, Nany Suryawati²

^{1,2}Ilmu Hukum, Universitas Katolik Darma Cendika, Indonesia.

*Corresponding author. Email: alberikmartin@gmail.com

Paper

Received
11-10-2023
Revised
15-12-2023
Approved
20-12-2023

Abstrak

Mencuatnya kasus yang mengharuskan tenaga kerja melakukan staycation dengan atasan sebagai syarat perpanjangan kontrak kerja membuat heboh dunia kerja. Masalah perjanjian kerja tidak akan pernah selesai karena banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah ekonomi. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui efek dari penerapan klausul baku yang bersifat subjektif sehingga menguntungkan perusahaan dan menimbulkan penyimpangan serta mengetahui upaya perlindungan yang bisa di ambil untuk mencegah terjadinya tindak kejahatan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan yang digunakan adalah hukum yang datanya diperoleh melalui perkara, peraturan, jurnal, dan artikel. Perjanjian kerja disalahgunakan oleh perusahaan yang tidak bermoral untuk mencari keuntungan dan memanfaatkannya. Kondisi ini membuat pekerja merasa dirugikan, ditambah dengan adanya klausula subjektif. Pembuatan klausul yang disengaja untuk menguntungkan perusahaan membuat tenaga kerja dirugikan dan dilemahkan, sehingga menciptakan banyak eksploitasi dan kejahatan bagi pekerja. Pemerintah diharapkan bertindak cepat dengan mengeluarkan kebijakan standardisasi perjanjian kerja sehingga memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dan kepastian hukum.

Kata Kunci

Perjanjian Kerja; Perlindungan Hukum; Penyimpangan Hukum.

Abstract

The emergence of cases that require workers to do staycations with superiors as a condition of extending employment contracts has caused a stir in the world of work. The issue of employment agreements will never be resolved because of many influencing factors, one of which is the economy. The purpose of this study is to determine the effects of the application of standard clauses that are subjective so as to benefit the company and cause irregularities and find out the protection measures that can be taken to prevent crime. This research uses normative juridical methods with the approach used is law whose data is obtained through cases, regulations, journals, and articles. Employment agreements are abused by unscrupulous companies to seek profit and take advantage of it. This condition makes workers feel disadvantaged, coupled with the existence of subjective clauses. The deliberate creation of clauses to benefit the company makes the workforce disadvantaged and weakened, thus creating a lot of exploitation and crime for workers. The government is expected to act quickly by issuing a policy of standardization of work agreements so as to provide legal protection to workers and legal certainty.

Keywords

Employment Agreement, Legal Protection, Deviation of Law.



1. Pendahuluan

Adanya kasus yang viral di daerah Cikarang antara karyawan dengan atasan sebuah perusahaan yang mengharuskan karyawan tersebut melakukan *staycation* dengan atasannya sebagai syarat dalam perpanjangan kontrak kerjanya.^[1] digemparkannya jagat media dengan kasus viral tersebut, membuat Masyarakat mengetahui bahwa tenaga kerja

terus mengalami pelemahan, utamanya karyawan. Sedangkan tujuan dari *staycation* tersebut berbeda dan memiliki itikad tidak baik yakni disalahgunakan untuk sarana tidur bersama layaknya pasangan suami istri. Arti *staycation* adalah kegiatan tinggal sementara di hotel atau di suatu tempat untuk melakukan kegiatan liburan di Kawasan dalam negeri.^[2]

Besarnya penduduk Indonesia membuat perusahaan tidak takut untuk kehilangan para pekerjanya karena besarnya angkatan kerja sebesar 7,38 juta orang yang dapat menggantikan posisi mereka kapan saja.^[3] Besarnya pelamar kerja baru dengan skill yang lebih sesuai dengan kompetensi yang ditentukan oleh perusahaan, membuat perusahaan sewenang-wenang dengan perjanjian kerja yang mereka buat. Melihat besarnya tenaga kerja di Indonesia membuat pemerintah harus memberikan pengaturan dan perlindungan hukum yang jelas berkaitan dengan ketenagakerjaan. Respon dari pemerintah melihat peristiwa tersebut dengan mengeluarkan kebijakan atau Peraturan Perundang – Undangan No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperbarui melalui Undang – Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang, harapannya dengan adanya dua peraturan rasa keadilan dan kepastian hukum tenaga kerja di jamin pemerintah dan perusahaan yang menaunginya.

Bertambahnya tenaga kerja baru dalam berbagai bidang membuat perusahaan diberikan kemudahan memilih perkerja yang sesuai dengan kompetensi mereka masing – masing.^[4] Berlimpahnya pelamar kerja membuat perusahaan harus merancang perjanjian kerja yang bisa digunakan secara terus menerus dengan tujuan mengefisienkan waktu perjanjian. Perancangan perjanjian kerja tersebut di buat dengan klausul – klausul yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut, memberikan keuntungan kepada sisi perusahaan tanpa memikirkan dampak dari perjanjian yang melemahkan posisi dari pekerja atau buruh melalui klausul yang berisi ketentuan subjektif.

Adapun celah hukum tersebut digunakan terus-menerus oleh perusahaan untuk mencari keuntungan sehingga dapat memicu adanya eksploitasi kepada pekerja atau buruh. Kurang tegasnya pemerintah dalam menentukan standar perjanjian kerja membuat hak dan kewajiban dari pekerja terancam. Pasalnya pemerintah juga harus melakukan perlindungan kepada pekerja terkait dengan hak dan kewajibannya serta perlakuan yang manusiawi.^[5] Mendapatkan perlindungan hukum adalah hak dari setiap pekerja atau buruh, perlindungan ini meliputi keadilan dan kepastian hukum demi mendapatkan hak dan kewajiban seperti jam kerja, jam istirahat, hak cuti, hak libur, upah, hak lembur dan hak lainnya.^[4]

Penelitian yang dilakukan oleh Putri menjelaskan bahwa adanya perjanjian yang batal karena tidak terpenuhinya asas kebebasan berkontrak menimbulkan efek berantai sehingga memuncak pada penyalahgunaan keadaan oleh pihak pemilik kuasa dalam membujuk pegawai untuk menyepakati sebuah kontrak kerja.^[6] Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nabiyla menjelaskan penggunaan teori penyalahgunaan keadaan dalam pemecahan perkara hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja kepada beberapa pekerjanya.^[7] Berkaitan juga dengan dua penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh Apri menjelaskan kedudukan PWKT saat terjadinya penyimpangan perjanjian yang bertentangan dengan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja dengan status PKWT yang sudah berkontrak lebih dari 3 tahun sesuai dengan pasal 59 Undang – Undang Ketenagakerjaan berubah statusnya kedudukannya menjadi PKWTT atau pegawai tetap.^[8]

Berdasarkan penjabaran peristiwa, permasalahan dan penelitian terdahulu. Penulis menemukan beberapa pokok permasalahan yakni bagaimana penerapan ketentuan standar dalam pembuatan perjanjian kerja? dan bagaimana perlindungan hukum pekerja yang mengalami penyimpangan perjanjian kerja?.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan model studi pustaka dengan metode penelitian yang digunakan yaitu yuridis normative. Yuridis normative adalah metode yang melakukan penelitian dari peraturan perundang-undangan atau norma yang dikonsepsikan menjadi hukum untuk dijadikan patokan perilaku manusia, penelitian ini didasarkan dari bahan hukum primer dan sekunder.^[9] Penelitian ini berfokus pada analisa surat perjanjian kontrak perusahaan yang beberapa pasal memberikan syarat subjektif kepada tenaga kerjanya.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*). Undang-undang yang digunakan Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, selanjutnya dikaitkan dengan beberapa kasus surat perjanjian yang sudah di analisa oleh peneliti.

Data yang diperoleh dan digunakan oleh peneliti adalah data sekunder, merupakan data yang di dapat dari undang-undang, literatur, pendapat para ahli, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder ini dibagi menjadi tiga jenis bahan hukum, yaitu:^[10]

- 1) Bahan primer adalah bahan yang berasal dari Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 2) Bahan sekunder adalah bahan yang berasal dari buku, artikel, jurnal, skripsi, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli yang memiliki hubungan dengan penelitian ini.

Bahan tersebut juga di dukung dengan kasus yang telah ditemukan oleh penulis. Seluruh bahan tersebut di analisa dengan metode analisa kualitatif yang kemudian di olah, di pilah, dan diorganisasikan dari surat perjanjian yang dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan dan hal lainnya sehingga dapat memberikan sajian dan penjelasan data secara rinci, baik benar, dan jelas.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Perjanjian Kerja

Berdasarkan pemaknaan dari pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian merupakan sebuah perbuatan hukum dimana seorang atau lebih mengikatkan diri kepada orang lain atau kelompok tertentu.^[11] Subekti berpendapat bahwa perjanjian merupakan peristiwa seseorang melakukan janji kepada orang lain untuk menyepakati hal tertentu.^[12] Perjanjian tersebut menimbulkan prestasi atau kewajiban bagi kedua belah pihak yang harus dipenuhi. Keunggulan dari perjanjian adalah dapat dilakukan oleh seluruh kalangan masyarakat, beberapa contohnya adalah perjanjian jual beli, sewa – menyewa, dan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan pecahan dari jenis perjanjian, Pasal 1 angka 14 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang memuat syarat dalam bekerja, hak dan kewajiban para pihaknya. Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian dengan pihak pertama seorang buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja dengan tujuan menerima upah dari majikan sedangkan majikan harus membayar upah kepada buruhnya.^[13]

Perjanjian kerja yang berisikan klausula merupakan wujud dari prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perdata. Kebebasan berkontrak tersebut juga diikuti dengan syarat yang harus di penuhi oleh para pihak sesuai dengan syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu:^[14]

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

- 3) Suatu hal tertentu
- 4) Suatu sebab yang halal

keempat syarat tersebut harus terpenuhi tanpa adanya unsur paksaan, unsur kekhilafan, unsur ancaman dan unsur penipuan. Perjanjian kerja tersebut dapat berjalan ketika seluruh pihak yang bersangkutan menyepakati perjanjian sehingga asas konsensusnya berjalan dengan dilaksanakan dengan sempurna.

Selain asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualitas terdapat beberapa asas tambahan yang harus diperhatikan, utamanya adalah asas itikad baik dan kepatutan. Asas itikad baik kepatutan ini bertujuan supaya para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian melakukan perjanjian dengan jujur dan pelaksanaan perjanjian tersebut harus sesuai dengan kepatutan yang ada di masyarakat.^[12] Asas yang terakhir adalah kekuatan mengikatnya perjanjian, para pihak yang terikat wajib memenuhi kewajibannya sesuai yang disepakati dan perjanjian tersebut menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sun servanda*) sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerdara.^[14]

Asas kepribadian turut ikut dalam adanya perjanjian ini, Pasal 1315 KUHPerdara menyatakan setiap perjanjian yang diadakan wajib demi kepentingan diri sendiri, artinya setiap individu tidak dapat melakukan perjanjian untuk orang lain.^[14] Asas kesetaraan ini menjadi kunci dalam perjanjian kerja karena kesetaraan para pihak perlu dipertahankan mulai dari derajat, suku, agama, ras dan antar golongan sehingga mewajibkan kedua pihak untuk saling menghormati dan rasa keadilan dapat tercipta.^[14]

Diakunya perjanjian kerja merupakan penentu jalan dalam sistem kerja untuk memberikan harapan dalam menghasilkan *outcome* yang baik dan bermanfaat bagi semua pihak yang bersangkutan.^[15] Klausula – klausula dalam perjanjian harus dipahami bersama antara pekerja dengan perusahaan untuk menghindari permasalahan ketenagakerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan merupakan masalah yang terjadi di lingkup hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja tetapi dengan perkembangan jaman faktor eksternal juga mempengaruhinya.^[16]

Berkaitan dengan perjanjian kerja, ada hak dan kewajiban dari pemberi kerja kepada para pekerja atau buruh. Hak dan kewajiban ini berkesinambungan dengan perjanjian kerja yang disepakati. Beberapa hak yang perlu diperhatikan oleh pekerja dan pemberi kerja:^[17]

- 1) Hak Atas Upah

Merupakan hak pokok yang harus diterima oleh pekerja atau buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja dengan jumlah yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja. Hak ini dilindungi oleh Konvensi ILO No. 100 tentang kesetaraan pengupahan yang diratifikasi dan dimasukkan dalam Pasal 88 A sampai F Undang – Undang No 6 Tahun 2023 bagian pengupahan.

- 2) Hak Atas Jaminan Sosial

Jaminan sosial diberikan kepada para pekerja, merupakan bentuk kompensasi dari hilangnya waktu dan tenaga akibat pekerjaan yang dilakukannya. Fungsi lainnya sebagai jaminan keamanan bagi para pekerja, seluruh jaminan ini di tanggung dengan BPJS.

- 3) Hak Atas Tunjangan

Tunjangan juga harus diberikan kepada pekerja, tunjangan di bagi menjadi dua yakni tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap meliputi tunjangan wajib yang bisa diberikan kepada pekerja seperti tunjangan keluarga, tunjangan masa kerja, THR, dll. Tunjangan tidak tetap meliputi tunjangan yang tidak wajib diberikan karena didasarkan dari kehadiran pekerja meliputi tunjangan transportasi, makan, dll.

- 4) Hak Waktu Istirahat dan Cuti

Waktu istirahat, merupakan hak yang harus didapatkan oleh pekerja setelah melakukan bekerja selama waktu tertentu untuk mengembalikan tenaga. Istirahat ini tidak termasuk dalam jam kerja tetapi wajib diberikan untuk menjaga performa dari

para pekerja. Demikian juga dengan cuti, pemberian cuti harus jelas tanpa adanya pengurangan. Apabila pekerja tidak bisa mengambil hak cuti maka wajib diganti dalam bentuk uang. Cuti sendiri meliputi sakit, haid, melahirkan, kawin, keluarga meninggal, tahunan dan mengkhitan anak.

5) Hak Untuk Menikmati Hari Libur dan Uang Lembur

Hak ini ada berkaitan dengan waktu kerja, waktu kerja yang ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah ditentukan dalam seminggu. Sehingga dalam seminggu pekerja wajib menikmati libur selama 1 hari dan menikmati hari-hari libur resmi lainnya. Apabila melebihi jam kerja maka harus ada persetujuan dari kedua belah pihak dan hal itu masuk ke dalam satuan lembur. Pemberi kerja wajib mengganti waktu lembur tersebut dalam bentuk uang yang ketentuan nominalnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

6) Hak Atas Kebebasan Berorganisasi (Berserikat)

Setiap pekerja memiliki hak untuk mengikuti serikat pekerja dengan tujuan menjamin kebebasan berserikat atau menyampaikan aspirasi mereka.

7) Hak-Hak Reproduksi

Kehidupan seksual setiap pekerja dan kesehatan reproduksi harus difasilitasi dengan baik. Fasilitas dan pelayanan informasi harus diberikan yang terbaik demi menunjang kesehatan pekerja. Terdapat aturan khusus terhadap perempuan dalam hal ini seperti mendapatkan hak cuti haid, melahirkan, dan menyusui anak.

8) Hak Untuk Melaksanakan Ibadah

Hak ini harus diberikan dengan cukup oleh pemberi kerja untuk para pekerja dapat melaksanakan ibadah yang diwajibkan sesuai agama yang dianutnya.

9) Hak Atas K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

Pekerja wajib mendapatkan perlindungan saat bekerja, perwujudan ini dapat dilihat dari sarana dan prasarana K3 yang disediakan oleh perusahaan. Para pekerja juga diharuskan diberlakukan sama, adil dan tidak diskriminatif termasuk pekerja perempuan yang terkadang membutuhkan perlakuan khusus.

10) Hak Atas Pesangon bila di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berakhirnya hubungan kerja akibat masa kerja yang sudah berakhir, pemberi kerja wajib memberikan hak pesangon dan uang penghargaan para pekerjanya. Ketentuan besar kecilnya nominal dari pesangon dan penghargaan ditentukan dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan.

Selain memperhatikan hak yang mereka dapat, pekerja juga harus memperhatikan beberapa hal yang membuat mereka dapat di putus hubungan kerjanya. Berdasarkan Pasal 61 angka 1 Undang – Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang berakhirnya perjanjian kerja terjadi apabila:^[18]

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Jangka waktu perjanjian kerja berakhir
- c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu
- d. Adanya putusan Pengadilan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap

Adanya keadaan atau kejadian yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

3.2 Penyimpangan Kesepakatan Dalam Perjanjian

Banyaknya hal yang harus diperhatikan para pihak dapat menimbulkan kebingungan sehingga dapat memicu adanya penyimpangan dalam perjanjian kerja. Penyimpangan ini terjadi karena ketimpangan pengetahuan para pihaknya sehingga dimanfaatkan oleh pemilik kepentingan yakni perusahaan untuk melakukan tindakan curang kepada karyawannya. Seperti yang terjadi di cikarang, seorang pegawai wanita yang kontraknya

segera habis di paksa untuk melakukan kegiatan *staycation* dengan petinggi sebuah perusahaannya supaya kontrak bisa di perpanjang.

Penyimpangan semacam itu marak di temui dalam perjanjian kerja di beberapa perusahaan besar. Adanya tekanan, ancaman dan di dorong faktor ekonomi membuat beberapa pekerja tak segan melakukan kesepakatan tambahan di luar kesepakatan yang ditulis dalam perjanjian kerja. Hal itu terjadi karena pemegang kekuasaan dalam hal ini yakni perusahaan memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pegawainya sehingga dengan mudah melakukan tindakan semena – mena demi mencari keuntungan sendiri.

Maraknya masalah yang terjadi dalam ketenagakerjaan di rasa tidak akan pernah selesai, penelitian dari LBH di Jakarta dari tahun 2006 sampai 2013 terdapat 3315 kasus tentang ketenagakerjaan.^[15] Hingga sekarang kasus tentang ketenagakerjaan masih marak terjadi, seperti kasus yang terjadi di wilayah Jakarta Pusat saat 350 karyawan di PHK sepihak oleh PT. GA Tiga Belas tanpa adanya pemenuhan hak karyawannya sesuai dengan peraturan.^[19] Beberapa hari belakangan juga terdapat kasus yang sedang naik daun saat seorang karyawati sebuah perusahaan diharuskan melakukan *staycation* dengan bos demi mendapatkan perpanjangan perjanjian kerja. Hal seperti itu sudah menjadi rahasia umum dan menjamur di beberapa perusahaan di daerah tersebut. Kasus lainnya juga terjadi di wilayah semarang yang sudah diputus oleh Pengadilan Semarang dengan Nomor 114/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Smg, kasus ini terjadi karena 2 (dua) karyawan dari PT. MARIE ALBERT INDONESIA pada bulan Juni dan Juli 2019 belum menerima upah mereka. Tak berselang lama, mereka mendapatkan informasi bahwa akan dirumahkan tanpa batas waktu. Keputusan tersebut di ambil oleh perusahaan tanpa adanya diskusi atau pemberitahuan yang membuat mereka secara tidak langsung di PHK secara sepihak oleh perusahaan. Hal itu, berdampak pada hak – hak kedua perkerja yang tidak terpenuhi seperti hak untuk medapatkan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak.

Mudahnya perusahaan melakukan eksploitasi atau kejahatan lainnya tidak lepas dari pembuatan klausul dalam perjanjian kerja yang dilakukan secara sepihak yang menguntungkan perusahaan tanpa persetujuan atau negeosiasi perjanjian dari pihak pekerja. Keuntungan tersebut diperoleh melalui klausul yang syaratnya tidak ditetapkan secara jelas atau subjektif. Kesubjektifan ini ditentukan berdasarkan masing – masing perusahaan bahkan ada yang ditentukan secara personal oleh manager atau supervisornya. Hal tesebut memberikan kesempatan untuk disalahgunakan oleh oknum perusahaan yang mencari keuntungan melalui eksploitasi pekerja. Kesempatan tersebut digunakan sebagai alat eksploitasi dengan memberikan ancaman kepada pekerja, umumnya ancaman yang diberikan berupa tidak diperpanjangnya kontrak kerja, pengurangan upah atau lembur dan paling parah adalah pemecatan akibat tidak terpenuhinya klausul subjektif tersebut. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 151 angka 1 Undang – Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang bahwa perusahaan mengupayakan supaya tidak melakukan pemutusan hubungan kerja atau perjanjian kerja kepada pekerja atau buruh secara sewenang-wenang dalam situasi apapun.^[20]

Walaupun perjanjian kerja masih sejenis dengan perjanjian tetapi terdapat perbedaan dalam kondisi keduanya yang membuat prinsipnya berbeda. Letak perbedaan tersebut berada pada kondisi atau kedudukan para pihaknya. Umumnya perjanjian memberikan kedudukan para pihak yang seimbang secara hak dan kewajiban sehingga tidak terjadi ketimpangan, berbanding terbalik dengan perjanjian kerja dimana kedudukan pekerja atau buruh lebih rendah daripada pemberi kerja sehingga ketimpangan terlihat jelas.^[15] Adanya ketimpangan tersebut tidak bisa dihindari akibat faktor eksternal yang mempengaruhinya seperti faktor ekonomi, membuat ketimpangan

semakin jelas sehingga menimbulkan masalah di lingkungan pabrik yang berujung demo dan mogok kerja demi memperoleh keadilan.

Masuknya faktor eksternal kedalam perjanjian kerja memberikan kemungkinan bahwa perjanjian kerja dilakukan secara terpaksa. Perusahaan melihat faktor tersebut terlebih dahulu sebelum pemerintah sehingga dengan mudahnya dijadikan alat ancaman dan terjadinya penyalahgunaan keadaan yang mengganggu para pekerja atau buruh sehingga tidak dapat melakukan kehendak bebas dalam perjanjian dan melemahkan pihak pekerja atau buruh.^[21] Sebetulnya dalam KUHPerduta terdapat larangan terkait adanya paksaan dalam perjanjian, tertuang dalam pasal 1323 sampai 1325 yang berisikan pembatalan perjanjian akibat adanya paksaan. Secara tidak sadar faktor ekonomi memberikan paksaan kepada pekerja untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak diperbolehkan atau perjanjian kerja tersebut bisa saja di anggap dibatalkan karena terpenuhinya unsur paksaan.

Adanya kesempatan dalam perjanjian kerja tersebut kurang direspon baik oleh pemerintah yang membuat kesempatan ini dijadikan kejahatan oleh oknum perusahaan yang memanfaatkan para pekerjanya. Belum adanya standarisasi langsung oleh pemerintah dalam pembuatan perjanjian kerja membuat permasalahan tentang perjanjian kerja akan sering terjadi dan sulit untuk diselesaikan. Melihat fakta di lapangan, perusahaan merancang perjanjian kerja sesuai standard dari masing – masing perusahaan yang klasusulnya sudah di buat dan di sesuaikan oleh mereka, sedangkan di sisi pekerja atau buruh hanya diberikan pilihan setuju atau tidak dengan perjanjian tersebut.^[21]

3.3 Penerapan Standarisasi Perjanjian Kerja

Melihat dari penjelasan dan beberapa contoh kasus di atas maka dapat dilihat penerapan dari perjanjian baku. Standar yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan dalam menentukan klausul dalam perjanjian sudah memasuki ranah perjanjian baku. Penerapan standar tersebut memberikan beberapa kerugian pada pekerja karena pada dasarnya perjanjian kerja yang di buat oleh perusahaan lebih mengarah dan menguntungkan sisi perusahaan itu sendiri. Sluitjer berpendapat bahwa perjanjian baku tidak termasuk dalam perjanjian karena kedudukan pengusahaan cenderung mengarah kepada pembentuk undang – undang.^[10] Namun pada kenyataannya perjanjian tersebut masing sering dipergunakan karena mempertimbangkan efisiensi dari pembuatan perjanjian. Akibat adanya celah dari hukum yang mendasari dari perjanjian membuat celah tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan.

Hal tersebut menggambarkan terjadinya penyimpangan asas kebebasan berkontrak akibat terlalu berkuasanya perusahaan dalam perancangan perjanjian baku. Perlunya pembatasan kebebasan berkontrak dalam dunia ketenagakerjaan dengan tujuan asas tersebut tidak memberatkan salah satu pihak, beberapa pasal yang dapat digunakan dalam pembatasan kebebasan berkontrak seperti Pasal 1320 ayat 1; ayat 2; dan ayat 4, Pasal 1332, Pasal 1337 dan Pasal 1338 ayat 3 KUHPerduta.^[10] Beberapa pasal tersebut dapat memberikan pembatasan kekuasaan dalam kebebasan berkontrak supaya tidak terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan.

Demi melakukan pencegahan terhadap eksploitasi pekerja, pemerintah harus segera mengeluarkan kebijakan dalam standarisasi perancangan perjanjian kerja. Adanya klausul subjektif dan klausula baku membuat ketidakseimbangan dan ketidakadilan para pihak jelas terasa dan tidak adil. Mariam Darus Badruzaman berpendapat bahwa perjanjian baku dapat dibagi menjadi empat jenis, sebagai berikut :^[22]

- 1) Perjanjian baku sepihak adalah perjanjian dengan klausulnya sudah ditentukan oleh pihak yang memberi perjanjian. Pemberi perjanjian ini masuk dalam pihak kuat karena kondisi ekonomi pada umumnya lebih kuat dibandingkan penerima perjanjian.
- 2) Perjanjian baku timbal balik merupakan perjanjian yang klausulnya ditentukan oleh semua pihak dalam perjanjian.

- 3) Perjanjian baku yang diterapkan oleh pemerintah merupakan perjanjian yang klausul terhadap perbuatan hukum tertentu di rancang oleh pemerintah, seperti perjanjian atas tanah yang ditentukan dalam Surat Keputusan Menteri dalam Negeri tanggal 6 Agustus 1977 No. 104/Dja/1997 berupa akta jual beli.
- 4) Perjanjian baku yang ditentukan oleh lingkungan notaris atau advokad (*Contract Model*) merupakan perjanjian yang klausulnya sejak awal sudah disediakan oleh notaris atau advokad untuk memenuhi permintaan dari masyarakat.

Perjanjian baku yang dirancang oleh pemerintah dapat memberikan kepastian dan ketegasan guna memberikan rasa keadilan perlindungan hukum kepada pekerja melalui standarisasi perjanjian kerja. Standard yang dimaksud tidak harus berbentuk formulir tetapi bisa berbentuk klausul atau peraturan yang wajib diperhatikan oleh pemberi kerja. Ketidakseimbangan dan ketimpangan bisa di minimalisir dari perjanjian baku tersebut tanpa mengurangi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Perlu adanya beberapa syarat yang perlu diterapkan dan diperhatikan oleh pemberi kerja, antara lain :^[10]

- 1) Penandatanganan perjanjian kerja harus memuat secara lengkap dan rinci dari syarat-syarat pekerjaan. Formulir perjanjian harus diberikan kepada pekerja untuk di baca, di pahami dan di tanda tangani.
- 2) Pemberitahuan isi dari perjanjian harus jelas termasuk syarat – syarat yang harus dipenuhi, kriteria hasil yang diinginkan perusahaan dan syarat-syarat lainnya dengan sangat rinci.
- 3) Diberikan petunjuk yang jelas dalam isi klausula tentang syarat atau langkah tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti syarat apa saja yang diperlukan dalam pengurusan karyawan yang ingin berpindah divisi pekerjaan.
- 4) Pemberitahuan tentang syarat – syarat baku tersebut harus disertai dengan papan pengumuman atau media lainnya yang bisa di baca dengan jelas sebelum perjanjian kerja disetujui.

Cara di atas dapat diterapkan oleh setiap perusahaan sehingga para pelamar kerja sudah mengetahui isi kontrak terlebih dahulu dan siap dengan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini bisa menjadi solusi alternatif yang dapat digunakan pemerintah untuk mencegah adanya tindak kejahatan akibat adanya perjanjian baku dalam ketenagakerjaan.

Keabsahan dari perjanjian baku tidak perlu diragukan asalkan setiap klausula dijelaskan dengan jelas, detail dan jujur sehingga unsur dan syarat dari perjanjian tidak ada yang bertentangan. Persoalan akibat ketimpangan dan ketidaksetaraan pekerja dengan pemberi kerja juga dapat diminimalisirkan, tidak kejahatan juga berkurang, dan ancaman terhadap hak serta kewajiban menjadi lebih aman dan mudah untuk dilaksanakan.

3.4 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Penyimpangan Perjanjian Kerja

Perlindungan hukum merupakan upaya untuk mempertahankan harkat dan martabat atas hak – hak yang wajib kita dapatkan, untuk mendapatkan rasa aman dan kepastian hukum dari segala bentuk kejahatan.^[16] Philipus M. Harjon berpendapat bahwa aspek perlindungan kepada pekerja meliputi dua hal, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan kekuasaan pemerintah.^[17] Perlindungan dari kekuasaan pemerintah berhubungan dengan rakyat yang diperintah terhadap pemerintah dalam hal ini yang memerintah, sedangkan perlindungan dari kekuasaan pengusaha berhubungan dengan ekonomi yang lemah terhadap ekonomi yang kuat.

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan untuk melemahkan pihak pekerja dari pihak pengusaha.^[23] Secara yuridis perlindungan diatur tegas dalam Pasal 5 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa tenaga kerja berhak dan memiliki kesempatan yang sama demi mendapatkan perkerjaan

dan penghidupan layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik berdasarkan minat dan kemampuan pekerja yang bersangkutan.^[24]

Semua perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh merupakan implementasi dari norma-norma yang ada dalam hukum publik, tujuannya mengatur situasi dan kondisi yang ideal dalam lingkungan perkerjaan dan mencegah adanya ancaman, keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja, diskriminasi dan kesejahteraan.^[25] Lingkup dari perlindungan ini meliputi dua aspek, yaitu aspek materil meliputi K3 (keselamatan, keamanan, dan kesehatan) kerja serta perawatan fisik dan aspek immateril meliputi waktu kerja serta kesejahteraan kesehatan jasmani dan psikis pekerja.^[16]

Menurut Imam Soepomo, perlindungan kerja yang dapat diperoleh setiap pekerja terdiri dari tiga jenis perlindungan, yaitu:^[25]

1) Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis atau jaminan sosial merupakan perlindungan yang diberikan kepada pekerja atau butuh berkaitan dengan penghasilannya. Perlindungan ekonomis ini selalu menjadi sorotan karena menjadi dasar permasalahan klasik dalam perjanjian kerja, sebab terdapat dua pihak yang memiliki tujuan berbeda dalam mencari penghasilan. Adanya ketimpangan status pemberi kerja yang lebih tinggi menciptakan adanya status atasan dan bawahan sehingga hubungan ini menempatkan pekerja sebagai objek sama seperti pemasok atau pembeli.

Demi mencapai rasa keadilan guna mencegah adanya eksploitasi pekerja, pemerintah memberikan kebijakan untuk menyelaraskan bentuk upah yang layak kepada pekerja dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1991 tentang Pengupahan serta beberapa aturan daerah yang mengatur tentang upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum regional (UMR). Pemerintah juga memberikan jaminan perlindungan sosial ekonomi melalui program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang dibagi menjadi beberapa kategori seperti kesehatan, tenaga kerja, dan hari tua. Diciptakannya program BPJS bertujuan memberikan kepastian kepada upah yang wajib mereka dapatkan demi memenuhi kebutuhan hidup keluarga dan wujud penghargaan kepada tenaga kerja.

2) Perlindungan Sosial

Pasal 86 ayat 1 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perkerja atau buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia sesuai dengan nilai agama. Kesehatan kerja bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja dari berbagai Tindakan atau kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaan.

Bentuk yang diperoleh atas kesehatan kerja kepada pekerja berupa jaminan kesehatan kerja dan kebebasan dalam berorganisasi. Adanya organisasi dalam lingkup kerja bertujuan membarikan wadah untuk menyampaikan aspirasi dan berunding dengan perusahaan. Berdasarkan Pasal 106 dan 107 Undang - Undang Ketenagakerjaan hal tersebut masuk dalam hak berunding.^[26] Hal ini terjadi karena adanya ketentuan-ketentuan dari kesehatan kerja memiliki hubungan dengan norma-norma sosial kemasyarakatan. Kesehatan kerja juga menjamin pemeliharaan kesehatan yang menjadi upaya melakukan penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang membutuhkan pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan salah satunya adalah kehamilan dan persalinan.

Tujuan dari pemeliharaan adalah meningkatkan produktivitas pekerja sehingga pelaksanaan kewajiban dilakukan dengan sebaik-baiknya dan upaya dalam bidang penyembuhan. Oleh karena adanya penyembuhan maka dibutuhkan biaya dalam jumlah yang cukup besar sehingga memberatkan jika biaya tersebut dibebankan ke

perseorangan, maka pengupayaan penanggulangan kemampuan tersebut dilakukan melalui program BPJS tenaga kerja.

Undang – Undang Ketenagakerjaan mewajibkan untuk melakukan perlindungan sosial karena isi dari ketentuan-ketentuan ini memiliki hubungan dengan hukum umum atau norma masyarakat sehingga terdapat sanksi dibaliknya. Hal itu terjadi akibat adanya aturan-aturan yang termuat didalamnya dengan maksud melindungi kepentingan orang banyak yang disebabkan oleh banyaknya pekerja yang belum mampu memahami atau mampu untuk melindungi hak-hak mereka.

3) Perlindungan Teknis

Keselamatan kerja menjadi upaya yang harus diperhatikan perusahaan dan pekerja. Undang – Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja merupakan kejadian yang tidak terduga semula dan tidak dikehendaki sehingga mengacaukan proses yang sudah ditentukan dari suatu aktivitas dan menimbulkan kerugian baik korban manusia atau harta benda. Tujuannya memberikan perlindungan teknis para pekerja dari resiko atau bahaya lainnya dari alat atau mesin, material, jenis, waktu, lokasi, dan tempat kerja. Perlindungan teknis juga meliputi sarana dan prasarana baik yang utama dan penunjang sebagai langkah dalam mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja.

Hal ini, menjadi wujud dalam memberikan keselamatan selama perjanjian kerja berlangsung sehingga memberikan persaaan aman dan nyaman bagi pekerja untuk melaksanakan kewajibannya secara optimal tanpa merasakan rasa takut atau khawatir akan hal buruk. Keselamatan kerja selain untuk pekerja atau buruh juga mencakup pemberi kerja dan pemerintah. Pekerja akan mendapatkan jaminan perlindungan keselamatan kerja sehingga menciptakan rasa tentram dalam lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja dan fokus optimal. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan adanya keselamatan kerja karena terjadinya kecelakaan kerja dapat dikurangi sehingga pembengkakan biaya jaminan sosial dapat ditekan. Pemerintah akan mensejahterahkan masyarakatnya melalui perlindungan tersebut sehingga memberikan pemasukan melalui produksi baik secara kuantitas dan kualitasnya.

Sistem hukum Indonesia yang bisa berjalan dengan adanya laporan kepada pihak tertentu sehingga membutuhkan wadah untuk hal tersebut. Upaya untuk mendapat perlindungan atas hak pekerja dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu preventif dan represif. Preventif dapat dilakukan dengan cara pengaduan kepada serikat pekerja atau komunitas pekerja dan dapat melakukan pengaduan secara online melalui Lapor.go.id yang dimiliki oleh disnaker dengan waktu penyelesaian relatif cepat. Upaya represif dapat dilakukan dengan melapor kepada pihak berwajib dengan memasukkan unsur pemaksaan atau pengancaman akibat tidak memenuhi hal di luar ketentuan perjanjian dengan jerat pasal 1243 jo 1313 KUHper yang menyebabkan kerugian ekonomi. Hal di atas merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja atau buruh apabila mendapatkan ancaman atau kejahatan yang dilakukan oleh oknum perusahaan sehingga hak-hak mereka tetap dipertahankan.

4. Kesimpulan

Penyimpangan perjanjian berdasarkan Pasal 1313 dan 1320 KUHPer bertentangan dengan pasal tersebut namun masih terdapat celah untuk dapat digunakan yakni dengan mengesampingkan ketentuan hukum. Mengartikan bahwa diperbolehkan dan dinyatakan sah selama kesepakatan para pihak terpenuhi. Namun dalam hal ini penerapannya akan mengarah, berpihak dan menguntungkan pihak perusahaan terlebih lagi dengan adanya pengaruh dari luar para pihak. Dalam hal ini diperlukan perubahan atau penambahan ketentuan baru yang lebih spesifik yang memuat tentang standarisasi perjanjian kerja, terlebih dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja masih memiliki lingkup yang luas dan belum mengatur secara tegas tentang perjanjian kerja. Standarisasi

perjanjian kerja dapat dilakukan melalui kerangka perjanjian dengan mencantumkan klausul wajib yang tertulis dengan jelas, detail, tegas dan mudah dimengerti meliputi hak dan kewajiban para pihaknya. Sebagai upaya untuk melakukan perlindungan hukum diperlukannya ketegasan dari para pihak, sejauh ini upaya preventif dapat dilakukan melalui pelaporan kepada serikat pekerja atau pihak kepolisian atau melalui website Lapor.co.id.

Daftar Pustaka

- [1] W. Noviansah, "Suara Karyawati Korban Syarat 'Tidur Bareng Bos' Demi Kontrak Kerja," *detikNews*, 2023.
- [2] "Definition of Staycation," *English Oxford Living Dictionaries*.
- [3] Badan Pusat Statistik, "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,18 juta rupiah per bulan," *Badan Pusat Statistik*, 2023. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.html>
- [4] I. W. T. Tambunan, I. N. P. Budiarta, and N. M. P. Ujianti, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya," *Jurnal Interpretasi Hukum*, vol. 1, no. 2, pp. 116–121, 2020, doi: <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2447.116-121>.
- [5] T. V. Widyastuti, A. I. Hamzani, N. Nuridin, and M. Wildan, "Sosialisasi kebijakan perlindungan hukum terhadap hak-hak perempuan tenaga kerja migran dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial," *Masyarakat Berdaya dan Inovasi*, vol. 1, no. 1, pp. 6–11, 2020, doi: <https://doi.org/10.33292/mayadani.v1i1.2>.
- [6] P. Purbasari, "Kajian Perlindungan Employee Invention Terhadap Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Dalam Perjanjian Kerja," *Jurnal Meta Yuridis*, vol. 1, no. 2, pp. 36–48, 2018, doi: <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2865>.
- [7] N. Izzati, "Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial," *Masalah-Masalah Hukum*, vol. 49, no. 2, pp. 190–191, 2020, doi: <https://doi.org/10.14710/mmh.49.2.2020.180-191>.
- [8] A. Amalia, "Kedudukan Hukum Pekerja Kontrak Terhadap Penyimpangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Putusan Ma No. 716K/Pdt.Sus-Phi/2021)," *Jurnal Normatif*, vol. 2, no. 1, pp. 129–133, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.alazhar-university.ac.id/index.php/normatif/article/view/170>
- [9] K. Benuf and M. Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer," *Gema Keadilan*, vol. 7, no. 1, pp. 20–33, 2020, doi: <https://doi.org/10.14710/gk.2020.7504>.
- [10] M. Roesli, Sarbini, and B. Nugroho, "Kedudukan Perjanjian Baku Dalam Kaitannya Dengan Asas Kebebasan Berkontrak," *Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 15, no. 29, pp. 1–8, 2019, doi: <https://doi.org/10.30996/dih.v15i1.2260>.
- [11] R. Subekti and R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Balai Pustaka.
- [12] E. Ropikhin, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Pembuatan Perjanjian Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," Universitas Diponegoro Semarang, 2010.
- [13] I. Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima, 2020.
- [14] Y. W. Sulastri, and D. A. Ramadhani, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas," *Jurnal Yuridis*, vol. 5, no. 2, pp. 186–209, 2018, doi: <https://doi.org/10.35586/v5i2.767>.
- [15] C. Putra, "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja," *Kertha Patrika*, vol. 39, no. 01, p. 61, 2017, doi: <https://doi.org/10.24843/kp.2017.v39.i01.p05>.
- [16] S. Nurhalimah, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja," *Kahfi, Ashabul*, vol. 3, no. 2, pp. 59–72, 2016, doi: <https://doi.org/10.15408/adalah.v1i1.8200>.
- [17] A. Abdul, A. Handriani, and B. Herlina, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan," *Jurnal Surya Kencana sati*, vol. 10, no. 1, pp. 59–74, 2019.
- [18] R. Fathammubina and R. Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja," *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure*, vol. 31, no. 1, pp. 109–130, 2018.
- [19] Tim CNN Indonesia, "Toko Buku Gunung Agung Dikabarkan PHK Sepihak 350 Karyawan," *CNN*

- Indonesia*, 2023.
- [20] V. K. Gawati and P. E. D. Antari, "Sosialisasi Hak Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Di PT.Global Retailindo Pratama," *JMM - Jurnal Masyarakat Merdeka*, vol. 3, no. 1, pp. 18–25, Sep. 2020, doi: <https://dx.doi.org/10.51213/jmm.v3i1.44>.
- [21] N. R. Izzati, "Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial," *Masalah-Masalah Hukum*, vol. 49, no. 2, pp. 180–191, 2020, doi: <https://doi.org/10.14710/mmh.49.2.2020.180-191>.
- [22] L. J. Suryono, "Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja di Indonesia," *Jurnal Media Hukum*, vol. 18, no. 1, pp. 35–49, 2011, [Online]. Available: http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/4181/Leli_Joko_Klausula_Baku.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- [23] M. Zubi, Marzuki, and I. Affan, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)," *Jurnal Ilmiah Metadata*, vol. 3, no. 3, pp. 1171–1195, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/104>
- [24] I. R. Mohamad, "Perlindungan Hukum Atas Hak Mendapatkan Pelayanan Kesehatan Ditinjau Dari Aspek Hak Asasi Manusia," *Akademika*, vol. 8, no. 2, p. 78, 2019, doi: <https://doi.org/10.31314/akademika.v8i2.401>.
- [25] N. Nurcahyo, "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum*, vol. 12, no. 1, pp. 69–78, 2021, doi: <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.
- [26] Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Jurnal Administrative Law & Governance*, vol. 2, no. 2, pp. 326–336, 2019, doi: <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>.