

KEDUDUKAN DAN PENERAPAN KLAUSULA BAKU DALAM PERJANJIAN KERJA DI INDONESIA

LELI JOKO SURYONO

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183, Telp. 0274-387656 Email: lelijokosuryono@gmail.com

ABSTRACT

The position and the application of standard clause in employment agreement are often assumed as an employer's unilateral imposition on his/her employees. In employment relationship, employee's position is subordinate (boss-subordinate-relationship). Meanwhile, in employer's position, the need for business efficiency requires the conditions of standard clause related to the employees. This research aims at knowing, analyzing, and comprehending the position and application of standard clause in an employment agreement. The method used in this research is normative doctrinal approach. The result of the research is that the conditions of standard clause in an employment agreement have a strong position and cannot be withdrawn as long as the construction and composition of the conditions have been consulted to the representative of the employment party, and the employer/boss has requested an affirmation from the labor inspector as specified in the law.

Keywords: Position, application, standard clause, employment agreement



I. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bertitik tolak pada perjanjian/kontrak hubungan kerja. Sebagaimana kontrak-kontrak hubungan hukum lainnya seperti perjanjian jual beli, sewa menyewa dll, kontrak ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban diantara para pihak. Dalam hal ini, para pihak itu adalah pemberi kerja/ majikan/ pengusaha (*employer*) dan pekerja/buruh (*employee*). (Lewis, 2009: 218) Bedanya perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya adalah pada obyek perjanjiannya, jika obyek perjanjian pada umumnya adalah benda, maka obyek perjanjian kerja adalah manusia. Kewajiban elementer dalam perjanjian kerja adalah penunaian kerja di satu pihak dan kontra prestasi uang atau yang dapat dinilai dengan uang di lain pihak. Dalam penunaian kerja, pribadi manusia terikat dalam kerja dan berakhir pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian apabila seseorang

tidak melakukan kerja lagi, maka pribadi manusia tetap mandiri dan tindak hanyut dalam kerja. Dengan timbulnya kepribadian manusia menjadi titik pusat, mempunyai konsekuensi bahwa upah yang diterima pekerja/buruh tidak hanya bernilai ekonomis saja, namun juga bernilai sosial. (Djumialji, 1987: 2-3)

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

Pada posisi lain, pihak pemberi kerja/pengusaha memerlukan adanya klausula baku pada perjanjian kerjanya dikarenakan adanya dua alasan yaitu:

1. Alasan Efisiensi Usaha

Dalam masa globalisasi saat sekarang ini, penerapan kontrak baku pada hubungan bisnis merupakan suatu hal yang sangat lazim dilakukan. Kepentingan bisnis selalu menuntut adanya efisiensi dalam kegiatannya, baik yang berwujud efisiensi biaya, waktu maupun tenaga. Suatu hubungan bisnis yang dilakukan secara berulang-ulang dan berhubungan dengan banyak pihak serta bersifat sejenis, tentunya akan sangat efisien apabila dilakukan dan dituangkan pada suatu hubungan hukum yang dibuat secara baku atau dalam suatu standar kontrak tertentu.

2. Alasan Keberlangsungan dan Kebutuhan Usaha

Bagi pengusaha untuk menjaga keberlangsungan usahanya membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian (*skill*) tertentu, serta syarat-syarat dan standar tertentu untuk melaksanakan kegiatan usahanya (produksinya). Tanpa adanya tenaga kerja yang terampil dan syarat serta standar produksi tertentu, pihak pengusaha tidak bisa/lamban menjalankan usahanya. Sehingga pengusaha membutuhkan jaminan bahwa tenaga kerjanya merupakan tenaga kerja siap pakai, yang syarat, standar keahlian dan ketrampilannya perlu dituangkan dalam kontrak yang sebelumnya telah disusun dan disiapkan terlebih dahulu oleh pihak pengusaha.

Ditinjau dari kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia

terletak di bidang hukum perdata, hukum administrasi negara dan hukum pidana. Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan peraturan hukum ketenagakerjaan haruslah didasarkan pada teori-teori hukum yang menelaah tiga bidang ilmu hukum tersebut.

Menurut Asri Wijayanti dalam bukunya Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (2009: 12-15) menjelaskan kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia sebagai berikut:

1. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakekatnya yang memegang peranan penting di dalam hubungan industrial adalah pihak-pihak-nya, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Hubungan antara pengusaha dan pekerja di dasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan ini di dasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaannya muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan.

2. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum administrasi

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

3. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana

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

Berdasarkan pada latar belakang sebagaimana tersebut di atas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana kedudukan dan penerapan klausula baku pada perjanjian kerja di Indonesia?

II. METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Sesuai dengan objek penelitiannya yang berupa kedudukan klausula baku (standar) pada perjanjian kerja, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (doktrinal).

B. METODE PENDEKATAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan 4 (empat) macam pendekatan yaitu pendekatan konsep (*Conceptual Approach*), Pendekatan Analitis (*Analytical Approach*), Pendekatan perbandingan (*Comparative Approach*) dan Pendekatan perundang-undangan (*Statuta Approach*).

C. SUMBER DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kepustakaan yang terdiri atas 3 (tiga) bahan hukum yaitu:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan dan kontrak-kontrak yang berkaitan dengan objek penelitian.
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang berupa segala literatur, buku-buku, makalah-makalah, jurnal-jurnal serta hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan obyek penelitian.
3. Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang berupa kamus hukum.

Data yang diperoleh dari ketiga bahan hukum tersebut, kemudian dikumpulkan dan diseleksi berdasarkan klasifikasinya, untuk kemudian disusun secara sistematis logis, guna dicari hubungan dan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya untuk mendapatkan gambaran umum dari hasil penelitian.

D. ANALISIS DATA

Analisis data dilakukan dengan cara deskriptif- kualitatif-komparatif yaitu dalam penelitian berusaha untuk menggambarkan secara yuridis normative atas segala bahan-bahan/ konsep-konsep/teori-teori hukum yang diperoleh berdasarkan kualitasnya, untuk kemudian dibandingkan antara bahan/konsepteori hukum yang satu dengan bahan/konsep/teori hukum lainnya, khususnya antara bahan/konsep/teori hukum tentang klausula baku (standar) pada umumnya dengan bahan /konsep/teori hukum yang terdapat pada perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan.

III. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. KLAUSULA BAKU DALAM PERJANJIAN PADA UMUMNYA

1. Pengertian dan Ciri-Ciri Perjanjian Baku

Perjanjian baku disebut juga dengan perjanjian standar (*Standard Contract*). Menurut Abdulkadir Muhammad (1992:6) kata baku atau standar artinya tolok ukur yang dipakai sebagai patokan. Dalam hubungan ini, perjanjian baku artinya perjanjian yang menjadi

tolok ukur yang dipakai sebagai patokan atau pedoman bagi setiap debitur/konsumen yang mengadakan hubungan hukum dengan pengusaha. Dalam perjanjian baku yang dibakukan adalah meliputi model, rumusan dan ukuran.

Lahirnya perjanjian baku dilatarbelakangi antara lain oleh perkembangan masyarakat modern dan perkembangan keadaan sosial ekonomi. Tujuan semula diadakannya perjanjian baku adalah alasan efisiensi dan alasan praktis. (Sastrawidjaja, 2002: 17).

Sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat, maka ciri-ciri perjanjian baku mengikuti dan menyesuaikan dengan perkembangan tuntutan masyarakat. Ciri-ciri tersebut mencerminkan prinsip ekonomi dan kepastian hukum yang berlaku. Prinsip ekonomi dan kepastian hukum dalam perjanjian baku dilihat dari kepentingan pengusaha bukan dari kepentingan konsumen. Adanya pembakuan syarat-syarat perjanjian, kepentingan ekonomi pengusaha lebih terjamin karena debitur/ konsumen hanya menyetujui syarat-syarat yang disodorkan oleh pengusaha. (Muhammad, 1992: 6).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang nomor 8 tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen yang dimaksud dengan klausul baku adalah:

“Setiap aturan atau ketentuan dan syarat-syarat yang telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha yang dituangkan dalam suatu dokumen dan/atau perjanjian yang mengikat dan wajib dipenuhi oleh konsumen”

Munir Fuady mengartikan kontrak baku adalah:

“Suatu kontrak tertulis yang dibuat hanya oleh salah satu pihak dalam kontrak tersebut, bahkan seringkali kontrak tersebut sudah tercetak (*boilerplate*) dalam bentuk formulir-formulir tertentu oleh salah satu pihak, yang dalam hal ini ketika kontrak tersebut ditandatangani umumnya para pihak hanya mengisikan data-data informatif tertentu saja dengan sedikit atau tanpa perubahan dalam klausul-klausulnya, dimana pihak lainnya dalam kontrak tersebut tidak mempunyai kesempatan atau hanya sedikit kesempatan untuk menegosiasikan atau mengubah klausul-klausul yang sudah dibuat oleh salah satu pihak tersebut. (Fuady, 2003: 76)

Menurut Sutan Remy Sjahdeni yang dimaksud perjanjian baku adalah:

“ Perjanjian yang ketentuan dan syarat-syarat telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pemakainya dan mengikat pihak lain. Pihak lain tersebut tidak dapat mengubah atau melakukan tawar-menawar untuk mengubahnya, atau dengan kata lain yang dibakukan di sini adalah klausul-klausulnya yang merupakan ketentuan dan syarat-syarat perjanjian. Hal-hal yang menyangkut jenis, harga, jumlah, warna, tempat, waktu dan beberapa lainnya yang berkaitan dengan objek yang diperjanjikan umumnya belum dibakukan”. (Sjahdeni, 1993: 66)

Berdasarkan pengertian di atas, jelaslah bahwa hakekat perjanjian baku merupakan perjanjian yang telah distandarisasi isinya oleh pihak yang mempunyai kedudukan/ posisi ekonomi kuat, sedang pihak lainnya hanya diminta untuk menerima atau menolak isinya. Apabila debitur menerima isinya perjanjian tersebut, ia menandatangani perjanjian itu, namun apabila menolak, perjanjian dianggap tidak ada karena debitur tidak menandatangani perjanjiannya.

Mariam Darus Badruzaman (1980:11) mengemukakan bahwa perjanjian baku meru-

pakan suatu perjanjian yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Isinya ditetapkan secara sepihak oleh pihak yang posisi (ekonominya) lebih kuat.
- b. Masyarakat (debitur) sama sekali tidak ikut bersama-sama menentukan isi perjanjian.
- c. Terdorong oleh kebutuhan debitur terpaksa menerima perjanjian itu.
- d. Bentuknya tertentu (tertulis).
- e. Dipersiapkan secara massal dan kolektif.

Sedangkan menurut Salim H.S. (2006: 147), mengemukakan unsur-unsur kontrak baku meliputi:

- a. Diatur oleh kreditur atau ekonomi kuat.
- b. Dalam bentuk sebuah formulir.
- c. Adanya klausula-klausula eksonerasi/pengecualian.

2. Landasan Hukum Perjanjian Baku

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

Ketentuan klausula baku secara tegas dapat dijumpai dalam Pasal 1 butir 10, Pasal 18 dan Pasal 62 Undang-Undang Nomor. 8 tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. Menurut Pasal 18 terdapat dua larangan, yaitu:

1. Larangan pencantuman klausula baku pada dokumen atau perjanjian yang memenuhi kualifikasi tertentu.
2. Larangan pencantuman klausul baku yang letak atau bentuknya sulit terlihat atau tidak dapat dilihat atau tidak dapat dibaca secara jelas, atau yang pengungkapannya sulit dimengerti.

Undang-Undang Perlindungan Konsumen memberikan dua konsekwensi hukum jika ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 18 tersebut dilanggar yaitu:

- a. Setiap klausula baku yang telah ditetapkan oleh pelaku usaha pada dokumen atau perjanjian yang memenuhi ketentuan Pasal 18 ayat (1) dan ayat (2) dinyatakan batal demi hukum;
- b. Pasal 62 menentukan bahwa pelaku usaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 dipidana penjara paling lama 5 (lima) tahun atau denda paling banyak Rp. 2.000.000.000 (dua miliar rupiah).

3. Keabsahaan Perjanjian Baku

Dalam teori hukum penggunaan klausula baku masih menimbulkan kontroversi pada persoalan keabsahannya, mengingat ketentuan klausula baku yang ditentukan secara sepihak melanggar asas konsensualisme sebagaimana tertuang dalam Pasal 1320 jo Pasal 1338 KUHPerdara. Sepakat para pihak mengikatkan diri merupakan asas hukum yang esensial dalam hukum perikatan, karena menentukan adanya perjanjian. Bahkan asas konsensualisme ini merupakan syarat mutlak bagi hukum perikatan yang modern dan bagi terciptanya kepastian hukum.

Menurut Subekti bahwa pelanggaran terhadap ketentuan asas konsensualisme sebagaimana diatur dalam KUHPerdara akan mengakibatkan perjanjian itu tidak syah dan juga tidak mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Begitu pula menurut Enggens juga mengatakan bahwa kebebasan kehendak di dalam perjanjian adalah merupakan tuntutan kesusilaan. Sehingga dengan demikian pelanggaran terhadap asas kebebasan berkontrak dianggap sebagai pelanggaran terhadap kesusilaan. (Subekti, 1975: 71).

Menurut pendapat Munir Fuady:

".....biasanya kontrak baku sangat berat sebelah. Pihak yang kepadanya disodorkan kontrak baku tersebut tidak mempunyai kesempatan untuk bernegosiasi dan hanya berada pada posisi "*take it or leave it*". Oleh hukum hal ini diragukan apakah benar-benar ada elemen "kata sepakat" yang merupakan syarat sahnya perjanjian dalam perjanjian baku tersebut. Karena itu pula, untuk membatalkan suatu perjanjian baku, tidaklah cukup hanya ditunjukkan bahwa perjanjian itu adalah perjanjian baku, sebab perjanjian baku *an-sich* adalah netral. Untuk dapat membatalkannya, yang perlu ditonjolkan elemen apakah dengan perjanjian baku tersebut telah terjadi "penggerogotan" terhadap keberadaan posisi tawar-menawar, sehingga eksistensi unsur "kata sepakat" di antara para pihak sebenarnya telah terpenuhi" (Fuady, 2003: 76).

Dalam perjanjian baku terjadi ketidaksetaraan dan ketidakseimbangan perlindungan hukum terhadap para pihak, sehingga perjanjian baku itu merupakan perjanjian yang menindas dan tidak adil. Ini berarti kebebasan berkontrak dapat menciptakan klausul-klausul yang mencerminkan ketidakadilan dan sangat memberatkan salah satu pihak bila salah satu pihak tidak seimbang dalam membuat perjanjian. Dalam perjanjian baku ini, *bargaining position* yang lebih kuat berada di salah satu pihak saja, sehingga pihak yang lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya agar pihak lain dalam memasuki suatu perjanjian menerima sejumlah klausul yang diinginkan yang menguntungkan dirinya sendiri dan sebaliknya merugikan pihak yang lain. Kelemahan perjanjian baku ini adalah tidak dapat mengkomodasikan posisi yang sama dan seimbangan bagi pihak. (Gasali dan Usman, 2010: 340)

Namun demikian dalam praktek dan perkembangan bisnis modern, kebutuhan akan adanya klausula baku dalam suatu perjanjian merupakan suatu kenyataan yang harus diterima. (Badruzaman, 1989: 33) Hondius dalam disertasinya mempertahankan bahwa perjanjian baku mempunyai kekuatan mengikat berdasarkan "kebiasaan" (*gebruik*) yang

berlaku dilingkungan masyarakat dan lalu lintas perdagangan. (Syahdeni, 1993: 70)

Bahkan kontrak baku merupakan salah satu sumber dari *lex mercatoria* yaitu penggunaan syarat dan klausula baku merupakan suatu kebiasaan yang digunakan dalam dunia usaha bahkan dalam praktek bisnis internasional. Hal ini bisa dilihat dalam ketentuan Pasal 2.19 s/d Pasal 2.22 Prinsip UNIDROIT (*Principle of International Commercial Contract*). (Soenandar, 2006: 56) Prinsip UNIDROIT merupakan prinsip hukum yang mengatur hak dan kewajiban para pihak pada saat mereka menerapkan prinsip kebebasan berkontrak karena prinsip kebebasan berkontrak jika tidak diatur bisa membahayakan pihak yang lemah.

Berdasarkan prinsip UNIDROIT sebagaimana tercantum pada Pasal 2.19 penggunaan suatu syarat/klausula dalam suatu perjanjian itu merupakan syarat/klausula baku penentuannya bukan pada masalah penampilan formalnya, atau siapa yang telah mempersiapkan syarat baku tersebut atau bukan pula pada masalah isinya, yang menentukan bahwa suatu syarat/ klausula itu merupakan syarat/klausula baku adalah pada fakta bahwa syarat baku itu secara nyata telah digunakan dan ditentukan oleh salah satu pihak tanpa negoisasi dengan pihak lainnya dan pihak lainnya tersebut harus menerima secara keseluruhan atas syarat/ketentuan baku tersebut. Jadi dasar mengikatnya suatu syarat/ klausula baku pada pihak lainnya terletak pada atau atas dasar penerimaan. (Soenandar, 2006: 56).

Perdebatan di kalangan sarjana hukum Belanda mengenai keabsahaan berlakunya perjanjian atau syarat-syarat baku ini berakhir dengan dimuatnya pasal khusus mengenai syarat-syarat baku dari suatu perjanjian dalam *Nieuw Burgerlijk Wetboek* yang berlaku pada tanggal 1 Januari 1992, yaitu dalam Pasal 214 (6.5.1.2) Boek 6 tentang *Algemeen gedelte van het verbintenissenrecht*. Titel 5 tentang *Overeenkomsten in het algemeen*. Sementara itu di Amerika Serikat, pertikaian keabsahaan perjanjian baku diputuskan oleh hakim berdasarkan putusan-putusan hakim atau pengadilan sebelumnya. (Syahdeni, 1993: 70)

4. Jenis-Jenis Perjanjian Baku

Mariam Darus Badruzaman, membagi jenis perjanjian baku menjadi empat jenis, yaitu sebagai berikut:

- a. Perjanjian baku sepihak adalah perjanjian yang isinya ditentukan oleh pihak yang kuat kedudukannya di dalam perjanjian itu. Pihak yang kuat ini adalah pihak kreditor yang lazimnya mempunyai posisi (ekonomi) kuat dibandingkan pihak debitur.
- b. Perjanjian baku timbal balik adalah perjanjian baku yang isinya ditentukan oleh kedua belah pihak, misalnya perjanjian baku yang pihak-pihaknya terdiri dari pihak majikan (kreditor) dan pihak lainnya buruh (debitur). Kedua pihak lazimnya terikat dalam organisasi, misalnya perjanjian buruh kolektif.

- c. Perjanjian baku yang diterapkan oleh pemerintah ialah perjanjian baku yang isinya ditentukan pemerintah terhadap perbuatan-perbuatan hukum tertentu, misalnya perjanjian-perjanjian yang mempunyai objek hak-hak atas tanah. Dalam bidang agraria lihatlah misalnya formulir-formulir perjanjian sebagaimana yang diatur dalam SK Menteri dalam Negeri tanggal 6 Agustus 1977 No. 104/Dja/1977 berupa antara lain akta jual beli.
- d. Perjanjian baku yang ditentukan di lingkungan notaris atau advokad adalah perjanjian-perjanjian yang konsepnya sejak semula sudah disediakan untuk memenuhi permintaan dari anggota masyarakat yang minta bantuan notaris atau advokad yang bersangkutan. Di dalam perpustakaan Belanda, jenis yang keempat ini disebut *Contract Model*. (Badruzaman, 1980: 12-13)

B. KEDUDUKAN KLAUSULA BAKU DALAM PERJANJIAN KERJA

Secara yuridis normatif berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), konsepsi klausula baku (standar) dalam perjanjian kerja tidak diatur secara jelas. Menurut UUK perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang bersifat timbal balik antara pengusaha/ majikan dengan pekerja/ buruh yang dibuat berdasarkan asas konsensualisme.

Pasal 1 angka 14 UUK, menyebutkan:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”

Dari definisi tersebut, terlihat bahwa obyek hukum dari perjanjian kerja yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal-hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktifitas bagi majikan/ pengusaha dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh. Atau dengan kata lain secara konkrit obyek dari perjanjian kerja, ditinjau dari sisi pengusaha/ majikan berupa penunaian/ pelaksanaan pekerjaan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam perjanjian, sedangkan ditinjau dari sisi pekerja obyek perjanjian pekerjaan adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja/ buruh. Atas dasar tenaga yang telah dikeluarkan oleh pekerja/ buruh maka ia akan mendapatkan upah.

Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 UUK menyatakan:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 UUK untuk adanya suatu hubungan kerja harus didasarkan adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) UUK). Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 51 ayat (2) UUK). Syarat untuk adanya perjanjian kerja secara tertulis untuk sahnya harus memenuhi syarat materiil dan syarat formil sebagaimana diatur dalam Pasal 52 dan Pasal 54 UUK.

Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UUK dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

UUK tidak menjelaskan tentang apa yang dimaksud dengan "kesepakatan", namun kalau dikaji lebih jauh, ketentuan Pasal 52 ayat (1) UUK tersebut sebenarnya mengadopsi ketentuan tentang syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Sehingga makna kata "kesepakatan" sebenarnya merujuk pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara tersebut.

Sepakat yang dimaksudkan adalah adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Di dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya atau subyeknya adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Kesepakatan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha secara yuridis adalah bebas. Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi *dwang* (penipuan), *dwaling* (paksaan) dan *bedrog* (kekhilafan).

Subekti menyebutkan sepakat sebagai perizinan, yaitu kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. (Subekti, 1987: 17)

Keempat syarat sebagaimana di atur dalam Pasal 52 ayat (1) UUK tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan perjanjian kerja itu sah. Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan (3) UUK, perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) huruf a dan b perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d adalah batal demi hukum.

Berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas semakin jelas, bahwa secara teoritis yuridis perjanjian kerja harus dibuat oleh kedua belah pihak yaitu pengusaha bersama-

sama pekerja/buruh atas dasar kesepakatan bersama secara timbal balik. Akan tetapi dalam prakteknya perjanjian kerja dalam kenyataannya selalu dipersiapkan dan dibuat lebih dahulu secara sepihak oleh pihak pengusaha/majikan dalam bentuk tertulis dan berisi syarat-syarat atau klausula-klausula (baku) standar, pekerja/buruh biasanya hanya diminta untuk menandatangani pada saat pekerja/buruh diterima kerja oleh pengusaha/majikan.

Merujuk pada ketentuan Pasal 52 UUK *an-sich*, seharusnya perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak yang memuat syarat-syarat/klausula baku (standar) dapat dibatalkan. Dalam kenyataannya hal itu tidak dapat dilakukan dikarenakan:

1. Bahwa syarat-syarat/klausula baku dalam perjanjian kerja selalu dibuat dan didasarkan pada Peraturan Perusahaan (PP) dan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) serta tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUK beserta aturan pelaksanaannya).

Secara hirarki kedudukan perjanjian kerja berada dibawah Peraturan Perusahaan, dan kedudukan Peraturan Perusahaan di bawah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Konsekwensi dari hal tersebut adalah isi dari perjanjian kerja tidak dapat bertentangan dengan Peraturan Perusahaan dan atau Kesepakatan Kerja Bersama. Apabila isi dari perjanjian kerja bertentangan dengan Peraturan Perusahaan dan atau KKB, maka perjanjian kerja itu batal demi hukum, dan yang berlaku adalah ketentuan syarat-syarat kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan dan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)

Secara prosedur pembentukannya konsep Peraturan Perusahaan (PP) dibuat oleh pengusaha dan wajib dikonsultasikan mengenai isi materi PP kepada wakil pekerja. Jika di perusahaan tersebut telah terbentuk serikat pekerja dan dari pihak serikat pekerja ada pernyataan belum siap berunding untuk membuat KKB, maka isi PP yang akan dimintakan pengesahan harus disertai bukti-bukti telah dikonsultasikan dengan serikat pekerja yang bersangkutan. Bila perusahaan itu belum ada serikat pekerja, mekanisme konsultasi tersebut dilakukan dengan menggunakan lembaga ketenagakerjaan yang ada di perusahaan, seperti lembaga kerjasama Bipatrit. Bila perusahaan tersebut belum ada lembaga bipratit, maka dapat melalui mekanisme perwakilan yang dianggap mewakili pekerja.

Apabila dilihat dari prosedur pembentukan PP yang kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan syarat-syarat/klausula baku yang dituangkan Perjanjian Kerja. Maka syarat-syarat/klausula baku pada perjanjian kerja tersebut secara tidak langsung pembentukannya telah didasarkan pada kesepakatan secara timbal balik antara pengusaha dengan perwakilan pekerja. Sehingga tidak ada alasan yang dapat digunakan untuk membatalkan syarat/klausula baku dalam perjanjian kerja, asalkan syarat/ klausula baku tersebut tidak bertentangan dengan Peraturan Perusahaan.

2. Bahwa meskipun pembentukan syarat/klausula baku dalam perjanjian kerja telah didasarkan pada Peraturan Perusahaan (PP) dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), namun perjanjian kerja yang telah berisi syarat/klausula baku tersebut untuk dapat diberlakukan pada pekerja/buruh, terlebih dahulu harus mendapatkan pengesahan dari oleh pejabat pengawas ketenagakerjaan yang ditunjuk untuk itu. Ini berarti asas kebebasan berkontrak antara para pihak dalam membuat perjanjian kerja, telah dibatasi dengan adanya campur tangan negara, untuk melindungi kepentingan kedua belah pihak khususnya pihak yang mempunyai posisi lemah. Sehingga syarat/klausul baku dalam perjanjian kerja secara teori tidak bisa dikatakan melanggar hak-hak salah satu pihak (pihak pekerja/buruh yang selalu dikatakan sebagai pihak yang lemah) dan oleh karena itu kedudukan syarat/klausula baku pada perjanjian kerja tersebut tidak dapat dibatalkan.
3. Ditinjau dari isi dari syarat-syarat/klausula baku perjanjian kerja juga tidak bisa dibatalkan, karena isi dari syarat-syarat/klausula baku dari perjanjian kerja pada umumnya disusun dengan mencerminkan adanya tiga macam karakter dari hukum ketenagakerjaan, yaitu:
 - a. Ketentuan yang bersifat otonom, dalam arti para pihak dapat secara bebas untuk mengatur sendiri hal-hal yang diinginkan sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kebiasaan atau ketertiban umum. Seperti mengatur kapan dimulainya dan berakhirnya jam kerja dalam sehari atau seminggu.
 - b. Ketentuan yang bersifat mengatur tetapi ada unsur memaksanya, sehingga dikatakan setengah memaksa, yaitu ketentuan yang dimaksudkan untuk membatasi, yang dapat dilakukan penyimpangan pelaksanaannya secara khusus, didasarkan atas perjanjian tertulis dan dengan ijin penyimpangan dari instansi terkait. Seperti ketentuan tentang minimal penggunaan upah minimum dalam perjanjian kerja.
 - c. Ketentuan yang bersifat memaksa, artinya ketentuan yang harus diindahkan dalam perjanjian kerja dan tidak boleh disimpangi. Seperti pengaturan tentang masa percobaan.

Dari tiga macam karakter hukum ketenagakerjaan tersebut, kebanyakan yang mengatur adalah karakter no 2 dan 3, sehingga dapat dikatakan sebagian besar ketentuan ketenagakerjaan bersifat setengah memaksa atau secara tegas memaksa (*dwingen recht*). Oleh karena itu isi atau substansi syarat-syarat/klausula baku dalam perjanjian kerja yang dibuat atas dasar hukum ketenagakerjaan umumnya sebagian besar berupa syarat-syarat/klausula baku yang telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa tersebut.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam bab-bab sebelumnya dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Kedudukan syarat-syarat/klausula baku (standar) dalam perjanjian kerja mempunyai kedudukan yang kuat dan tidak dapat dibatalkan sepanjang syarat-syarat/klausula baku dibuat dan disusun atas dasar Peraturan Perusahaan (PP) dan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) serta tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang mengatur dibidang ketenagakerjaan.
2. Dalam penerapan syarat-syarat/klausula baku pada perjanjian kerja meskipun dalam prakteknya pengusaha/majikan telah mempersiapkan terlebih dahulu untuk kemudian ditandatangani oleh pekerja/buruh saat pekerja/buruh diterima kerja oleh pengusaha/majikan. Namun hal ini tidak dapat dikatakan bahwa penerapan syarat-syarat/ klausula baku pada perjanjian kerja bersifat sepihak dan berat sebelah, karena proses pembuatan dan penyusunan syarat-syarat/klausula baku sebelumnya secara tidak langsung telah dikonsultasikan pada perwakilan pihak pekerja dan telah dimintakan pengesahan oleh pengusaha/majikan kepada pejabat pengawas ketenagakerjaan sebagaimana yang ditentukan dalam undang-undang.

B. SARAN

Untuk mengakomodasi simpulan di atas, maka diperlukan saran yang ditujukan kepada pengusaha dan pejabat pengawas ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh UUK, yaitu

1. Bagi pengusaha dalam membuat dan merumuskan klausula baku pada perjanjian kerja tidak hanya berlandaskan pada ketentuan perundang-undangan yang secara umum berlaku sebagaimana yang saat ini dilakukan, melainkan juga melihat pada Peraturan Perusahaan (PP) dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang dimiliki dan berlaku dalam suatu perusahaan.
2. Dalam melakukan pengawasan terhadap syarat-syarat klausula baku sebagaimana tertuang pada perjanjian kerja diperusahaan memerlukan adanya sistem pengadministrasian yang baik dan jumlah aparat pengawas bidang ketenagakerjaan yang mempunyai ketrampilan dan kemampuan yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Badruzaman, Mariam Darus, 1989, *Perjanjian Kredit Bank*, Bandung, Alumni.
- Badruzaman, Mariam Darus, et.al., 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan Dalam Rangka Menyambut Masa Purna Bakti Usia 70 Tahun*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Djumiaji Fx., 1987, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Bina Aksara.

- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, 2007, *Dualisme Penelitian Hukum*, Yogyakarta, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Gazali, Djoni S. dan Rachmadi Usman, 2010, *Hukum Perbankan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Halim, A. Ridwan dan Sri Subiandini Gultom, 1987. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta, Pradya Paramita.
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya.
- Lewis, Athur, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Bisnis*, Bandung, Nusa Media.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenada Media.
- Muhammad, Abdulkadir, 1992, *Perjanjian Baku dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Nasution, Bader Johan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sjahdeini, Sutan Remy, 1993, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank Di Bank Indonesia*, Jakarta, Institut Bankir Indonesia.
- Soenandar, Taryana, 2006, *Prinsip-Prinsip UNIDROIT sebagai Sumber Hukum Kontrak dan Penyelesaian Sengketa*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Subekti, 1975, *Aneka Perjanjian*, Bandung, Alumni.
- Subekti, 1987, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Intermedia.
- Syamsuddin, Momd. Syaufii, 2003, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bhakti Persada.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.

MAKALAH

- Badrulzaman, Mariam Darus, 1980, "Perlindungan Terhadap Konsumen Dilihat dari Sudut Perjanjian Baku (Standar), dalam Simposium Aspek-Aspek Hukum Masalah Perlindungan Konsumen", Bandung, Badan Pembinaan Hukum Nasional dan Binacia.
- Badrulzaman, Mariam Darus, 1981, "Perjanjian Baku (Standar) Perkembangannya di Indonesia", dalam Beberapa Guru Besar Berbicara Tentang Hukum dan Pendidikan Hukum (Kumpulan Pidato Pengukuhan), Bandung, Alumni.
- Badrulzaman, Mariam Darus, 1993, Asas Kebebasan Berkontrak Dan Kaitannya Dengan Perjanjian Baku (Standard)", artikel Dalam Media Notariat No. 28-29 Tahun VIII, Surabaya, Ikatan Notaris Indonesia.
- Patrik, Purwahid, 1998, "Perjanjian Baku dan Penyalahgunaan Keadaan," Artikel dalam Hukum Kontrak di Indonesia, Jakarta, ELIPS Project dan Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

- Purwadi, Ari. "Perjanjian Baku Sebagai Upaya Mengamankan Kredit Bank," *Majalah Hukum dan Pembangunan* Nomor 1 tahun XXV, Jakarta, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Sastrawidjaja, Man Soeparman, 2002. "Perjanjian Baku dalam Aktivitas Dunia Maya", Dalam *Seri Dasar Hukum Ekonomi 12: Cybertas: Suatu Pengantar*, Jakarta, Proyek ELIPS.
- Simamora, Yohanes Sogar, 1993, "Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Bentuk Pelanggaran terhadap Asas kebebasan Berkontrak", *Yuridika* Nomor 4 Tahun VII, Surabaya, Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
- Sjahdeini, Sutan Remy, "Asas Kebebasan Berkontrak dan Kedudukan Yang Seimbang Dari Kreditor dan Debitur" Artikel dalam *Media Notariat* No. 28-29 Tahun VIII. Surabaya, Ikatan Notaris Indonesia.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.