

**Analisis Yuridis terhadap Klausul Kerja yang Kontroversial dalam
perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum HAM: Studi Kasus
PT. Mitra Adi Sentosa**

Septia Atma Milanisa

Jurusan Ilmu Hukum, Universitas Negeri Surabaya
septiaa.atma@gmail.com

ABSTRACT

*This study examines the legality of a clause in the employment agreement of PT. Mitra Adi Sentosa which states that the employment relationship is not subject to the Manpower Act but solely to the provisions of the Indonesian Civil Code (KUHPerdata). This clause raises legal issues as it disregards imperative norms intended to protect the fundamental rights of workers. The aim of this research is to analyze the compatibility of such employment agreement with the principles of contract law, labor law, and human rights. The method used is normative juridical research with a statutory approach. The findings reveal that clauses contradicting the Manpower Act are legally invalid and may endanger worker protection, thereby violating the principles of legality, legal protection, and social justice. This study underscores the importance of upholding the hierarchy of norms, positioning labor law as *lex specialis* and human rights as *lex superior* in employment contracts, and advocates for the drafting of fair and lawful employment agreements as a means of protecting the weaker party in industrial relations.*

Keywords: *Employment Agreement, Labor Law, Civil Code, Legal Protection, Human Rights.*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji legalitas klausul dalam perjanjian kerja PT. Mitra Adi Sentosa yang menyatakan bahwa hubungan kerja tidak tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, melainkan hanya pada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Klausul tersebut menimbulkan persoalan hukum karena mengesampingkan norma imperatif yang seharusnya melindungi hak-hak dasar pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesesuaian perjanjian kerja tersebut dengan prinsip-prinsip hukum kontrak, hukum ketenagakerjaan, dan hak asasi manusia. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan. Temuan menunjukkan bahwa klausul yang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan tidak sah secara hukum dan dapat membahayakan perlindungan pekerja, sehingga bertentangan dengan asas legalitas, asas perlindungan hukum, serta prinsip keadilan sosial. Penelitian ini menekankan pentingnya penegakan hierarki norma yang menjadikan hukum ketenagakerjaan sebagai *lex specialis* dan hak asasi manusia sebagai *lex superior* dalam kontrak kerja, serta mendorong penyusunan perjanjian kerja yang adil dan sesuai hukum sebagai bentuk perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah dalam hubungan industrial.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, KUHPerdata, Perlindungan Hukum, Hak Asasi Manusia.

PENDAHULUAN

Perjanjian kerja merupakan komponen fundamental dalam hubungan industrial modern. Ia berfungsi tidak hanya sebagai alat formal yang mengikat antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga sebagai manifestasi konkret dari prinsip keadilan, kesetaraan, dan kepastian hukum dalam dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem hukum Indonesia, perjanjian kerja wajib tunduk pada ketentuan normatif yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020), yang keduanya memiliki karakter imperatif, artinya tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak (Simanjuntak, 2012).

Namun dalam praktiknya, tidak jarang terjadi penyimpangan dari norma-norma tersebut. Salah satu contoh nyata adalah perjanjian kerja yang diberlakukan oleh PT. Mitra Adi Sentosa, yang dalam Pasal 2 Ayat (1)-nya menyatakan bahwa hubungan kerja yang tercipta tidak tunduk pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, melainkan hanya tunduk pada ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya Buku III tentang Perikatan. Klausul seperti ini menimbulkan polemik, karena menempatkan pekerja pada posisi yang sangat rentan dan menghilangkan perlindungan hukum yang seharusnya melekat sebagai hak dasar dalam hubungan kerja.

Perlu dipahami bahwa hukum perdata, meskipun mengatur tentang hubungan kontraktual antarpribadi, pada dasarnya tidak dirancang untuk menangani kompleksitas relasi industrial yang sarat dengan ketimpangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha. Hukum perdata cenderung netral dan memberikan keleluasaan kepada para pihak untuk menentukan isi perjanjian sesuai dengan prinsip kebebasan berkontrak. Sebaliknya, hukum ketenagakerjaan lahir dari semangat untuk melindungi pihak yang lemah, yakni pekerja, dengan memberikan batasan-batasan tertentu dalam praktik berkontrak agar tidak merugikan hak-hak dasar mereka (Soepomo, 1999).

Pengesampingan terhadap hukum ketenagakerjaan sebagaimana terjadi dalam kasus PT. Mitra Adi Sentosa menunjukkan adanya bentuk pelanggaran terhadap asas legalitas dan asas perlindungan hukum. Perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang bersifat tidak sah dan tidak mengikat secara hukum, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1320 KUHPerdata tentang syarat sah perjanjian, yaitu adanya kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal. Jika isi perjanjian melanggar hukum yang bersifat imperatif, maka klausul tersebut batal demi hukum (Eugenia & Markoni, 2024).

Lebih jauh lagi, jika perjanjian kerja menghilangkan hak-hak pekerja yang dijamin oleh undang-undang, maka hal ini dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia (HAM). Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil di tempat kerja. Ketika perusahaan mengatur perjanjian kerja tanpa mengacu pada peraturan

ketenagakerjaan, maka pekerja berpotensi kehilangan hak atas upah minimum, waktu kerja dan waktu istirahat, jaminan sosial, perlindungan keselamatan kerja, dan hak untuk berserikat (Basofi & Fatmawati, 2023).

Situasi ini mencerminkan adanya konflik normatif antara hukum perdata, hukum ketenagakerjaan, dan prinsip-prinsip HAM. Di satu sisi, kebebasan berkontrak yang dijamin oleh hukum perdata memberikan ruang bagi para pihak untuk menentukan isi kontrak. Namun di sisi lain, dalam konteks hubungan industrial, kebebasan ini dibatasi oleh hukum ketenagakerjaan dan prinsip perlindungan terhadap pihak yang lemah. Hal ini menunjukkan pentingnya adanya hierarki norma hukum yang menempatkan hukum ketenagakerjaan dan HAM sebagai norma *lex specialis* dan *lex superior* dalam perjanjian kerja (Peter Mahmud Marzuki, 2014).

Dari sudut pandang teori hukum progresif, sebagaimana dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, hukum seharusnya tidak hanya menjadi alat kekuasaan, tetapi juga instrumen pembebasan dan keadilan sosial. Dalam konteks ini, perjanjian kerja yang hanya tunduk pada hukum perdata tanpa mempertimbangkan keadilan substantif dan nilai-nilai perlindungan hak asasi manusia dapat dikatakan telah gagal menjalankan fungsi sosial dari hukum itu sendiri (Marilang, 2017).

Penelitian ini akan secara mendalam menganalisis perjanjian kerja PT. Mitra Adi Sentosa, khususnya pada pasal yang mengesampingkan keberlakuan UU Ketenagakerjaan, untuk menilai kesesuaian klausul tersebut dengan prinsip-prinsip hukum kontrak, hukum ketenagakerjaan, dan hak asasi manusia. Penelitian ini juga bertujuan untuk menjawab pertanyaan hukum tentang keabsahan perjanjian semacam ini dan implikasinya terhadap hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, baik dalam aspek yuridis maupun sosial.

Dengan pendekatan normatif dan perspektif multidisipliner yang melibatkan hukum perdata, hukum ketenagakerjaan, dan hak asasi manusia, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam upaya menegakkan keadilan dalam hubungan industrial di Indonesia. Selain itu, hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi para pembuat kebijakan, pelaku usaha, dan lembaga perlindungan pekerja dalam menyusun perjanjian kerja yang adil, sah, dan melindungi kepentingan semua pihak.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan penelitian yuridis normatif. Penelitian ini akan menjelaskan mengenai keabsahan Perjanjian kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif karena sumber data yang digunakan adalah berupa bahan hukum yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hukum positif di Indonesia. pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) (Muhaimin, 2020). Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan,

karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Perjanjian

Pengertian Perjanjian menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu hubungan hukum antara sejumlah subjek hukum di mana satu atau beberapa orang dari pihak tersebut mengikatkan dirinya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu terhadap pihak lain (Hidayat, 2021). Dalam pengertian ini, terdapat unsur-unsur penting yang meliputi (Sihombing et al., 2024):

1. **Adanya Hubungan Hukum:** Hubungan hukum yang diatur dan diakui oleh hukum, baik karena undang-undang maupun perjanjian antara para pihak.
2. **Antara Seseorang dengan Satu atau Beberapa Orang:** Perjanjian dapat melibatkan satu orang atau lebih, yang memiliki hak dan kewajiban yang diatur oleh hukum.
3. **Melakukan atau Tidak Melakukan serta Memberikan Sesuatu:** Dalam perjanjian, terdapat prestasi yang dapat berupa melakukan atau tidak melakukan sesuatu, serta memberikan sesuatu kepada pihak lain.

Perjanjian menurut rumusan pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata didefinisikan sebagai suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Ini berarti bahwa dalam perjanjian, pihak yang satu memiliki hak untuk menuntut sesuatu dari pihak lain yang berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Para ahli juga memberikan definisi perjanjian yang serupa, menekankan bahwa perjanjian adalah peristiwa di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu hal, dengan konsekuensi adanya hak dan kewajiban yang timbul dari perjanjian tersebut (Subekti, 2008). Unsur-unsur yang terkandung dalam perjanjian mencakup adanya kaidah hukum, subjek hukum (kreditur dan debitur), prestasi yang menjadi hak dan kewajiban, kesepakatan para pihak, serta akibat hukum yang timbul dari pelaksanaan atau tidakpelaksanaan perjanjian tersebut.

Syarat Sah Perjanjian

Syarat sah perjanjian tertulis dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan sebagai berikut (Ratnaningsih & Dewi, 2023):

1. **Kata Sepakat:** Syarat ini menunjukkan bahwa dalam suatu perjanjian, harus ada kesepakatan atau persetujuan antara para pihak yang terlibat. Kesepakatan ini harus bersifat sukarela dan tidak dihasilkan melalui paksaan atau penipuan.
2. **Kecakapan untuk Mengadakan Perikatan:** Para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memiliki kecakapan hukum untuk membuat perjanjian.

Kecakapan ini meliputi syarat usia, yaitu seseorang harus telah mencapai usia dewasa atau telah menikah, serta tidak berada di bawah pengampuan. Pasal 1330 menyatakan bahwa ada beberapa orang tidak cakap untuk membuat perjanjian, yakni: Pertama, orang yang belum dewasa; Kedua, mereka yang ditaruh di bawah pengampuan; dan Ketiga, orang-orang perempuan dalam pernikahan, (setelah diundangkannya Undang-Undang No. 1 tahun 1974 pasal 31 ayat 2 maka perempuan dalam perkawinan dianggap cakap hukum).

3. **Suatu Hal Tertentu:** Perjanjian harus memiliki objek yang jelas dan tertentu. Pasal 1333 KUHPerduta menentukan bahwa suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu benda (*zaak*) yang paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. Suatu perjanjian harus memiliki objek tertentu. Objek perjanjian dapat berupa barang atau jasa yang dapat diidentifikasi atau ditentukan jenisnya.
4. **Kausa Hukum yang Halal:** Perjanjian harus memiliki kausa atau tujuan hukum yang sah, yang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Kausa ini mencerminkan isi dan tujuan dari perjanjian yang dibuat. Menurut Pasal 1335 jo 1337 KUHPerduta bahwa suatu kausa dinyatakan terlarang jika bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Suatu kausa dikatakan bertentangan dengan undang-undang, jika kausa di dalam perjanjian yang bersangkutan isinya bertentangan dengan undang-undang, jika kausa di dalam perjanjian yang bersangkutan isinya bertentangan dengan undang-undang yang berlaku.

Selain syarat sah perjanjian KUHPerduta juga mengatur mengenai hal-hal yang dapat menyebabkan perjanjian menjadi batal demi hukumnya atau dapat dibatalkan (*voidable*). Beberapa hal tersebut antara lain (Setiawan & Suryawati, 2021):

1. **Paksaan (*dwang*):** Paksaan dapat terjadi jika ada ancaman atau tindakan yang menghalangi kebebasan kehendak salah satu pihak, sehingga perjanjian yang dihasilkan bukanlah hasil dari kesepakatan sukarela.
2. **Penipuan (*bedrog*):** Penipuan terjadi jika ada kebohongan atau tipu daya yang mengarahkan salah satu pihak untuk menyetujui sesuatu yang sebenarnya bertentangan dengan kehendaknya yang sebenarnya. Menurut Pasal 1328 KUHPerduta dengan tegas menyatakan bahwa penipuan merupakan alasan pembatalan perjanjian.
3. **Kesesatan atau Kekeliruan (*dwaling*):** Kesalahan atau kekeliruan terjadi jika salah satu pihak atau beberapa pihak memiliki persepsi yang salah terhadap objek atau subjek yang terdapat dalam perjanjian.
4. **Penyalahgunaan Keadaan (*misbruik van omstandigheden*):** Penyalahgunaan keadaan terjadi ketika salah satu pihak memanfaatkan situasi atau keadaan tertentu yang menghalangi pihak lain untuk membuat penilaian yang bebas.

Dengan memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dan menghindari hal-hal yang dapat menyebabkan perjanjian menjadi batal atau dapat dibatalkan, maka suatu perjanjian dapat dianggap sah dan mengikat antara para pihak yang terlibat.

Tidak Terpenuhinya Syarat Sah Mengenai Pembuatan Perjanjian

Dalam Perjanjian kerja yang dituliskan oleh PT. Mitra Adi Sentosa yang diperuntukkan calon pekerja tercantum pasal yang dapat ditafsirkan menyalahi Undang-Undang yang berlaku. Pasal tersebut berbunyi:

Pasal 2 Ayat (1) Perjanjian Kerja Sama Kemitraan PT. Mitra Adi Sentosa No. 05/PT. Mita Adi Sentosa/IX/2023

“Para pihak sepakat menetapkan dan mengesampingkan berlakunya ketentuan dan peraturan tenaga kerja sebagaimana yang diatur dan diuraikan dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan sebaliknya menyatakan tunduk pada ketentuan KUHPdt (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) khususnya ketentuan Buku III tentang Perikatan pasal 1618 sampai 1652 KUHPdt.”

Pasal tersebut menyatakan bahwa pihak kedua setuju untuk mengabaikan ketentuan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hukum yang berlaku karena UU tersebut mengatur hak dan kewajiban pekerja serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dengan mengesampingkan UU tersebut, calon pekerja PT. MITRA ADI SENTOSA dapat kehilangan hak-haknya yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Perjanjian tersebut juga dapat dianggap melanggar asas hukum *Lex specialis derogat legi generali*, yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus mengesampingkan hukum yang bersifat umum. Dalam konteks ini, UU Ketenagakerjaan (yang bersifat khusus dalam mengatur hubungan kerja) seharusnya memiliki kekuatan mengikat lebih dari ketentuan umum dalam KUHPdt. Jika pasal tersebut diberlakukan, calon pekerja PT. MITRA ADI SENTOSA mungkin tidak akan mendapat hak-hak yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, seperti hak atas upah yang wajar, jaminan sosial, jam kerja yang wajar, dan perlindungan terhadap diskriminasi kerja.

Syarat sah perjanjian meliputi kecakapan untuk mengadakan perjanjian, yang mencakup syarat usia dan tidak berada di bawah pengampuan. Jika Perjanjian tersebut melanggar UU Ketenagakerjaan, maka hal tersebut juga dapat mempengaruhi kecakapan calon pekerja untuk membuat perjanjian yang sah. Pelanggaran terhadap syarat sah pembuatan Perjanjian dapat berujung pada batalnya Perjanjian atau dapat dibatalkan (*voidable*), tergantung pada keadaan dan bukti yang ada. Misalnya, jika calon pekerja mengalami kerugian atau ketidakadilan akibat ketentuan Perjanjian tersebut, mereka dapat mengajukan gugatan untuk membatalkan Perjanjian tersebut. Dengan demikian, pasal dalam Perjanjian kerja antara PT. MITRA ADI SENTOSA dengan calon pekerja yang mengesampingkan berlakunya ketentuan UU Ketenagakerjaan dapat menjadi sumber potensi masalah

hukum dan hak-hak yang tidak terpenuhi bagi calon pekerja, serta melanggar asas-asas hukum yang mengatur syarat sah perjanjian.

Keterkaitan dengan Peraturan Perundang-Undangan (UU Ketenagakerjaan dan UU HAM)

1. Pelanggaran terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja antara PT. Mitra Adi Sentosa dan pekerjanya yang secara eksplisit menyatakan bahwa para pihak sepakat untuk tidak tunduk pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) merupakan bentuk pengabaian terhadap prinsip-prinsip hukum perburuhan nasional. Ketentuan dalam perjanjian ini bertentangan dengan hukum positif Indonesia yang bersifat *ius cogens*, yaitu hukum yang bersifat memaksa dan tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan kontraktual para pihak. Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ini menunjukkan bahwa hubungan kerja bukan sekadar hubungan privat biasa, tetapi merupakan hubungan yang tunduk pada norma hukum publik, yang melibatkan perlindungan negara terhadap hak-hak pekerja.

Pasal 52 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja sah apabila dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan hukum, adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, perjanjian kerja yang dengan sengaja mengesampingkan UU Ketenagakerjaan berarti telah melanggar asas *causa* yang halal, yang menjadi salah satu syarat sah perjanjian sebagaimana juga diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Lebih lanjut, Pasal 54 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja wajib memuat elemen-elemen penting seperti nama perusahaan, pekerjaan yang dilakukan, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta ketentuan jangka waktu. Apabila salah satu unsur tersebut tidak terpenuhi, atau perjanjian kerja secara substantif menyimpang aturan perundang-undangan, maka perjanjian tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum sesuai Pasal 52 Ayat (2).

Ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan bentuk campur tangan negara untuk memastikan perlindungan terhadap kelompok kerja yang secara sosial dan ekonomi lebih rentan (Marbun & Rahmayanti, 2024). Oleh karena itu, kontrak yang dibuat secara merugikan pekerja dan menghilangkan perlindungan dari UU Ketenagakerjaan adalah bentuk pelanggaran terhadap norma hukum dan prinsip keadilan sosial. Dengan demikian, perjanjian kerja yang menyepakati untuk tidak tunduk pada UU Ketenagakerjaan tidak hanya tidak sah secara hukum, tetapi juga menjadi cerminan eksplisit dari pelanggaran hak-hak normatif pekerja, seperti hak atas upah minimum, jam kerja yang wajar, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan hak atas lingkungan kerja yang layak. Negara memiliki kewajiban untuk mencegah dan menindak pelanggaran semacam ini demi menjamin kesejahteraan pekerja sesuai amanat konstitusi.

2. Pelanggaran terhadap UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM)

Pelanggaran terhadap UU Ketenagakerjaan juga dapat dikaji dalam kerangka hak asasi manusia, khususnya terkait hak atas pekerjaan yang layak dan perlindungan dari eksploitasi. UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM memberikan perlindungan yang kuat terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan industrial. Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999 menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja, memilih pekerjaan, dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hak atas pekerjaan merupakan hak dasar yang dijamin oleh hukum nasional maupun internasional, sebagaimana tercantum pula dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (Pasal 23) dan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (Pasal 6 dan 7).

Selain itu, Pasal 67 UU HAM menegaskan bahwa setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, serta perlindungan terhadap pengangguran. Hak ini mengimplikasikan bahwa negara wajib menjamin sistem ketenagakerjaan yang adil, setara, dan berkelanjutan. Dalam hal ini, pengabaian ketentuan hukum ketenagakerjaan oleh perusahaan dapat dimaknai sebagai pelanggaran terhadap kewajiban negara dalam menjamin pemenuhan HAM. Pasal 69 UU HAM juga menyatakan bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Jika suatu perjanjian kerja mengandung klausul yang bertentangan dengan prinsip keadilan dan kesetaraan, maka klausul tersebut tidak hanya cacat hukum, tetapi juga bertentangan dengan nilai-nilai HAM yang dijunjung tinggi dalam sistem hukum Indonesia.

Sebagaimana dinyatakan oleh Surya Tjandra, pelanggaran terhadap hak normatif pekerja tidak dapat dipisahkan dari konteks hak asasi manusia. Negara memiliki kewajiban untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak pekerja, dan pelanggaran oleh entitas swasta seperti korporasi juga harus dipertanggungjawabkan melalui mekanisme hukum dan pengawasan negara (Voss & Tjandra, 2008).

3. Prinsip *Lex Specialis Derogat Legi Generali*

Dalam sistem hukum Indonesia, berlaku asas hukum *lex specialis derogat legi generali*, yang berarti peraturan yang bersifat khusus mengesampingkan yang bersifat umum. Dalam konteks hubungan kerja, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah *lex specialis* terhadap KUHPerduta. Meskipun dalam KUHPerduta terdapat kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1338, kebebasan tersebut tidaklah absolut. Dalam hukum perburuhan, kebebasan berkontrak dibatasi oleh norma hukum yang bersifat memaksa demi melindungi pihak yang lebih lemah secara struktural, yaitu pekerja. Oleh karena itu, perjanjian kerja yang hanya berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak dalam KUHPerduta tanpa mempertimbangkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tidak dapat dibenarkan secara hukum.

Sebagaimana dikemukakan oleh Surya, perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya bersifat privat, tetapi juga mencerminkan campur tangan negara untuk menjamin keadilan sosial dan menghindari eksploitasi tenaga kerja. Hukum perburuhan merupakan manifestasi dari fungsi negara dalam melindungi warga negaranya yang berada dalam posisi tidak setara (Voss & Tjandra, 2008).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap Pasal 2 Ayat (1) dalam perjanjian kerja PT. Mitra Adi Sentosa, dapat disimpulkan bahwa klausul yang menyatakan pengesampingan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hanya tunduk pada KUHPerduta merupakan bentuk pelanggaran terhadap asas legalitas dan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Klausul tersebut tidak memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta, khususnya pada aspek "sebab yang halal," karena isinya bertentangan dengan ketentuan hukum yang bersifat imperatif, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penerapan klausul yang melemahkan posisi pekerja juga melanggar prinsip-prinsip hak asasi manusia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, yang menjamin hak atas perlakuan adil dan pekerjaan yang layak. Dalam konteks hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan dan prinsip HAM harus diposisikan sebagai *lex specialis* dan *lex superior* dibandingkan dengan hukum perdata, mengingat relasi industrial memiliki ketimpangan posisi yang signifikan antara pemberi kerja dan pekerja.

Dengan demikian, perjanjian kerja yang memuat klausul kontroversial tersebut tidak hanya batal demi hukum, tetapi juga mencerminkan kegagalan perusahaan dalam menjalankan prinsip keadilan, perlindungan hukum, dan nilai-nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengawasan ketat dari pemerintah dan penegakan hukum terhadap praktik-praktik kontraktual yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Perusahaan diharapkan menyusun perjanjian kerja yang sesuai dengan hukum positif dan prinsip hak asasi manusia, sementara pekerja perlu diberdayakan agar memahami dan mempertanyakan isi perjanjian sebelum menyetujui atau menandatangani.

Saran

1. Perusahaan-perusahaan harus memperhatikan dengan seksama kesesuaian Perjanjian kerja dengan hukum yang berlaku, terutama dalam hal memasukkan pasal-pasal yang mengesampingkan ketentuan undang-undang yang mengatur hak-hak pekerja.
2. Sebelum menandatangani Perjanjian kerja, pekerja disarankan untuk memahami isi Perjanjian secara menyeluruh dan memperhatikan apakah Perjanjian tersebut sesuai dengan hukum yang berlaku.

3. Pemerintah dan lembaga terkait perlu melakukan pengawasan dan penegakan hukum yang ketat terhadap Perjanjian kerja yang mengandung pasal-pasal yang bertentangan dengan hukum yang berlaku, demi melindungi hak-hak pekerja dan menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1). <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>
- Eugenia, E. G., & Markoni. (2024). Kekuatan Hukum Penyimpangan Pasal 1266 dan Pasal 1267 Kuhperdata sebagai Syarat Batal dalam Perspektif Asas Kebebasan Berkontrak dan Kepastian Hukum (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 2782/K/PDT.2009). *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (AJSH)*, 4(3).
- Hidayat, R. (2021). Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kemitraan Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)*, 5–24. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/DD/article/view/5200>
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Marbun, R. J., & Rahmayanti, R. (2024). Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pasca Berlakunya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Darma Agung*, 32(1), 420–430.
- Marilang, M. (2017). Menimbang Paradigma Keadilan Hukum Progresif. *Jurnal Konstitusi*, 14(2), 315. <https://doi.org/10.31078/jk1424>
- Muhaimin. (2020). *METODE PENELITIAN HUKUM*. Mataram University Press.
- Peter Mahmud Marzuki. (2014). *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Prenada Media Group.
- Ratnaningsih, I. D. A. S., & Dewi, P. E. T. (2023). Sahnya Suatu Perjanjian Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *Kajian Ilmiah Hukum Dan Kenegaraan*, 2(2), 95–102. <https://doi.org/10.35912/kihan.v2i2.2384>
- Setiawan, A. M., & Suryawati, N. (2021). Keabsahan Pemenuhan Suatu Perjanjian yang Tidak Memiliki Alas Hukum Yang Sah. *Wajah Hukum*, 5(April), 300–304. <https://doi.org/10.33087/wjh.v8i2.1439>
- Sihombing, A. C., Situngkir, B. B. S., Sidabutar, J. M. K., Girsang, O. A. R., & Putra, Z. A. S. (2024). UNSUR-UNSUR PERJANJIAN YANG TIDAK TERPENUHI DALAM SUATUKASUS. *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 7(7).
- Soepomo, I. (1999). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan.

Subekti, R. (2008). Hukum Perjanjian. Intermasa.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Voss, G. H. van, & Tjandra, S. (2008). Bab-bab tentang Hukum Perburuhan di Indonesia. Pustaka Larasa.