

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA TERHADAP PENERAPAN KLAUSULA BAKU PADA PERUSAHAAN

Gilby Mangapeng¹, Meiske M. Lasut², Joupy G.Z. Mambu³

¹Program Studi Ilmu Hukum FISH UNIMA

Email : gilbymangapeg@gmail.com

²Program Studi Ilmu Hukum FISH UNIMA

Email : meiskelasut@unima.ac.id

³Program Studi Ilmu Hukum FISH UNIMA

Email : joupymambu@unima.ac.id

ABSTRAK

Semenjak berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang di gadang-gadang sebagai langkah solutif terhadap persoalan ketenagakerjaan padahal kehadirannya lebih memperumit persoalan ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja Memberikan Peluang kepada perusahaan untuk membuat ketentuan ketentuan sepihak yang merugikan tenaga kerja. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaturan hukum hak-hak tenaga kerja dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap penerapan klausula baku. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif , Hasil dari penelitian ini adalah Mahkamah konstitusi di indonesia memiliki kedudukan yang mandiri pengaturan hukum dalam undang-undang cipta kerja paragraf ketenagakerjaan lebih menguntungkan perusahaan terutama mengenai pemutusan hubungan kerja tanpa kesepakatan bersama terlebih dahulu. Dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja cenderung mengacu pada upaya hukum setelah terjadinya PHK atau pelanggaran hak-hak lain.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Klausula Baku*

1. Pendahuluan

Dalam kontrak kerja, terdapat dinamika subordinasi antara kedua pihak yang terlibat, di mana majikan biasanya memiliki posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan buruh. Posisi yang lebih kuat ini memberikan majikan kemampuan untuk menetapkan syarat-syarat yang seringkali lebih menguntungkan bagi mereka. Ketimpangan ini dapat mempengaruhi keseimbangan kekuasaan dalam hubungan kerja dan berpotensi menciptakan situasi yang tidak adil bagi buruh. Dalam situasi yang tidak seimbang ini, pihak yang lebih kuat, yaitu majikan, memiliki kecenderungan untuk menetapkan syarat-syarat kontrak kerja yang ketat dan kurang menguntungkan bagi buruh. Buruh, sebagai pihak yang lebih lemah, sering kali merasa terpaksa

menerima syarat-syarat tersebut karena kebutuhan mendesak untuk mendapatkan pekerjaan. Penolakan terhadap syarat-syarat ini bisa berarti kehilangan kesempatan.¹

Pembangunan ketenagakerjaan dimana potensi tenaga kerja sangat penting dalam menunjang perkembangan industri dan perdagangan dan ekonomi. Tingginya jumlah pencari kerja serta meningkatnya arus urbanisasi memerlukan kebijakan pemenuhan perlindungan dan penjaminan tenaga kerja oleh negara sesuai amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945². Menurut Mariam Darus Badruzaman, klausula baku sering kali dimasukkan dalam perjanjian baik secara individu maupun kolektif dan umumnya dibuat atas kehendak salah satu pihak. Klausula massal menunjukkan bahwa persyaratan ini telah disiapkan sebelumnya dan ditambahkan ke dalam formulir perjanjian baku tanpa banyak ruang untuk negosiasi. Klausula seperti ini cenderung menguntungkan pihak yang menyusunnya, sering kali tanpa memperhatikan kepentingan pihak lain yang terlibat dalam perjanjian tersebut. Klausula ini menciptakan ketidakseimbangan dalam kedudukan kedua belah pihak yang terlibat dalam perjanjian. Pihak yang lebih kuat, dengan posisi tawar yang lebih tinggi, dapat menyusun klausula ini sedemikian rupa sehingga mereka terhindar dari kewajiban atau tanggung jawab yang seharusnya mereka pikul. Hal ini menimbulkan ketidakadilan dan mengancam prinsip kesetaraan dalam kontrak. Guawan menambahkan bahwa perjanjian baku sering kali menekan salah satu pihak secara sepihak, khususnya dalam transaksi antara konsumen dan pelaku usaha. Ketidakseimbangan ini menyebabkan pihak yang lemah, biasanya konsumen, tidak memiliki kebebasan untuk memilih isi perjanjian. Sementara itu, pihak yang kuat, seperti pelaku usaha, memiliki kesempatan untuk mengubah atau menambahkan klausula tertentu yang lebih menguntungkan mereka. Situasi ini menciptakan lingkungan yang tidak adil dan dapat menyebabkan eksploitasi terhadap konsumen.³ Akan tetapi pada faktanya dalam perjanjian kerja, dalam perekrutan tenaga kerja hamper di setiap perusahaan tidak pernah mengutamakan kesepakatan antara mitra kerja sehingga cenderung seluruh aturan ditentukan oleh perusahaan secara sepihak.

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan berupaya untuk mengurangi biaya produksi dengan mengadopsi sistem outsourcing. Melalui sistem ini, perusahaan

¹Leli Joko Suryono, *Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia*, Hlm 35-36, Diakses Pada Tanggal 3 September 2022.

² Joupy G.Z. Mambu, *Kajian Yuridis Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Lex Administratum, Vol III/No. 5/ Juli /2015

³*Permasalahan Penerapan Perjanjian baku* Diakses Pada Tanggal 7 September 2022.

menyalurkan pekerja ke perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga dapat menghemat biaya tenaga kerja. Sistem outsourcing menjadi semakin populer sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, sistem outsourcing ini menuai kritik dari pekerja. Mereka mengklaim bahwa sistem ini menghalangi mereka dari hak-hak yang seharusnya diberikan oleh UU Ketenagakerjaan. Pekerja merasa bahwa mereka tidak mendapatkan perlindungan yang memadai, terutama dalam hal keamanan kerja dan kesejahteraan. Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara menyatakan bahwa sistem kerja kontrak sah selama tidak melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, ada kekhawatiran bahwa sistem ini cenderung merugikan pekerja karena kurangnya perlindungan hukum yang jelas. Dari sudut pandang pengusaha, sistem outsourcing dianggap sebagai solusi terbaik untuk mengatasi kenaikan upah yang signifikan di tingkat provinsi atau regional.⁴

Pengusaha dan pekerja memiliki berbagai kepentingan yang terkait dengan perusahaan, yang sering kali berfokus pada tujuan yang berbeda namun saling melengkapi. Pengusaha, misalnya, cenderung fokus pada perlindungan aset perusahaan, pengembangan modal, dan peningkatan nilai perusahaan untuk mencapai hasil finansial yang optimal. Selain itu, mereka berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga. Pengusaha juga berupaya untuk menunjukkan pencapaian mereka dalam konteks pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Di sisi lain, pekerja memandang perusahaan sebagai sumber utama peluang kerja. Mereka sangat menghargai kesempatan untuk mengasah keterampilan, memperoleh pengalaman, dan mengembangkan karir mereka di dalam perusahaan. Selain itu, pekerja berharap bahwa perusahaan dapat menyediakan lingkungan yang memungkinkan mereka untuk menunjukkan pencapaian dan kontribusi mereka secara efektif. Keinginan ini mencerminkan pentingnya pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja mereka. Kedua belah pihak, meskipun memiliki fokus dan kepentingan yang berbeda, saling bergantung untuk mencapai tujuan mereka. Pengusaha membutuhkan pekerja yang terampil dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, sementara pekerja memerlukan perusahaan sebagai platform untuk pertumbuhan dan pencapaian pribadi mereka.⁵

Ketika Omnibus Law Cipta Kerja mulai berlaku, kompleksitas masalah ketenagakerjaan meningkat secara signifikan. Klaster ketenagakerjaan dalam undang-undang ini menjadi fokus

⁴Agustina Balik & Yosia Hetharie, *Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*

⁵Reni Suryani, *Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja Pt.Latinusa Terhadap Pegawai Tetap Dan Pegawai Tidak Tetap Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

kritik utama, dengan banyak pihak berpendapat bahwa kebijakan tersebut merugikan pekerja atau buruh. Berbagai aspek dari undang-undang ini dianggap mengurangi hak-hak pekerja, menimbulkan kekhawatiran di kalangan masyarakat dan serikat pekerja. Pasca pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja, undang-undang ini memicu kontroversi dan perdebatan luas di masyarakat. Penolakan terhadap ketentuan-ketentuan dalam undang-undang ini meluas, mendorong berbagai kelompok untuk melakukan demonstrasi di sejumlah daerah di Indonesia. Demonstrasi ini berlangsung dari tanggal 6 Oktober 2020 hingga 8 Oktober 2020, dengan ribuan orang turun ke jalan untuk menyuarakan ketidakpuasan mereka terhadap kebijakan yang baru disahkan tersebut. Kontroversi yang muncul pasca-pengesahan undang-undang ini menggambarkan ketidaksetujuan yang mendalam terhadap perubahan yang dibawa oleh Omnibus Law Cipta Kerja dalam sistem ketenagakerjaan. Demonstrasi dan protes yang terjadi menunjukkan besarnya dampak yang dirasakan oleh pekerja dan masyarakat umum, serta menekankan perlunya dialog lebih lanjut dan peninjauan kembali kebijakan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terjamin.⁶

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaturan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Penerapan Klausula Baku Sesuai Dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaturan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Penerapan Klausula Baku Sesuai Dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat normatif, yang berarti bahwa penelitian ini difokuskan pada studi kepustakaan dan mempelajari aspek-aspek hukum tertulis. Dalam penelitian normatif, perhatian utama diberikan pada teori hukum, sejarah perkembangan hukum, perbandingan hukum antar

⁶ May Linda Iswaningsih Dkk, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja,

negara, struktur dan lingkup hukum, materi hukum, serta penjelasan pasal demi pasal dari undang-undang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan untuk memahami dan menganalisis berbagai peraturan yang mengatur penerapan klausula baku dalam perusahaan. Dalam pendekatan ini, fokus utama adalah pada teks-teks hukum yang ada, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan lainnya yang relevan. Pendekatan ini melibatkan studi mendalam terhadap pasal-pasal yang mengatur klausula baku, interpretasi hukum yang ada, serta bagaimana aturan-aturan tersebut diintegrasikan dalam konteks hukum yang lebih luas.⁷ Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengidentifikasi ketentuan hukum yang mengatur klausula baku dan memastikan bahwa penerapannya sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang ada.

Melalui studi kepustakaan, peneliti dapat memahami konteks hukum yang lebih luas, menganalisis interpretasi dan penerapan hukum, serta mengevaluasi teori dan pandangan yang ada. Setelah mengidentifikasi masalah hukum terkait hak-hak tenaga kerja, penelitian ini memfokuskan pada pengaturan ketenagakerjaan dan penerapan klausula baku di perusahaan. Langkah pertama adalah mempelajari bahan hukum yang relevan, termasuk peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, dan literatur terkait. Bahan-bahan ini kemudian ditinjau dalam kerangka teoritik untuk memahami konteks dan interpretasi hukum yang ada.

5. Pembahasan

a. Pengaturan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Pekerja atau buruh didefinisikan sebagai setiap individu yang bekerja dengan menerima imbalan berupa upah atau bentuk lain. Definisi ini cukup luas, mencakup semua orang yang terlibat dalam pekerjaan, baik untuk perusahaan, persekutuan, atau badan hukum lainnya. Pekerja dapat menerima imbalan dalam berbagai bentuk, termasuk uang atau barang. Penekanan pada imbalan dalam bentuk lain penting karena upah tradisional biasanya diberikan dalam bentuk uang. Namun, ada situasi di mana imbalan berupa barang juga diterima sebagai kompensasi untuk pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, penting untuk mencakup semua bentuk imbalan dalam definisi pekerja agar tidak ada bentuk kompensasi yang terlewatkan. Secara umum, definisi pekerja ini bertujuan untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban diatur

⁷ Peter Mahmud Marzuki..*Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Tahun 2010 Hlm 133.

secara menyeluruh, tanpa mengabaikan bentuk-bentuk imbalan yang mungkin diberikan selain uang. Ini membantu menciptakan perlindungan hukum yang lebih lengkap dan adil bagi semua individu yang bekerja, terlepas dari bentuk imbalan yang mereka terima.⁸

Di setiap Negara di dunia, tenaga kerja menjadi hal yang sangat diperhatikan, mengingat pekerja/buruh Merupakan pilar utama dalam berbagai hal, oleh karena itu hak-hak pekerja harus benar-benar terakomodir dalam ketentuan perundang-undangan.

Berdasarkan penelusuran penulis terdapat beberapa hal yang menjadi hak dari pekerja sebagaimana termaktub dalam peraturan perundang-undangan.

Pada dasarnya, Undang-Undang Cipta Kerja tetap mengatur hak-hak tenaga kerja, menjaga konsistensi dalam perlindungan hak pekerja. Hak-hak ini meliputi berbagai aspek penting untuk kesejahteraan pekerja, seperti perlindungan kesehatan, upah yang adil, dan kondisi kerja yang layak. Perlindungan hukum yang diberikan bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja terpenuhi dan bahwa semua karyawan diperlakukan dengan adil dan tanpa diskriminasi.⁹

Hak-hak ini meliputi berbagai aspek yang fundamental bagi kesejahteraan pekerja, dan majikan diharuskan untuk memenuhi hak-hak tersebut. Pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak ini dilakukan oleh pemerintah, khususnya oleh Kementerian Ketenagakerjaan, untuk memastikan bahwa standar yang telah ditetapkan dipatuhi. Sejak berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, atau omnibus law, perlindungan hak normatif pekerja menjadi semakin penting. Hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk melindungi kepentingan pekerja dari potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh majikan atau perusahaan yang mungkin tidak terbatas. Dengan adanya peraturan yang mengatur hubungan kerja, diharapkan perlindungan hak-hak pekerja dapat ditegakkan dengan lebih efektif dan adil, menjaga keseimbangan kekuasaan dalam hubungan kerja.¹⁰

⁸ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Edisi Revisi, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Hlm. 46-47

⁹ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm.46

¹⁰ Muhammad Zubi Dkk, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Hlm 1173-1174, Di Akses Pada Tanggal 4 Januari 2023.

b. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Penerapan Klausula Baku Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Fokus penelitian ini adalah pada penerapan klausula baku dalam perjanjian kerja yang dapat berpotensi menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, syarat-syarat materiil perjanjian kerja mencakup kesepakatan antara kedua belah pihak, kecakapan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta kesesuaian dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pemenuhan ketentuan hukum dalam perjanjian kerja untuk menjaga keabsahan dan keadilan. Menurut Subekti, kesepakatan dalam perjanjian berarti bahwa kedua pihak harus setuju secara timbal balik dan menyetujui hal-hal penting dari perjanjian. Artinya, baik pengusaha maupun pekerja harus memiliki pemahaman dan persetujuan yang sama mengenai syarat dan ketentuan dalam perjanjian kerja. Kesepakatan ini merupakan dasar utama dalam memastikan bahwa perjanjian tersebut sah dan dapat dipertanggungjawabkan di hadapan hukum.¹¹ Kitab Undang-undang Hukum Perdata dengan jelas menyebutkan pihak-pihak yang membuat perjanjian harus cakap di bidang hukum menurut pasal 1320 UU KUHPerdata angka 2, dimana salah satu syarat hukum bagi suatu perjanjian adalah para pihak yang berwenang secara hukum untuk menyetujuinya.¹²

Perlindungan hukum tenaga kerja seharusnya menjadi tanggung jawab pemerintah, namun dalam praktiknya, pemberdayaan tenaga kerja belum sepenuhnya terwujud, terutama dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Meskipun undang-undang ini dirancang untuk mengatur dan mempermudah hubungan kerja, seringkali hak-hak tenaga kerja, khususnya hak-hak pekerja perempuan, diabaikan. Hak-hak ini termasuk hak untuk merasa aman saat hamil dan hak atas upah yang sesuai dengan jam kerja, yang seringkali tidak dipenuhi oleh perusahaan. Contoh nyata dari masalah ini adalah ketidakpenuhan hak-hak tenaga kerja wanita yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Banyak pekerja perempuan kehilangan hak-hak penting seperti cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti keguguran. Selain itu, hak untuk menyusui di tempat kerja sering kali diabaikan, dengan anggapan bahwa hak-hak tersebut tidak produktif atau merugikan perusahaan. Akibat dari situasi ini adalah pekerja perempuan sering menghadapi diskriminasi dan eksploitasi, yang mengarah pada ketidakadilan dalam lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan bahwa perlindungan hukum yang ideal untuk tenaga kerja masih jauh dari

¹¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-23, Kota Jakarta, Penerbit : Intermasa, Tahun 2010), Hlm 7.

¹² Henry Noch Lumenta, Yoan B. Runtuuwu, *The State of Parties in Sale and Purchase Agreement Via Internet According to Indonesia*
Civil Law, Proceedings of the 3rd International Conference on Social Sciences (ICSS 2020)

kenyataan, dan perlu adanya perbaikan serta pengawasan yang lebih ketat untuk memastikan hak-hak tenaga kerja dipenuhi secara adil dan efektif. Selanjutnya upah pekerja hanya dihitung sesuai dengan waktu kerja dan produktivitasnya, namun apabila pekerja tidak bisa melakukan pekerjaan dengan alasan yang tidak bisa dihindari tentu ini merugikan pekerja atau dalam kata lain perusahaan tidak lagi toleran. Tidak hanya itu hal yang sangat penting yakni PHK.

Menurut penulis pengaturan hukum tentang ketenagakerjaan dalam undang-undang ciptakerja secara keseluruhan berpihak kepada perusahaan dan merugikan pekerja. Melalui ketentuan tersebut tentu memberikan peluang kepada perusahaan untuk menetapkan ketentuan-ketentuan perusahaan atau klausula baku yang merugikan tenaga kerja sebagai pihak yang harus dilindungi oleh Negara.

Mempertahankan hak dan menolak PHK merupakan tantangan besar bagi pekerja. Dalam praktiknya, banyak pekerja memilih untuk diam ketika menghadapi pemecatan, terutama karena ketidakpastian posisi tawar mereka, ketakutan terhadap otoritas perusahaan, dan kurangnya pemahaman tentang hak-hak mereka. Perubahan pada ketentuan ketenagakerjaan dengan adanya Undang-undang Cipta Kerja menimbulkan kekhawatiran bahwa perlindungan bagi pekerja dapat berkurang, mengingat bahwa tanpa adanya kewajiban perundingan awal dan penetapan dari PPHI, pekerja menjadi lebih rentan terhadap tindakan pemecatan yang tidak adil. Oleh karena itu, meskipun UU Cipta Kerja berupaya menyederhanakan proses PHK, hal ini bisa mengurangi perlindungan bagi pekerja. Penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terjaga dan mereka mendapatkan perlindungan yang layak, meskipun peraturan baru mungkin memberikan lebih banyak kekuasaan kepada pengusaha dalam keputusan terkait pemecatan.¹³

6. Kesimpulan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada paragraf ketenagakerjaan sejatinya telah mengatur tentang hak-hak tenaga kerja, hanya saja pengaturannya tidak selengkap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan. Bahkan dalam UU Ciptaker cenderung berpihak kepada pihak perusahaan bukan pada tenaga kerja. Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan tanggung jawab pemerintah melalui kebijakannya berupa suatu ketentuan. Dalam UU Ciptaker sendiri memang mengatur klausul-klausul tentang bagaimana

¹³ Prof. Eddy. O.S Hiariej, S.H.,M.Hum, Dkk, Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Penerbit : Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Tahun 2020, Hlm 47-49,

hak tenaga kerja dilindungi hanya saja ini lebih mengerucut pada upaya hukum setelah terjadinya persoalan antara perusahaan dan tenaga kerja. Bukan pada upaya pencegahan dari awal.

Menurut penulis sebaiknya pengaturan hukum tentang ketenagakerjaan pada Undang-Undang CiptaKerja mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah banyak mengakomodir hak-hak tenaga kerja. Menyarankan Kepada Dewan Perwakilan Rakyat agar Dalam Undang-Undang Ciptaker harus menegaskan bahwa aturan-aturan perusahaan (Klausula Baku) harus sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan prinsip-prinsip kesepakatan. Agar pihak tenaga kerja tidak dirugikan akibat klausula baku tersebut.

Daftar Pustaka

- Agustina Balik, & Yosia Hetharie. Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing.
- Asyhadi, Zaeni. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014.
- Iswaningsih, May Linda, dkk. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja.
- Lumenta, Henry Noch, Yoan B. Runtunuwu, The State of Parties in Sale and Purchase Agreement Via Internet According to Indonesia Civil Law, Proceedings of the 3rd International Conference on Social Sciences (ICSS 2020)
- Mambu, Joupy G.Z., Kajian Yuridis Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lex Administratum, Vol III/No. 5/Juli /2015
- Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Muhmmad Zubi, dkk. Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). Diakses pada tanggal 4 Januari 2023.
- Permasalahan Penerapan Perjanjian Baku. Diakses pada tanggal 7 September 2022.
- Subekti. Hukum Perjanjian. Cetakan ke-23. Jakarta: Intermasa, 2010.
- Suryono, Leli Joko. Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia. Diakses pada tanggal 3 September 2022.

Widayati, Lidya Suryani. "Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Strategis Tindak Pidana Makar."
Majalah Info Singkat Hukum 8, no. 23/I/P3DI (Desember 2016): 3.

Zaeni Asyhadi, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Raja
Grafindo Persada, 2014.