

## Penggunaan Klausula Eksonerasi dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha di Indonesia

Handika Faqih Nugroho

<sup>1</sup> Faculty of Law, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia. E-mail: handikafaqihnugroho@gmail.com

---

**Abstract:** *An exoneration clause is a clause whose contents are more in favor of a party with a higher position in casu a work agreement whose position is more dominant or higher is the employer, so that this exoneration clause can cause harm to workers whose position is below the employer, even though the agreement recognizes the principle of freedom of contract, but there is nothing that explicitly limits the use of exoneration clauses in work agreements. In answering these problems, this paper uses a normative method by collecting data from literature studies in the form of labor law regulations in Indonesia, doctrines, and court decisions. The results of this study are that work agreements may use exoneration clauses with limitations that do not differ from Article 1320 KUHPER jo. Article 52 of the Labor Law and the legal protection of workers who are harmed by the exoneration clause in the work agreement can carry out bipartite or conciliation to make an addendum/amendment to the work agreement or workers can cancel it in court if the work agreement contained in the exoneration clause differs from the terms of the validity of the work agreement.*

**Keywords:** *Exoneration Clause, Employment agreement, Labor Law.*

How to Site: Handika Faqih Nugroho (2023). Penggunaan Klausula Eksonerasi dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha di Indonesia. Jurnal hukum *to-ra*, 9(1), pp 218-227. DOI. 10.55809/tora.v9i2.239

---

### Introduction

Perkembangan zaman sangat memengaruhi cara berpikir manusia, seperti terjadinya perubahan budaya, teknologi, dan hukum. Seiring berjalannya waktu, idealnya hukum selalu berkembang dan beradaptasi untuk menyesuaikan kebutuhan masyarakat dan masyarakat sendiri tentunya banyak yang memiliki kepentingan dari segi ekonomis, karena pada dasarnya manusia adalah *homo economicus*, yaitu senantiasa berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dari segi ekonomi yang tidak terbatas serta sekuat tenaga untuk memenuhi kebutuhan tersebut.<sup>1</sup> Manusia di sisi lain pasti juga bersinggungan dengan manusia lain, maka dikenal istilah *zoon politicon*, yaitu manusia memiliki perilaku alami untuk berinteraksi dengan manusia lainnya untuk dapat bertahan hidup, hal ini dilakukan yang tentunya untuk memenuhi kebutuhan hidup baik

---

<sup>1</sup> Amri Amir, *Ekonomi dan Keuangan Islam*, (Jambi: WIDA Publishing, 2021), 21.

kebutuhan untuk penghidupan sehari-hari ataupun kebutuhan interaksi sosial dengan makhluk sosial lainnya.<sup>2</sup>

Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan dalam menjalin hubungan dengan manusia lainnya tentunya pasti akan memikirkan untung dan rugi (*compensatio lucri cum damno*). Manusia dalam menjalin kerja sama dengan manusia lainnya perlu adanya aturan yang dapat menjaga rasa kepercayaan dalam melaksanakan kewajibannya dan menerima haknya, maka di Indonesia telah diakomodir dengan adanya Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPER) yang terangkum dalam buku III KUHPER tentang Perikatan, dalam konteks ketenagakerjaan, perjanjian yang mengikat pekerja dengan pengusaha diatur dalam Bab VII A buku III KUHPER tentang perjanjian kerja.

Seiring perkembangan zaman, pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia semakin ditegaskan dengan peraturan khusus, yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang sekarang sebagiannya telah dicabut oleh Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang mengatur secara masif perlindungan terhadap hak-hak para pekerja dan membatasi secara proporsional kewajiban-kewajiban yang dilimpahkan oleh pengusaha terhadap buruh. UU Ketenagakerjaan merupakan bagian dari produk hukum dari pemerintah dalam menata dan merundingkan kepentingan bersama antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha. Jika perusahaan memiliki kepentingan untuk mengembangkan modal, pekerja berkepentingan menaikkan pendapatan, dan pemerintah mengamankan kepentingan makro ekonomi negara.<sup>3</sup>

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*" Perjanjian kerja sifatnya adalah individu karena hanya mengikat pekerja dan pengusaha sebagai individu perorangan, berdasarkan hal tersebut dikenal juga terminologi perjanjian kerja individual (*individual working agreement*).<sup>4</sup> Suatu Perjanjian bisa disebut perjanjian kerja jika isi perjanjian tersebut terdapat unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Unsur pekerjaan artinya kewajiban wajib dilakukan sendiri oleh penerima kerja dan tidak dapat dialihkan ke pihak lain, unsur perintah artinya pekerja dapat melaksanakan kewajibannya untuk melakukan pekerjaan atas perintah dari pemberi kerja, unsur upah artinya imbalan yang didapatkan berupa uang.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Ampuan Situmeang, dkk., *Dinamika Hukum dalam Paradigma Das Sollen dan Das Sein*, (Malang: Inteligencia Media, 2020), 251.

<sup>3</sup> Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Bantul: Lkis Yogyakarta, 2008), 8.

<sup>4</sup> Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2012), 4.

<sup>5</sup> Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), 49.

Pasal 54 UU Ketenagakerjaan mengatur klausula minimal perjanjian kerja, yaitu *a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; c. jabatan atau jenis pekerjaan; d. tempat pekerjaan; e. besarnya upah dan cara pembayarannya; f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja*. Namun, perlu digarisbawahi, tidak seperti Pasal 18 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (UU Perlindungan Konsumen) yang mengatur adanya larangan klausula eksonerasi di setiap dokumen atau perjanjian, sebaliknya bahwa tidak ada pembatasan Pasal yang digunakan jika klausula minimal pada Pasal 54 UU Ketenagakerjaan sudah terpenuhi, sehingga sangat memungkinkan untuk menyebabkan timbulnya klausula lain yang condong berpihak terhadap pengusaha sebagai pemodal dan pembuat perjanjian yang menyebabkan timbulnya klausula-klausula eksonerasi.

Klausul eksonerasi merupakan klausula yang ada dalam sebuah perjanjian yang pada klausula tersebut mengindahkan salah satu pihak dari tuntutan ganti rugi secara penuh atau sebagian yang disebabkan karena wanprestasi dan/atau jika terjadi perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pihak lainnya.<sup>6</sup> Klausula eksonerasi secara sengaja dibuat oleh pengusaha dalam kontrak untuk kepentingan dan keuntungannya. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kerugian yang diderita pengusaha.<sup>7</sup> Dengan demikian, hal ini bisa berpotensi menciderai hak para pekerja dan berpotensi bertentangan dengan asas-asas perjanjian dan Pasal 1320 angka 4 KUHPER dan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian tidak boleh bertentangan dengan Perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum, sehingga dapat menyebabkan perjanjian kerja batal demi hukum.

Dalam penyusunan tulisan ini, telah dilakukan penelusuran terkait objek yang dibahas, yaitu klausula eksonerasi dalam perjanjian kerja. Berdasarkan hasil penelusuran tulisan, tidak ditemukan sama sekali judul yang sama ataupun mirip, karena yang dibahas pada tulisan ini adalah spesifik potensi terciderainya perjanjian kerja karena terdapat klausula-klausula eksonerasi yang dibuat oleh pengusaha terhadap pekerja karena pengusaha adalah pihak yang lebih dominan yang disebabkan karena dalam Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan tidak diatur larangan adanya klausula eksonerasi seperti UU Perlindungan Konsumen yang mengakomodir permasalahan tersebut dan tulisan ini dibuat dengan metode normatif dengan menelaah regulasi-regulasi ketenagakerjaan di Indonesia dari yang lama hingga terbaru, doktrin, dan putusan hakim.

---

<sup>6</sup> Fajar Nugroho Handayani, Penggunaan Klausula Baku yang Dilarang Menurut Hukum Perlindungan Konsumen, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020), 57.

<sup>7</sup> Sigit Sapto Nugroho, dkk., Dinamika Hukum Kontrak, (Klaten: Lakeisha, 2023), 168.

---

Kesimpulan berdasarkan analisis di atas adalah dalam membuat perjanjian kerja, tentu tidak lepas dari asas kebebasan berkontrak, tapi apabila dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum, maka akan perjanjian kerja tersebut akan batal demi hukum dan di sisi lain klausula eksonerasi berdasarkan rujukan di atas berimplikasi terhadap juga dengan asas proporsionalitas. Keseimbangan kedua belah pihak dalam perjanjian hanya dapat terwujud jika para pihak berada di posisi yang sama kuat, dengan membiarkan semata-mata pada asas kebebasan berkontrak, sering kali menghasilkan ketidakadilan pada pihak yang dalam posisi lemah.<sup>8</sup> Dengan demikian yang menjadi diskursus tulisan ini adalah (1) bagaimana implikasi hukum jika perjanjian kerja terdapat klausula eksonerasi? (2) bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang dirugikan karena adanya klausula eksonerasi dalam perjanjian kerja? Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka tulisan ini akan membahas dan mengkaji tentang “Penggunaan Klausul Eksonerasi dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha di Indonesia”.

## Discussion

### Implikasi Hukum Perjanjian Kerja yang Terdapat Klausula Eksonerasi

Prakemerdekaan bangsa Indonesia telah didapati terkait perburuhan, pada saat sebelum kemerdekaan Indonesia 1945 ada tiga zaman, yaitu zaman perbudakan, zaman rodi, dan zaman poenale sanksi yang pada masa ini perburuhan diabaikan pemerintah hindia belanda.<sup>9</sup> Pascakemerdekaan, masalah perburuhan telah menjadi perhatian dengan adanya “Panca Krida Hukum Perburuhan” yang menurut Prof. Iman Soepomo, yaitu a. membebaskan masyarakat Indonesia dari perhambaan dan perbudakan; b. membebaskan masyarakat Indonesia dari kerja paksa; c. membebaskan buruh Indonesia dari poenale sanksi; d. membebaskan buruh Indonesia dari ketakutan dan kehilangan pekerjaan secara semena-mena; e. memberikan kedudukan hukum yang proporsional kepada buruh dan memberi penghidupan yang layak untuk buruh.<sup>10</sup>

Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perjanjian kerja adalah landasan terbentuknya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. UU Ketenagakerjaan adalah nafas segar bagi hukum perburuhan/ketenagakerjaan di Indonesia, dimana hak-hak pekerja telah dilindungi dan diakomodir secara proporsional dan saat ini Indonesia telah meratifikasi lebih dari delapan belas konvensi ketenagakerjaan semakin menguatkan perlindungan pekerja di Indonesia dengan kesepakatan-kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja, walau demikian, menurut Dr. Lusia Sulastri dalam perjanjian kerja, kedudukan pekerja tidak seimbang, yaitu dibawah pengusaha.<sup>11</sup> Hal ini

---

<sup>8</sup> Agus Yudha Hernoko, Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 27.

<sup>9</sup> Dina Susiani, Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jember: CV Pustaka Abadi, 2020), 7.

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm.11,

<sup>11</sup> Lusia Sulastri, Pengantar Hukum Indonesia, (Bantul: Jejak Pustaka, 2023), 149.

tentu selaras dengan aspek filosofis adanya klausula eksonerasi yang memberikan pembebasan dan pembebasan pertanggungjawaban untuk pelaku usaha sebagai pihak yang memiliki posisi yang lebih dominan.<sup>12</sup> Klausula eksonerasi dalam perjanjian memiliki karakteristik sebagai berikut<sup>13</sup>: a. kedudukan salah satu pihak yang tidak seimbang; b. hanya mengatur hak-hak dan tidak dengan kewajibannya; c. memuat kewajiban yang dipikul pihak yang posisinya lebih lemah.

Pencantuman klausula minimal dalam perjanjian kerja yang tertuang dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan merupakan unsur *naturalia* yang wajib dicantumkan dalam perjanjian kerja, tidak semata-mata mengindahkan pengusaha untuk memasukkan klausula eksonerasi sebagai unsur *aksidental* dalam perjanjian kerja dan di sisi lain tidak ada pengaturan yang secara eksplisit mengakomodir batasan pencantuman klausula tambahan dalam perjanjian kerja yang menyebabkan lahirnya klausula eksonerasi dalam perjanjian kerja, seperti pasal *noncompetition*, pasal hilang atau rusaknya barang oleh pekerja saat melaksanakan kewajiban, pasal jaminan bahwa pekerja tidak mengundurkan diri, pasal pengusaha dapat menahan ijazah pekerja, dan lain sebagainya sangat merugikan pihak pekerja.

Perjanjian kerja yang didalamnya terdapat pasal yang memenuhi unsur klausula eksonerasi dibatasi dengan Pasal 1320 KUHPER *jo.* Pasal 52 UU Ketenagakerjaan terkait syarat sahnya perjanjian kerja, batasan-batasan dalam memasukkan klausula eksonerasi tentu harus memperhatikan syarat sahnya perjanjian, yaitu sepakat dan cakap (syarat subjektif) serta objek tertentu/adanya pekerjaan yang di perjanjian dan klausula yang halal (syarat objektif). Sepakat dalam perjanjian *in casu* perjanjian kerja, Pasal 1323 s.d. 1325 KUHPER dalam menyepakati sebuah perjanjian dilarang adanya unsur paksaan fisik dan/atau psikis kepada pihak lainnya, Pasal 1322 KUHPER unsur khilaf dalam perjanjian apabila salah satu pihak atau keduanya keliru mengenai pasal-pasal tertentu, Pasal 1328 unsur penipuan adalah suatu hal yang oleh salah satu pihak secara sengaja melakukan tipu muslihat. Cakap dalam Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan adalah mulai umur delapan belas tahun, jika dibawah umur 18 tahun, khususnya Pasal 69 UU Ketenagakerjaan di umur tiga belas sampai lima belas tahun mendapatkan perlakuan spesial dan dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan, dan Pasal 68 UU Ketenagakerjaan dibawah umur tiga belas tahun pengusaha dilarang mempekerjakannya. Objek tertentu dalam Pasal 1332 KUHPER adalah hanya barang yang dapat diperjualbelikanlah yang dapat menjadi obyek perjanjian dan Pasal 52 huruf c adanya pekerjaan yang sah menurut Perundang-undangan yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian. Klausula halal di Pasal 1335 KUHPER menjelaskan bahwa perjanjian yang dibuat karena suatu sebab

---

<sup>12</sup> Edy Santoso, Pengaruh Era Globalisasi terhadap Hukum Bisnis di Indonesia, (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2018), 139.

<sup>13</sup> Unggul Pebri Hastanto, Aspek Hukum dalam Ekonomi, (Sleman: Deepublish, 2015), 40.

yang palsu atau dilarang, maka tidak mempunyai kekuatan hukum dan dalam UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Perjanjian dapat dibatalkan jika tidak memenuhi syarat subjektif dan juga jika perjanjian tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian batal.<sup>14</sup> Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. dalam gugatannya menjelaskan bahwa Penggugat (pekerja) bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena dalam PKWT tersebut terdapat unsur *bedrog* (penipuan), yaitu apabila salah satu pihak dengan sengaja memberikan keterangan tidak benar atau menyesatkan, disertai dengan kecurangan, sehingga pihak lainnya terbujuk untuk menandatangani perjanjian.<sup>15</sup> Dalam konteks perjanjian kerja dalam Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. unsur dan klausula PKWT dalam putusan tersebut tidak terpenuhi sehingga berubah menjadi PKWTT. Pengusaha dalam putusan di atas menyesatkan pekerja dengan “judul” PKWT yang maksud dari si pengusaha adalah untuk meringankan beban perusahaannya dalam memberi hak pekerja mengingat hak PKWT dan PKWTT cukup berbeda, dari sisi pekerja, hak yang lebih menguntungkan jika status perjanjiannya adalah PKWTT. Jenis perjanjian PKWT tetapi menggunakan klausula-klausula eksonerasi yang diambil dari PKWTT, implikasi hukumnya adalah perjanjian tersebut dianggap tidak ada/ batal (*bedrog levert eenen grond op tot vernietigd der overeenkomst*), sehingga akan merujuk ke peraturan perundang-undangan dalam konteks ini, PKWT berubah menjadi PKWTT.

Hal lain berdasarkan putusan nomor 54/Pdt.Sus-PHI.G /2020/PN.JKT.PST, terdapat klausula eksonerasi di dalam perjanjian kerja terkait mutasi pekerja dari perusahaan tempat saat ini bekerja dipindahkan ke perusahaan lain yang berbeda badan hukum. Secara eksplisit, putusan ini sama dengan putusan sebelumnya bahwa tidak ada peraturan yang melarangnya, tapi yang perlu digarisbawahi adalah secara implisit melanggar unsur objektif dalam perjanjian kerja, dalam putusan nomor 54/Pdt.Sus-PHI.G /2020/PN.JKT.PST, implikasi dari klausula eksonerasi tersebut adalah hakim dalam pertimbangannya klausula tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum. Perjanjian yang melanggar syarat objektif dan batal demi hukum, maka perjanjian tersebut tidak memiliki kekuatan hukum.<sup>16</sup> Dengan demikian dalam perjanjian kerja wajib mematuhi syarat subjektif dan objektif yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan KUHPER, sepanjang perjanjian kerja memenuhi syarat sah perjanjian, maka perjanjian kerja akan tetap berlaku secara sah walaupun terdapat klausula eksonerasi.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Suharnoko, Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus, (Jakarta: Kencana, 2004), 171.

<sup>15</sup> Ike Farida, Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Waktu Tertentu dan *Outsourcing*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2019), 37.

<sup>16</sup> Asep Mulyana, *Defered Prosecutin Agreement* dalam Kejahatan Bisnis, (Jakarta: PT Grasindo, 2019), 42.

<sup>17</sup> R.M. Panggabean, “Keabsahan Perjanjian dengan Klausul Baku”, *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 17(4), 651–667. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol17.iss4.art8>.

## Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dirugikan Karena Adanya Klausula Eksonerasi di Perjanjian Kerja

Klausula eksonerasi yang berpihak kepada pihak yang posisinya lebih dominan, tentu pertanggungjawaban lebihnya dibebankan kepada pihak yang posisinya dibawah *in casu* pekerja tentu akan merugikan pihak pekerja. Melihat pembahasan sebelumnya yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja dibuat dan dibentuk dengan ketentuan tetap mematuhi dan dilarang untuk melanggar syarat subjektif dan objektif dalam UU Ketenagakerjaan dan KUHPER, selebihnya tentunya tetap dapat menjalankan asas kebebasan berkontrak dengan memenuhi ketentuan di atas. Perlindungan hukum pekerja khususnya jika terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Pasal 1 UU PPHI menjelaskan bahwa lingkup dari perselisihan hubungan industrial adalah *“perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”*

Pekerja yang merasa dirugikan oleh klausula eksonerasi dalam perjanjian kerja telah diberikan perlindungan hak untuk mengundurkan diri dari perusahaan sesuai ketentuan dalam Pasal 81 angka 42 UU Cipta Kerja, yaitu *pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat: mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; tidak terikat dalam ikatan dinas; dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri*”. Untuk PWKTT yang mengundurkan diri berdasarkan Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) menyatakan bahwa Pekerja berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah, sedangkan untuk PKWT di Pasal 17 PP 35/2021 menyatakan karyawan berhak mendapatkan kompensasi jika karyawan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha.

Perselisihan di bidang ketenagakerjaan khususnya perjanjian kerja yang terdapat klausula eksonerasi dapat dilakukan dengan perundingan bipartit, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menjelaskan bahwa *“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”* klausula-klausula eksonerasi dalam perjanjian kerja yang merugikan dan menyelisihi peraturan perundang-undangan dapat dilakukan

---

perundingan untuk dapat melakukan adendum/amendemen perjanjian untuk mengubah klausula eksonerasi tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak merugikan karyawan, apabila bipartit gagal, maka dapat dilakukan konsiliasi di dinas ketenagakerjaan sesuai Pasal 4 UU PPHI yang menjelaskan bahwa "Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh." Perselisihan kepentingan; yang menunjukkan adanya ketidaksepahaman terkait ketentuan-klausula yang dimasukkan dalam suatu perjanjian kerja.<sup>18</sup>

Di sisi lain, perjanjian yang tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian, yaitu subjektif dan objektif. Pasal 1335 KUHPER menyatakan bahwa "Suatu persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan". Perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat subjektif, maka pekerja dapat meminta pembatalan oleh pengadilan dan apabila syarat objektif perjanjian kerja tidak terpenuhi, maka dapat dimintakan pembatalan di pengadilan yang perjanjian kerja tersebut dianggap tidak pernah ada sama sekali.<sup>19</sup> Pasal 1265 KUHPER menjelaskan bahwa "*suatu syarat batal adalah syarat yang apabila dipenuhi menghentikan perikatan, dan membawa segala sesuatu kembali, pada keadaan semula, seolah-olah tidak pernah ada suatu perikatan.*" dan Pasal 1266 KUHPER menjelaskan "*syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang bertimbang balik manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya. Dalam hal yang demikian persetujuan tidak batal demi hukum tetapi pembatalan harus dimintakan kepada hakim.*" Dalam konteks pembatalan ini, pekerja yang merasa dirugikan oleh klausula eksonerasi dalam perjanjian kerja yang mana klausula tersebut menyelisihi syarat sahnya perjanjian, maka pekerja dapat melakukan upaya untuk membatalkan perjanjian tersebut di pengadilan yang mana hal ini akan memberikan perlindungan kepada pekerja untuk tidak terikat perjanjian kerja yang merugikan pihak pekerja.

---

<sup>18</sup> Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47–65.  
<http://dx.doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>.

<sup>19</sup> Pusat Bantuan Hukum Indonesia, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Sentralisme Production, 2006), 134.

## Conclusion

Klausula eksonerasi dalam perjanjian kerja lebih berpihak kepada pengusaha karena memiliki posisi yang lebih tinggi dari pada pekerja sehingga cenderung merugikan para pekerja. Dalam perjanjian kerja tentunya tetap menganut asas kebebasan berkontrak, tetapi kebebasan tersebut tentunya tidak boleh bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPER *jo.* Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang mengatur syarat sahnya perjanjian kerja. Pengusaha dapat membuat perjanjian kerja yang terdapat klausula eksonerasi, tetapi jika pasal eksonerasi tersebut bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPER *jo.* Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan/atau batal demi hukum.

Perlindungan hukum bagi pekerja secara implisit banyak diatur UU PPHI, jika pekerja merasa dirugikan karena adanya klausula eksonerasi, maka pekerja tersebut dapat melakukan penyelesaian perselisihan bipartit untuk melakukan adendum/amendemen perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, apabila gagal maka dapat dilakukan konsiliasi. Perjanjian kerja yang terdapat klausula eksonerasi dan klausula eksonerasi tersebut bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPER *jo.* Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, maka dapat dibatalkan dan/atau batal demi hukum yang mana pekerja dapat melakukan gugatan pembatalan perjanjian kerja ke pengadilan.

## References

- Abdul, J. (2008). *Teologi Buruh*. Lkis Yogyakarta.
- Ampuan, S. (2020). *Dinamika Hukum dalam Paradigma Das Sollen dan Das Sein*. Inteligencia Media.
- Amri, A. (2021). *Ekonomi dan Keuangan Islam*. Wida Publishing.
- Asep, M. (2019). *Defered Prosecutin Agreement dalam Kejahatan Bisnis*. PT Grasindo.
- Edy, S. (2018). *Pengaruh Era Globalisasi terhadap Hukum Bisnis di Indonesia*. Prenadamedia Group.
- Farianto Willy. (2019). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja*. Sinar Grafika.
- Farida Ike. (2019). *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Sinar Grafika.
- Hastanto Unggul. (2015). *Aspek Hukum dalam Ekonomi*. Deepublish.
- Hernoko Agus. (2019). *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Prenadamedia Group.
- Indonesia Bantuan Hukum Pusat. (2006). *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*. Sentralisme Production.
- Lusia, S. (2023). *Pengantar Hukum Indonesia*. Jejak Pustaka.
- Mantili, R. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47–65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>
- Nugroho, H. F. (2020). *Pergunaan Klausula Baku yang Dilarang Menurut Hukum Perlindungan Konsumen*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nugroho Sigit. (2023). *Dinamika Hukum Kontrak*. Lakeisha.
- Panggabean, R. M. (2010). Keabsahan Perjanjian Dengan Klausul Baku. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 17(4), 651–667. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol17.iss4.art8>
- Santoso Budi. (2012). *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*. Universitas Brawijaya Press.
- Suharnoko. (2004). *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*. Kencana.
- Susiani Dina. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. CV Pustaka Abadi.