

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PKWT
(OUTSOURCING) PT. INCONIS NUSA JAYA DI
PT. TELKOM AKSES**

SKRIPSI

OLEH:

SYAFIRA NOVIA

NPM : 188400298



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PKWT
(OUTSOURCING) PT. INCONIS NUSA JAYA DI
PT. TELKOM AKSES**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Hukum
Universitas Medan Area



Oleh :

SYAFIRA NOVIA

NPM : 188400298

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
PKWT (*OUTSOURCING*) PT. INCONIS NUSA JAYA
DI PT. TELKOM AKSES

Nama Mahasiswa : SYAFIRA NOVIA

NPM : 188400298


Bidang : HUKUM KEPERDATAAN

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. TAUFIK SIREGAR, SH, M.Hum


SRI HIDAYANI, SH, M.Hum

DIKETAHUI :

Dekan Fakultas Hukum


Dr. RIZKI ANZULYADI, SH, MH

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021

Tanggal lulus : 5 Mei 2021

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Mei 2021



SYAFIRA NOVIA
NPM: 188400298

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik di Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : SYAFIRA NOVIA
NPM : 188400298
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan
Jenis Karya : Skripsi

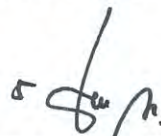
Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul

“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PKWT (*OUTSOURCING*) PT. INCONIS NUSA JAYA DI PT. TELKOM AKSES“

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan,
Pada tanggal 05 Mei 2021
Yang membuat Pernyataan



SYAFIRA NOVIA
NPM : 188400298

ABSTRAK
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PKWT (*OUTSOURCING*)
PT. INCONIS NUSA JAYA DI PT. TELKOM AKSES

Oleh :
SYAFIRA NOVIA
NPM : 188400298

Buruh atau pekerja adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa uang maupun bentuk lainnya dari Pemberi Kerja. Namun, masalah yang menyangkut tentang ketenagakerjaan mulai dari Upah, Kesejahteraan, dan lain sebagainya masih menjadi sorotan. Perusahaan menerapkan strategi dalam efisiensi biaya dengan memilih menggandeng alih daya atau *Outsourcing*. Adanya perjanjian kerja yang memuat tentang syarat-syarat kerja, pengupahan serta jaminan sosial merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh Undang-Undang. Agar dapat memperoleh hak-hak tersebut, para pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum.

Terdapat beberapa rumusan masalah di dalam penelitian ini yaitu: 1. Bagaimana proses perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa pekerja yaitu PT. Telkom Akses dan perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* yaitu PT. Inconis Nusa Jaya; 2. Bagaimana akibat hukum bagi pekerja yang melanggar aturan kerja; 3. Bagaimana proses perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* PT. Inconis Nusa Jaya.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui proses perjanjian kerja, akibat hukum serta perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* PT. Inconis Nusa Jaya di PT. Telkom Akses. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu penulisan skripsi diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja.

Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dimana bahan-bahan hukum disusun secara sistematis dan juga dikaji serta adanya penelitian ke lapangan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan atas apa yang telah diperoleh.

Terdapat beberapa simpulan dari penelitian ini yaitu: 1. Adanya perjanjian kerja antara PT. Telkom Akses dan PT. Inconis Nusa Jaya dalam perekrutan pekerja *outsourcing*; 2. Akibat hukum bagi pekerja *outsourcing* yang melanggar aturan kerja akan dikenakan sanksi berupa sanksi administratif hingga pidana; 3. Proses perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* PT. Inconis Nusa Jaya sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan

Saran yang perlu dikemukakan dari penelitian ini antara lain: 1. Perusahaan yang melakukan penerapan perjanjian kerja dengan sistem PKWT maupun PKWTT harus sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga menghindari timbulnya kerugian, terutama kerugian bagi buruh/pekerja; 2. Pemerintah perlu melaksanakan revisi dalam UU Ketenagakerjaan agar terciptanya keselarasan kepentingan antara Pemerintah, Perusahaan dan Pekerja khususnya pekerja *outsourcing* di Indonesia.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Outsourcing, Perlindungan Hukum, UU Ketenagakerjaan

ABSTRACT
LEGAL PROTECTION FOR PKWT CONTRACTS EMPLOYEES
(OUTSOURCING) OF PT. INCONIS NUSA JAYA
AT PT. TELKOM AKSES

By :
Syafira Novia
NPM : 188400298

A Worker is a human being who uses his/her energy and ability to get compensation in the form of money or other forms from the Employer. However, issues concerning employment starting from Wages, Welfare, and so on are still in the spotlight. The company implements a strategy for cost efficiency by choosing to cooperate with outsourcing. The existence of a work agreement that contains working conditions, wages and, social security are the rights of workers guaranteed by law. In order to obtain these rights, workers must receive legal protection.

There are several problem formulations, namely: 1. How is the work agreement process between employers, which is PT. Telkom Akses and service provider company, which is PT. Inconis Nusa Jaya; 2. What are the legal consequences for workers who violate work rules; 3. How is the legal protection process for outsourced workers at PT. Inconis Nusa Jaya.

The purpose of the research is to discover the process of employment agreements, legal consequences, and legal protection for outsourced workers of PT. Inconis Nusa Jaya at PT. Telkom Akses. The advantage obtained from the research is to contribute ideas for science in the law field, especially those related to labor legal protection.

The writer uses normative legal research method in which law materials are arranged and studied systematically, also there is research into the field for further to obtain the summary of the result.

There are several conclusions from this research, namely: 1. The existence of a work agreement between PT. Telkom Access and PT. Inconis Nusa Jaya in recruiting outsourced workers; 2. The legal consequences for outsourced workers who violate the work rules will be subject to sanctions in the form of administrative sanctions to criminal sanctions; 3. The process of legal protection for outsourced workers of PT. Inconis Nusa Jaya is in accordance with the labour regulations in Indonesia

Suggestions that need to be raised from this research include: 1. Companies that implement work agreements with the PKWT and PKWTT systems must comply with the applicable labor regulations, to avoid losses, especially losses for workers; 2. The government needs to revise the labor regulations to create a harmony of interests between the government, companies and workers, especially outsourced workers in Indonesia. Future certainty is needed for outsourced workers.

Keywords : Employment agreement, Outsourcing, Legal Protection, Labour Regulations

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah yang maha kuasa atas rahmat dan hidayah yang selalu dilimpahkanNya kepada kita semua. Tak lupa pula penulis panjatkan sholawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad saw. Dengan bantuan dan ridha Allah SWT, Skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat kelulusan pada Program Studi S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Adapun judul penelitian ini adalah “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PKWT (*OUTSOURCING*) PT. INCONIS NUSA JAYA DI PT. TELKOM AKSES”

Penulis mengakui bahwa manusia mempunyai keterbatasan dalam berbagai hal. Oleh karena itu tidak ada hal yang dapat diselesaikan dengan sangat sempurna. Begitu pula dengan Skripsi ini, tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya masukan, bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, MH, selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. Taufik Siregar, SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing I Penulis

6. Ibu Sri Hidayani SH., M.Hum selaku Dosen Pembimbing II Penulis.
7. Ibu Windy Sri Wahyuni SH. M.H selaku sekretaris seminar Penulis.
8. Seluruh Staf dan Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
9. Kepada Orang Tua tercinta penulis, Ir. Gustiar Azial dan Sri Wahyuni, S.E yang senantiasa mendukung penulis baik secara moril maupun materiil.
10. Kepada Suami tercinta penulis, Fadlil Hadi, dan putra pertama penulis, Bayhaqi Ghafi Fasya yang telah memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis sejak awal penelitian hingga skripsi ini terselesaikan.
11. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2016 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
12. Kantor Telkom Gaharu yang memberikan ruang dan waktu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berkaitan dengan skripsi yang penulis susun untuk mendapatkan gelar sarjana.
13. Teruntuk para pahlawan tanpa tanda jasa, Bapak/Ibu guru di TK Islam Bunayya, SD Percobaan Negeri Medan, SMP Negeri 7 Medan, SMA Negeri 4 Medan, Para Dosen DIII FMIPA USU dan S1 Fasilkom-TI USU yang telah memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis yang tak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu. Semoga Allah SWT melindungi kalian semua.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mempersembahkan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi penulis maupun pembaca

dalam menambah ilmu pengetahuan. Apabila ada kesalahan dalam penulisan, penulis mohon maaf.

Medan, Mei 2021

Penulis

**SYAFIRA NOVIA
NPM. 188400298**



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Hipotesis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian	10
1. Pengertian Perjanjian	10
2. Syarat Sah Perjanjian	12
3. Asas-Asas dalam Perjanjian	13
4. Sebab-sebab Hapusnya Perjanjian	14
B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja	15

1. Pengertian Perjanjian Kerja	15
2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja	18
a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	18
b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)	19
3. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	20
4. Alih Daya Tenaga Kerja atau <i>Outsourcing</i>	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Waktu dan Tempat Penelitian	25
1. Waktu Penelitian	25
2. Tempat Penelitian	25
B. Metodologi Penelitian	26
1. Jenis Penelitian	26
2. Sifat Penelitian	28
3. Teknik Pengumpulan Data	28
4. Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Hasil Penelitian	30
1. Proses Perjanjian Kerja	30
2. Akibat Hukum bagi Pekerja	31
3. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja	33

B. Pembahasan	35
1. Sejarah Singkat Perusahaan	35
2. PKWT PT. Inconis Nusa Jaya	36
3. Tanggung Jawab Para Pihak	37
4. Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 dan Outsourcing di Indonesia	40
5. Angket	43
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	46
A. Simpulan	46
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN 1 Hasil Data Responden	
LAMPIRAN 2 PKWT PT. Inconis Nusa Jaya	
LAMPIRAN 3 Surat Keterangan Pengantar Riset	
Surat Keterangan Selesai Riset	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Buruh, pekerja, *worker*, *laborer*, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha maupun majikan. Namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang Undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.

Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan mulai menjadi perhatian sejak masuknya penjajahan. Dimulai dengan Belanda, Portugis, Inggris, dan kemudian Jepang. Semuanya menerapkan sistemnya masing-masing. Meskipun demikian, perlindungan terhadap tenaga kerja baru mulai mendapat perhatian setelah Belanda di bawah pimpinan Deandels menerapkan *etische politiek* atau politik balas budi¹. Semenjak saat itu, maka mulai lahir peraturan - peraturan (hukum) tentang

¹Fakhriansyah, M., Patoni, I. R. P., *Akses Pendidikan bagi Pribumi pada Periode Etis (1901-1930)*, Jurnal Pendidikan Sejarah, Vol. 8 No.2, Tahun 2019, hlm. 124

ketenagakerjaan, yang mana peraturan yang dibuat mulai memperhatikan sisi-sisi kemanusiaan.

Pada masa pemerintahan Soekarno tidak banyak terdapat kebijaksanaan tentang ketenagakerjaan mengingat masa itu adalah masa mempertahankan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dari jajahan Hindia Belanda. Di bidang hukum ketenagakerjaan, pemerintah membuat produk hukum sebagian besar dengan cara menerjemahkan peraturan Hindia Belanda yang dianggap sesuai dengan alam kemerdekaan atau dengan mengadakan perbaikan dan penyesuaian.²

Kini, kita sudah lebih dari setengah abad merdeka. Namun, masalah yang menyangkut tentang ketenagakerjaan mulai dari Upah, Kesejahteraan, dan lain sebagainya masih menjadi sorotan. Semuanya masih jauh dari harapan. Kita bisa melihat bahwa hampir semua aksi Buruh memperingati hari buruh sedunia (mayday) selalu menuntut keadilan atas dasar kemanusiaan. Para buruh selalu menyoroti tentang sistem kerja kontrak, upah, dan lain sebagainya yang semuanya berujung pada kesejahteraan para pekerja.³

Gerakan buruh-tanpa pengindahan latar belakang keyakinan akan kebenaran sistem dan masa depan suatu kaum atau bangsa (ideologi) masing-masing sistem-dipandang sebagai suatu tantangan yang bersifat jelek (negatif). Represi (tekanan) merupakan ciri utama sistem yang dominan berkembang di dunia dalam melihat kepentingan buruh dan gerakannya. Dapat dipahami, bahwa gerakan buruh yang berorientasi pada gerakan ekonomi praktis berkiblat pada sasaran yang pendek atau pragmatis (asal jadi), yang berasal dari persepsi pekerja-pekerja

²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm. 22

³Laurensius Arliman S, *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Selat, Vol. 5 No. 1, Tahun 2017, hlm. 75

kasar (*blue collar*) tentang kesempatan-kesempatannya yang terbatas di dalam pasaran kerja.⁴

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tenang dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.⁵

Hukum positif yang berlaku di Indonesia terdapat dua macam perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWTT). Dalam UU Ketenagakerjaan, landasan yuridisnya dalam Pasal 56 berbunyi :

1. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu⁶

Sendjun menjelaskan bahwa pembinaan hubungan ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-undang dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan proses produksi, serta

⁴Munir, *Gerakan Perlawanan Buruh-Gagasan Politik dan Pengalaman Pemberdayaan Butuh Pra Reformasi*, INTRANS Publishing, Malang, 2014, hlm. 2

⁵Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hal. 40.

⁶Republik Indonesia, *Undang- Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bab IX Pasal 56

peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan.⁷

Pada konsiderans huruf d UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.”⁸

Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia sekarang cenderung lebih memikirkan bisnis inti karena semakin banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Bisnis inti yaitu pekerjaan utama yang menjadi fokus untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

Salah satu strategi perusahaan dalam menerapkan efisiensi biaya adalah dengan memilih menggandeng alih daya atau biasa disebut *Outsourcing*. Perusahaan menggunakan tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan dengan status hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan atau menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Tugas dari pihak *outsourcing* yaitu untuk mengatur, mengontrol dan menugaskan beberapa karyawan sesuai dengan permintaan pengguna jasa⁹. Pada umumnya, pengguna jasa cenderung akan menggunakan penyedia saja agar lebih dapat memfokuskan pada bisnis inti. Segala bentuk urusan yang berhubungan

⁷Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. viii

⁸Republik Indonesia, *Undang- Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, konsiderans d

⁹Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003, hlm. 3

di luar bisnis inti tidak akan mengganggu pengguna jasa dalam menjalankan bisnisnya, karena hal-hal yang diluar bisnis inti akan ditangani oleh perusahaan *outsourcing*.

Praktek hubungan kerja dan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan atau menyerahkan sebagian pelaksana pekerjaan kepada perusahaan lain, sudah lama dikenal di Indonesia. Khusus pelaksana *outsourcing* telah dikenal sejak jaman kolonial Belanda.

Memperhatikan banyaknya perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, dengan status hubungan kerja PKWT, menimbulkan reaksi dari kalangan pekerja yang menuntut agar *outsourcing* dihapuskan, padahal di sisi lain perkembangan sektor perdagangan dan industri dapat membantu pemerintah dalam hal mengurangi angka pengangguran yang semakin meningkat.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari bermanfaat untuk mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan.

Pada penelitian ini, penulis mengajukan PT. Telkom Akses sebagai perusahaan pengguna jasa. PT Telkom Akses (PTTA), berdiri sejak 2012, merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. PTTA bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus

melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia.¹⁰

Penulis juga mengajukan PT. Inconis Nusa Jaya (PT INCONIS) di dalam penelitian ini sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja, dimana penulis sendiri merupakan bagian dari pekerja PT INCONIS tersebut. Adapun tertera di situs resminya, PT INCONIS merupakan perusahaan jasa dibidang Migas, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penyedia Tenaga Kerja Ahli Perminyakan, Penyedia Pipa Katup, *Flange*, dan *Packing*.

Adanya perjanjian kerja yang memuat tentang syarat-syarat kerja, pengupahan serta jaminan sosial merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh Undang-Undang. Agar dapat memperoleh hak-hak tersebut, para pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum. Untuk melihat lebih jauh bagaimana perlindungan hukum yang telah dilaksanakan oleh suatu perusahaan khususnya bagi para pekerja *outsourcing* PT. Inconis Nusa Jaya yang bekerja di kantor PT. Telkom Akses yang bergerak di bidang telekomunikasi, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam permasalahan perlindungan tenaga kerja sebagai penelitian dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PKWT (*OUTSOURCING*) PT. INCONIS NUSA JAYA DI PT. TELKOM AKSES”

¹⁰Putu Ria B. N, Skripsi: *Pengaruh Unsur-Unsur Pelatihan terhadap Kinerja Para Teknisi (Studi pada Teknisi PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung)*, Tel-U, Bandung, 2017, hlm. 1

B. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana proses perjanjian kerja antara PT. Telkom Akses selaku pengguna jasa *outsourcing* dengan PT. Inconis Nusa Jaya selaku penyedia jasa *outsourcing*?
2. Bagaimana akibat hukum bagi pekerja *outsourcing* PT. Inconis Nusa Jaya apabila melanggar ketentuan di dalam perjanjian kerja?
3. Bagaimana proses perlindungan hukum di PT. Telkom Akses terhadap pekerja *outsourcing* PT. Inconis Nusa Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui proses perjanjian kerja antara PT. Telkom Akses selaku pengguna jasa *outsourcing* dengan PT. Inconis Nusa Jaya selaku penyedia jasa *outsourcing*.
2. Untuk mengetahui akibat hukum bagi pekerja *outsourcing* PT. Inconis Nusa Jaya apabila melanggar ketentuan di dalam perjanjian kerja.
3. Untuk mengetahui proses perlindungan hukum di PT. Telkom Akses terhadap pekerja *outsourcing* PT. Inconis Nusa Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja di perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

2. Secara praktis

Sebagai pedoman terkait penerapan perjanjian kerja terkait perlindungan hukum bagi para pihak dan juga kalangan akademisi untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan, khususnya hukum ketenagakerjaan.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah ditentukan, penulis memiliki hipotesis terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut, yaitu :

1. Proses perjanjian kerja antara PT. Telkom Akses selaku pengguna jasa *outsourcing* dengan PT. Inconis Nusa Jaya selaku penyedia jasa *outsourcing* yaitu melalui suatu perjanjian kerja secara tertulis yang dibuat oleh masing-masing pihak sebagai bentuk perikatan yang membahas mengenai hak, tanggung jawab serta tugas-tugas kedua pihak dengan tetap mengacu kepada Undang-Undang dan peraturan perusahaan. Adapun penerapan perjanjian kerja berbentuk PKWT (Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

2. Apabila pekerja *outsourcing* PT. Inconis Nusa Jaya melanggar ketentuan di dalam perjanjian kerja, pekerja akan dikenai sanksi berupa sanksi administratif hingga sanksi pidana sesuai kebijakan peraturan perusahaan PT. Telkom Akses atau dapat juga mengacu kepada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Bentuk perlindungan pekerja terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja *outsourcing* PT. Inconis Nusa Jaya dengan PT. Telkom Akses dibuat dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sejalan dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang artinya sudah dilakukan dengan baik dan benar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Buku III B.W berjudul “Perihal Perikatan.” Kata “Perikatan” (*verbinten*) mempunyai arti yang lebih luas dari kata “Perjanjian”, sebab dalam Buku III tersebut, diatur juga perihal hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu persetujuan atau perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul dari perbuatan yang melanggar hukum (*onrechtmatige daad*) dan perihal perikatan yang timbul dari pengurusan kepentingan orang lain yang tidak berdasarkan persetujuan (*zaakwaarneming*). Tetapi, sebagian besar dari Buku III ditujukan pada perikatan-perikatan yang timbul dari persetujuan atau perjanjian. Sehingga berisikan hukum perjanjian. “Perikatan” merupakan suatu pengertian abstrak, sedangkan suatu perjanjian adalah suatu peristiwa hukum yang kongkrit.¹⁸

Menurut Yahya Harahap suatu perjanjian adalah “ Suatu hubungan hukum kekayaan/ harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi”¹⁹

Dalam tiap-tiap perjanjian ada dua macam subject, yaitu : ke-1 seorang manusia atau suatu badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu dan ke-2 seorang manusia atau suatu badan hukum yang mendapat hak atas

¹⁸Subekti, *Pokok Pokok Hukum Perdata*, Penerbit PT Intermedia, Jakarta, 1954, hlm.122

¹⁹Yahya Harahap, dalam J Satrio, *Hukum Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 5

pelaksanaan kewajiban itu.²⁰

Pengertian perjanjian tertuang dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) pasal 1313 yang berbunyi : “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.”²¹

Dengan adanya pengertian seperti yang ditentukan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini berlainan jika definisi tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.

Di dalam pengertian Perjanjian Kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu itu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu Pengusaha.²²

Menurut Wiwoho Soedjono, pengertian “perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan”.²³

Dalam suatu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*. Maksud dari asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi tentang apapun, dimanapun dan kapanpun, sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan

²⁰Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, PT. BALE, Bandung, 1985, hlm. 17

²¹R. Subekti & R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm. 338

²²Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm.9

²³Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 9

ketertiban umum. Atau dengan pengertian lain, asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja sepanjang tidak melanggar Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan.²⁴

Dengan adanya kebebasan mengadakan perjanjian (*partij otonomie, contractvrijheid*) maka subjek perikatan tidak hanya terikat untuk mengadakan perikatan-perikatan yang namanya ditentukan oleh undang-undang (*benoemde overeenkomsten*) yaitu sebagaimana yang tercantum di dalam Bab V sampai dengan Bab XVIII KUHPerdara Buku III, tetapi berhak untuk mengadakan perjanjian-perjanjian yang namanya tidak ditentukan oleh undang-undang, dengan istilah lain disebut juga perjanjian khusus (*onbenoemde overeenkomsten*).²⁵

2. Syarat Sah Perjanjian

Syarat sah suatu perjanjian telah ditentukan di dalam KUHPerdara pasal 1320, menyebutkan bahwa:

“Untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri,
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian,
- c. Suatu hal tertentu,
- d. Suatu sebab yang halal.”²⁶

²⁴Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 1979, hlm.13

²⁵Marium Darus B dkk., *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 9

²⁶R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *op. cit.*, hlm.339

Sepakat mengikat diri memiliki maksud yaitu kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian haruslah bersepakat atas hal-hal yang diperjanjikan tanpa ada paksaan (*dwang*), kekeliruan (*dwaling*) dan penipuan (*bedrog*).

Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan hubungan hukum adalah mereka yang mampu mempertanggungjawabkan akibat hukumnya. Orang tersebut dapat disebut sebagai cakap hukum.

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut telah disepakati. Ketentuan ini sesuai dengan pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya.

Suatu sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, sesuai pasal 1337 KUHPerdara.

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu suatu perjanjian haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Undang-Undang.

3. Asas-Asas dalam Perjanjian

Suatu aturan atau norma pada hakikatnya mempunyai dasar filosofis serta pijakan asas atau prinsip sebagai rohnya. Merupakan kejanggalan bahkan konyol apabila suatu norma tidak mempunyai dasar filosofis serta pijakan asas atau prinsip

dalam konteks operasionalnya. Suatu norma tanpa landasan filosofis serta pijakan asas, ibarat manusia yang “buta dan lumpuh”.²⁷

Selain asas kebebasan berkontrak yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa asas penting lainnya di dalam Hukum Perjanjian, yaitu :

- a. Asas Konsensualisme. Asas ini tertuang pada 1320 ayat 1 KUHPdata, dimana salah satu syarat perjanjian adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak. Dengan adanya kesepakatan oleh para pihak, hal ini melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak untuk memenuhi perjanjian tersebut.
- b. Asas *Pacta Sunt Servanda* atau disebut juga asas kepastian hukum. Asas ini berkaitan dengan akibat perjanjian, dimana para pihak dalam perjanjian memiliki kepastian hukum dan karenanya dilindungi secara hukum, sehingga jika terjadi sengketa dalam pelaksanaan perjanjian, maka hakim dengan keputusannya dapat memaksa agar pihak yang melanggar itu melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai perjanjian.
- c. Asas Itikad Baik tertuang dalam pasal 1338 KUHPdata yang menegaskan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Para pihak harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak.

4. Sebab-sebab Hapusnya Perjanjian

Suatu perjanjian bisa terhapus dikarenakan sebagai berikut :

- a. Para pihak menentukan berlakukannya perjanjian untuk jangka waktu tertentu;

²⁷Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, PT. Kharisma Putra Utama, Jakarta, 2010, hlm.21

- b. Undang-Undang menentukan batas waktu berlakunya suatu perjanjian.
Misal Pasal 1066 ayat (3) KUHPerdara menyatakan: “Perjanjian demikian hanya mengikat untuk lima tahun, tetapi tiap kali lewat jangka waktu itu perjanjian itu dapat diperbarui.”²⁸
- c. Salah satu pihak meninggal dunia;
- d. Salah satu pihak atau kedua belah pihak menyatakan menghentikan perjanjian;
- e. Karena putusan hakim;
- f. Tujuan perjanjian tersebut telah tercapai, misal dalam perjanjian pemborongan; dan
- g. Persetujuan para pihak.

A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”²⁹

²⁸R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *op. cit.*, hal.274

²⁹*Ibid*, hal.391

Adanya perbedaan yang prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja, merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri. Hal ini disebabkan jika dalam suatu perjanjian antara para pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang sama dan seimbang. Namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang perjanjian kerja, karena antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkari disekelilingnya, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa kenyataan menunjukkan kedudukan dan derajat bagi para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut, menjadi tidak sama dan seimbang.³⁰

Menurut UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja setidaknya harus memuat:

- b. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- c. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- d. jabatan atau jenis pekerjaan
- e. tempat pekerjaan
- f. besarnya upah dan cara pembayarannya
- g. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- h. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- i. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- j. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja³¹

³⁰Djumadi, *Op. Cit.*, hlm. 27

³¹<https://smartlegal.id/smarticle/2019/02/19/mengenal-pkwt-dan-pkwt/> (Diakses pada tanggal 15 Maret 2020, pukul 21:51)

Di dalam pembuatan perjanjian kerja, selain tetap berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUHPerdara ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus dipenuhi menurut pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda, yaitu Prof, Mr. M. G. Rood, beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari:

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan.
- b. Adanya unsur *service* atau pelayanan.
- c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu.
- d. Adanya unsur *pay* atau upah.³²

Berbeda dengan Rood, Adrian Sutedi menyatakan unsur pelayanan tersebut adalah unsur perintah, dimana unsur perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada dibawah perintah pengusaha. Dalam prakteknya, unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja/buruh, yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus di patuhi oleh pekerja/buruh.³³

Undang-Undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu :

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
- b. Perjanjian kerja/perburuhan, dan
- c. Perjanjian pemborongan-pekerjaan.

³²Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1977, hlm. 14

³³Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 48

Adapun penelitian ini termasuk ke dalam tipe sub b yaitu perjanjian kerja atau perburuhan.

2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Hubungan kerja juga dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pada unsur waktu dapat dibedakan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini termaktub pada UU Ketenagakerjaan Pasal 56.

Perihal	PKWT	PKWTT
Waktu	Dibatasi	Tidak dibatasi
Pembuatan Perjanjian	Tertulis	Tertulis atau lisan
Masa Percobaan	Tidak diperbolehkan	Diperbolehkan (Max 3 Bulan)
Pengesahan	Wajib adanya pengesahan dari instansi ketenagakerjaan	Tidak wajib pengesahan dari instansi ketenagakerjaan
Jenis Pekerjaan	Pekerjaan sekali selesai, pekerjaan musiman atau sementara yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama 3 tahun	Pekerjaan terus menerus

Tabel 2.1. Perbedaan PKWT dan PKWTT berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Pembahasan PKWT dan PKWTT akan diuraikan lebih mendalam pada sub bab berikutnya.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian pada tahun 2004 dikeluarkan peraturan pelaksanaannya berupa Keputusan Menteri (Kepmen) Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 angka 1 Kepmen tersebut mengatur

bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam *waktu tertentu* atau untuk *pekerjaan tertentu*.³⁴

Menurut Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, seperti:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun
- c. pekerjaan yang bersifat musiman
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan.³⁵

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. PKWTT ini diatur didalam Peraturan Perusahaan. Berbeda dengan PKWT, pada PKWTT tidak disebutkan mengenai jangka waktu perjanjian kerja. Sehingga pada praktiknya PKWTT lazim dikenal dengan pekerja atau karyawan tetap.

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja dalam jangka waktu paling lama tiga bulan. Selama masa percobaan tersebut pengusaha tidak boleh mengupah pekerja di bawah upah minimum yang berlaku.

³⁴Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Sinar Grafika, Jakarta 2020, hlm. 74

³⁵Republik Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab IX, Pasal 59

PKWTT dapat dibuat baik secara lisan maupun tulisan. Apabila perusahaan tidak ada mempergunakan perjanjian tertulis yang dibuat bersama pekerja maka pihak perusahaan atau pengusaha dapat dituntut untuk terus memberikan pekerjaan pada pekerja/ buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang dikenal dengan pekerja/buruh tetap. Hal ini dijabarkan dalam Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan.³⁶

1. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Kehadiran hukum dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.³⁷

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau

³⁶Ni Putu Nita E. S, dkk, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003*, Jurnal Analogi Hukum, Vol. 2, No. 1, Tahun 2020, hlm. 126

³⁷Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53

jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.³⁸

Intervensi pemerintah dalam bidang perburuhan melalui peraturan perundangan-undangan tersebut telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha/majikan. Sedangkan sifat publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari:

1. Adanya sanksi pidana, denda dan sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang ketenagakerjaan
2. Keharusan mendapatkan izin pemerintah dalam masalah pemutusan hubungan kerja (PHK)
3. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah minimum.³⁹

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

- a. bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
- b. bidang hubungan kerja;
- c. bidang kesehatan kerja;
- d. bidang keamanan kerja;
- e. bidang jaminan sosial buruh.⁴⁰

³⁸Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2000, hlm 22

³⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 6

⁴⁰Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985, hlm. ix

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama. Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

Yang terakhir adalah bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian. Namun sesuai UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

2. Alih Daya Tenaga Kerja atau *Outsourcing*

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).⁴¹ Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.

Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.⁴²

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan 3 (tiga) pihak yakni:

- a. perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*,
- b. perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*, dan
- c. tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri.

Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*.

Penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain atau *outsourcing* tersebut diatur pada pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat) serta pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).⁴³

⁴¹Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 10

⁴²Zulkarnain Ibrahim, *Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, Simbur Cahaya, Jakarta, 2005, hlm.80

⁴³Lis Julianti, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, Jurnal Advokasi, Vol 5. No. 1, Tahun 2015, hlm. 17

Saat ini terdapat dua regulasi induk yang mengatur perihal alih daya tenaga kerja, yaitu UU Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan secara singkat yaitu sekitar bulan September 2020 setelah diadakan seminar outline pertama dan dilakukannya perbaikan seminar proposal pertama.

No	Kegiatan	Tahun/Bulan														
		2019	2020													
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des		
1	Seminar proposal															
2	Perbaikan proposal															
3	Acc perbaikan															
4	Penelitian															
5	Penulisan skripsi															
6	Bimbingan skripsi															
7	Seminar hasil															

Tabel 3.1 Rencana proses kegiatan

2. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Telkom Akses di Jalan Gaharu Nomor 1, Kota Medan, Sumatera Utara.

Lokasi penelitian yang telah ditetapkan penulis bertujuan agar ruang lingkup permasalahan yang hendak di teliti agar lebih terarah.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian hukum tidak dapat terlepas dengan penggunaan metode penelitian. Karena setiap penelitian apa saja pastilah menggunakan metode untuk menganalisa permasalahan yang diangkat.

Metodologi memiliki peranan dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan, yaitu diantaranya :⁴⁴

- a. Menambah kemampuan para ilmuwan untuk mengadakan atau melaksanakan penelitian secara lebih baik atau lebih lengkap
- b. Memberikan kemungkinan yang lebih besar, untuk meneliti hal-hal yang belum diketahui
- c. Memberikan kemungkinan yang lebih besar untuk melakukan penelitian interdisipliner.

Terdapat beberapa kategori dalam penelitian hukum yaitu:

1. Metode Penelitian Hukum Normatif. Metode penelitian hukum jenis ini juga biasa disebut sebagai penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan. Dinamakan penelitian hukum doktriner dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan.
2. Metode Penelitian Hukum Normatif-Empiris. Metode penelitian hukum normatif empiris ini pada dasarnya merupakan penggabungan antara

⁴⁴Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2006, hlm. 7

pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan berbagai unsur empiris. Metode penelitian normatif-empiris mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat. Dalam penelitian jenis ini terdapat tiga kategori yakni:

- a. *Non judicial Case Study*. Merupakan pendekatan studi kasus hukum yang tanpa konflik sehingga tidak ada campur tangan dengan pengadilan.
 - b. *Judicial Case Study*. Pendekatan judicial case study ini merupakan pendekatan studi kasus hukum karena konflik sehingga akan melibatkan campur tangan dengan pengadilan untuk memberikan keputusan penyelesaian (yurisprudensi)
 - c. *Live Case Study*. Pendekatan live case study merupakan pendekatan pada suatu peristiwa hukum yang prosesnya masih berlangsung atau belum berakhir.
3. Metode Penelitian Hukum Empiris. Metode penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam

suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah.²²

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Bahan-bahan hukum disusun secara sistematis dan juga dikaji serta adanya penelitian ke lapangan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan atas apa yang telah diperoleh.

2. Sifat Penelitian

Penelitian hukum ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu metode yang berusaha mencari dan memperoleh informasi mendalam dari pada luas atau banyaknya informasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengkaji dan mempelajari serta menganalisis bahan-bahan dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal hukum, skripsi, makalah, serta artikel media massa baik media cetak maupun dari internet.
- b. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab secara lisan, sehingga penulis dapat mengadakan komunikasi dengan menggunakan daftar pertanyaan. Wawancara bertujuan untuk memperoleh data secara langsung mengenai hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak PT.

²²<http://www.andirustandi.com/baca/386/Metode-Penelitian-Hukum-Empiris-dan-Normatif.html> (Diakses pada tanggal 15 Maret 2020, pukul 16.15)

Inconis Nusa Jaya. Wawancara juga akan dilakukan dengan ahli hukum perdata untuk mendapatkan penjelasan yang akurat dari sudut hukum perdata

- c. Angket, dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada beberapa pekerja *outsourcing* untuk dijawab.

4. Analisis Data

Analisis data merupakan tahap lanjutan untuk memperoleh hasil Penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pola berpikir deduktif. Melalui konstruksi penalaran ini penulis menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum terhadap hal yang bersifat khusus.

Penggunaan metode deduksi ini berpangkal dari pengajuan premis mayor, kemudian diajukan premis minor. Lalu dari kedua premis tersebut ditarik suatu kesimpulan atau *conclusion*.⁴⁶

Premis mayor adalah aturan hukum sedangkan premis minor adalah fakta hukum. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum tenaga kerja sebagai premis mayornya, sedangkan fakta hukum atau premis minor adalah resiko pelanggaran hak-hak pekerja yang terdapat di tempat kerja yaitu PT. Telkom Akses.

⁴⁶Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm. 41

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Proses perjanjian kerja antara PT. Telkom Akses selaku pengguna jasa *outsourcing* dengan PT. Inconis Nusa Jaya selaku penyedia jasa *outsourcing* melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. Perekrutan pekerja dilaksanakan langsung di kantor PT. Telkom Akses
 - b. Data yang dikumpulkan oleh PT. Telkom Akses, dikirimkan ke pihak PT. INJ untuk di seleksi lebih lanjut.
 - c. Peserta menjalani proses *interview*.
 - d. Jika peserta dapat melewati proses seleksi, peserta diterima untuk bekerja di kantor PT. Telkom Akses namun tetap berada dibawah kontrak PT. INJ
 - e. Pekerja tersebut diberikan blanko yang merupakan PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk dibaca dan dipahami. Pihak HR dari PT. INJ akan menjelaskan mengenai hak dan kewajiban Pekerja.
 - f. Pekerja wajib menandatangani PKWT tersebut sebagai bentuk persetujuan menjadi Pekerja.

2. Beberapa sanksi yang dapat diberikan perusahaan kepada pekerja yaitu:
 - a. Surat Peringatan (indisipliner ringan). Meski telah melakukan pelanggaran, perusahaan tidak dapat secara langsung melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan tersebut.
 - b. Demosi atau penurunan jabatan (indisipliner sedang)
 - c. Pemberhentian secara tidak hormat (indisipliner berat)

Apabila Pekerja ternyata terbukti melakukan tindakan yang merugikan PT. INJ termasuk telah terbukti melakukan tindak pidana, maka Pekerja wajib mengganti kerugian menurut ketentuan tentang tuntutan ganti rugi yang berlaku pada PT. INJ dan hukum yang berlaku. Hal ini tertuang pada Pasal 11 PKWT PT. INJ.

Jika Perusahaan secara sepihak mengakhiri PKWT sebelum jangka waktu PKWT berakhir yang disebabkan oleh pelanggaran yang dilakukan Pekerja, maka PT. INJ tidak berkewajiban untuk memberikan kepada Pekerja ganti rugi, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah maupun pembayaran lainnya dalam bentuk apapun.

Bagi pekerja yang mengajukan pengunduran diri sebelum masa kontrak kerjanya berakhir, Perusahaan tidak akan menjatuhkan penalti. Karena hal tersebut tidak tercantum di dalam isi kontrak kerja PT. INJ. Jika pekerja yang bersangkutan tidak melakukan pelanggaran yang merugikan perusahaan, telah menjalani kewajibannya dengan mengabdikan kepada perusahaan dan mengundurkan diri secara baik-baik, Perusahaan akan mengeluarkan surat pengalaman kerja pekerja tersebut yang disebut Surat Paklaring.

3. Proses perlindungan hukum di PT. Telkom Akses terhadap pekerja *outsourcing* PT. Inconis Nusa Jaya, menurut hasil penelitian, pelaksanaan kontrak kerja dalam bentuk PKWT oleh PT. Inconis Nusa Jaya sudah dilakukan dengan baik. Tidak adanya masa percobaan di dalam pelaksanaan PKWT di PT. INJ Perusahaan juga memastikan pembayaran upah pekerja, beserta tunjangan dan biaya program Jaminan Sosial. Jaminan Sosial ini untuk disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara Jaminan Sosial atas nama

Pekerja. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 terkait Kejaheraan Pekerja.

Terkait keamanan dan keselamatan kerja, PT. INJ menyediakan APD (alat pelindung diri) sesuai jenis pekerjaan dan ketentuan yang berlaku di lokasi kerja PT. Telkom Akses. Penyuluhan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja juga kerap dilaksanakan oleh unit HSE (*Health, Safety, Environment*) agar pekerja selalu waspada terhadap tingginya resiko pekerjaan di lapangan jika tidak menggunakan APD. Di dalam PKWT PT. INJ, ditegaskan bahwa jika Pekerja tidak memakai APD yang disediakan, maka termasuk dalam pelanggaran disiplin kerja.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian ini, penulis memiliki beberapa saran untuk dikemukakan, antara lain :

- a. Perusahaan yang melakukan penerapan perjanjian kerja dengan sistem PKWT maupun PKWTT harus sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga menghindari timbulnya kerugian, terutama kerugian bagi buruh/pekerja
- b. Pemerintah perlu melaksanakan revisi dalam UU Ketenagakerjaan agar terciptanya keselarasan kepentingan antara Pemerintah, Perusahaan dan Pekerja khususnya pekerja *outsourcing* di Indonesia. Dibutuhkan kepastian masa depan bagi para pekerja *outsourcing*.

- c. Bagi para pembaca penelitian ini, diharapkan menambah sumber informasi lainnya terkait ketenagakerjaan dan *outsourcing* karena masih terbatasnya isi dari penelitian yang dirangkum oleh penulis.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak*

Komersial, PT. Kharisma Putra Utama, Jakarta, 2010

Asri Wijayanti, SH., M.H, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar

Grafika, Jakarta, 2015

Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Elex Media

Komputindo, Jakarta, 2003

Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti,

Bandung, 2000

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada,

Jakarta, 1993

Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Cet. I., Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1977

Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan*

Outsourcing, Sinar Grafika, Jakarta, 2020

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta, 1985

Juswito Satrio, *Hukum Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT Citra Aditya

Bakti, Bandung, 1995

Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta,

1986

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo

Persada, Jakarta, 2001

Marium Darus B., Sutan Remy S., Heru S., H. Faturrahman D., Taryana Soenandar,

- Kompilasi Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001
- Marzuki Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Prenada Media, Jakarta, 2005
- Munir, *Gerakan Perlawanan Buruh-Gagasan Politik dan Pengalaman
Pemberdayaan Butuh Pra Reformasi*, INTRANS Publishing, Malang, 2014
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung , 2000
- Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2006
- Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun
2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006
- Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta,
Jakarta, 2001
- Subekti, *Pokok Pokok Hukum Perdata*, PT Intermasa, Jakarta, 1954
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 1979
- Subekti, *Aneka Perjanjian*. Bandung: Penerbit Alumni, 1985
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Wilfridus J. S. Purwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka,
Jakarta, 1959
- Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, PT. BALE BANDUNG,
Bandung, 1985
- Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987
- Zulkarnain Ibrahim, *Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*.
Simbur Cahaya, Jakarta, 2005

B. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Diterjemahkan oleh

Subekti dan R. Tjitrosudibio, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.

Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39

Tahun 2003, TLN No. 4279.

Menaker RI. 2004. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 100 Tahun 2004

tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

C. Skripsi dan Jurnal

Fakhriansyah, M., Patoni, I. R. P., *Akses Pendidikan bagi Pribumi pada Periode*

Etis (1901-1930), Jurnal Pendidikan Sejarah, Vol. 8 No.2, Tahun 2019

Khairani Ulfa, Skripsi *Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hukum dalam*

Kontrak Kerja antara Karyawan dan Perusahaan (Studi Kasus

PT. FEEDMILL), Fakultas Hukum USU, Medan, 2017

Laurensius Arliman S, *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*

di Indonesia, Jurnal Selat, Vol. 5 No. 1, Tahun 2017

Lis Julianti, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di*

Indonesia, Jurnal Advokasi, Vol 5. No. 1, Tahun 2015

Ni Putu Nita E. S, dkk, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian*

Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003,

Jurnal Analogi Hukum, Vol. 2, No. 1, Tahun 2020

Putu Ria B. N, Skripsi *Pengaruh Unsur-Unsur Pelatihan terhadap Kinerja Para*

Teknisi (Studi pada Teknisi PT Telkom Akses Area Lembong, Bandung),

Tel-U, Bandung, 2017

Soraya Fadhillah, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja dengan Sistem Outsourcing di Indonesia*, Fakultas Hukum USU, Medan, 2010

S. Wahyuni, M. S. Idrus, D. Zain, M. Rahayu, *Outsourcing Sumberdaya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 9 No. 1, Tahun 2011

D. Website

<https://www.hukum-hukum.com/2016/10/hukum-outsourcing-alih-daya-tenaga.html> (Diakses pada tanggal 03 November 2019, pukul 20:20)

<https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh> (Diakses pada tanggal 20 Oktober 2019, pukul 16:34 WIB)

<http://www.lutfichakim.com/2012/08/sistem-perjanjian-kerja-outsourcing.html> (Diakses pada tanggal 03 November 2019, pukul 16:30)

<http://www.negarahukum.com/hukum/asas-asas-perjanjian.html> 26/10/2019 21:41 (Diakses pada tanggal 26 Oktober 2019, pukul 21:41)

<https://suduthukum.com/2017/10/pengertian-pekerja.html> (Diakses pada tanggal 20 Oktober 2019, pukul 16:39)

<http://www.andirustandi.com/baca/386/Metode-Penelitian-Hukum-Empiris-dan-Normatif.html> (Diakses pada tanggal 15 Maret 2020, pukul 16.15)

<https://bplawyers.co.id/2019/09/20/hukum-ketenagakerjaan/> (Diakses pada tanggal 12 Oktober 2020, pukul 20:10)

<https://bplawyers.co.id/2018/04/30/ini-risiko-jika-tidak-mencatatkan-perjanjian-kerja-waktu-tertentu/>, (Diakses pada tanggal 18 Oktober 2020 pukul 12.12)

<https://kbbi.web.id/kuesioner> (Diakses pada tanggal 18 Oktober 2020 pukul 19.00)

<https://www.gurupendidikan.co.id/distribusi-frekuensi/> (Diakses pada tanggal 18 Oktober 2020 pukul 20.05)



HASIL DATA RESPONDEN

Penulis menggunakan metode distribusi frekuensi relatif dimana distribusi frekuensi yang nilai frekuensinya tidak dinyatakan dalam bentuk angka mutlak, akan tetapi setiap kelasnya dinyatakan dalam bentuk persentase (%).³⁰ Berikut rumus untuk mendapatkan nilai persentase:

$$F_{\text{relatif}} (\%) = \frac{\text{nilai frekuensi } (f)}{\text{jumlah data } (n)} \times 100\%$$

1. Karakteristik Responden

		Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	80%
	Perempuan	8	16%
	Tidak Tertera	2	4%
Usia	17-25 Tahun	31	62%
	26-35 Tahun	16	32%
	>35 Tahun	1	2%
	Tidak tertera	2	4%

Masa Kerja	<1 Tahun	15	30%
	1-3 Tahun	11	22%
	3-5 Tahun	15	30%
	>5 Tahun	7	14%
	Tidak Tertera	2	4%

³⁰GURUPENDIDIKAN, "Pengertian Distribusi Frekuensi"
<https://www.gurupendidikan.co.id/distribusi-frekuensi/> Diakses pada tanggal 18 Oktober 2020 pukul 20.05

Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	30	60%
	D-III	5	10%
	S-1	13	26%
	S2	-	-
	Tidak Tertera	2	4%

2. Tanggapan Responden

Pengerahan dan Penempatan Tenaga Kerja (x1)			
		Frekuensi (f)	Persentase (%)
x1.1	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	5	10%
	Setuju	17	34%
	Cukup Setuju	8	16%
	Sangat Setuju	20	40%
x1.2	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	1	2%
	Setuju	11	22%
	Cukup Setuju	2	4%
	Sangat Setuju	36	72%
x1.3	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	-	-
	Setuju	16	32%
	Cukup Setuju	11	22%
	Sangat Setuju	23	46%

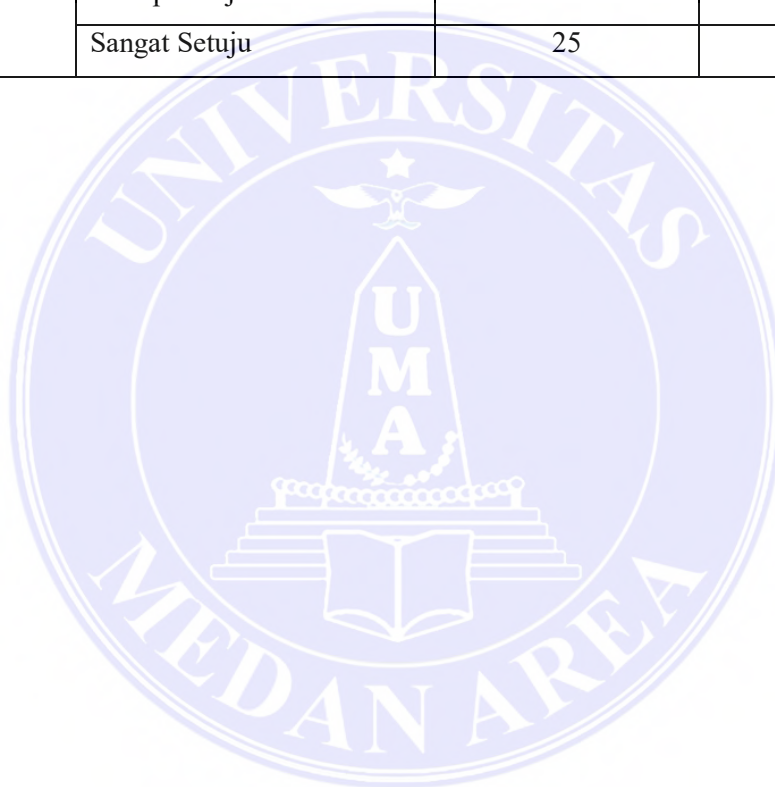
Kenyamanan dan Keamanan Kerja (x2)			
		Frekuensi (f)	Persentase (%)
x2.4	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	-	-
	Setuju	14	28%
	Cukup Setuju	3	6%
	Sangat Setuju	33	66%
x2.5	Tidak Setuju	1	2%
	Kurang Setuju	4	8%
	Setuju	17	34%
	Cukup Setuju	6	12%
	Sangat Setuju	22	44%
x2.6	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	1	2%
	Setuju	17	34%
	Cukup Setuju	4	8%
	Sangat Setuju	28	56%
x2.7	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	-	-
	Setuju	7	14%
	Cukup Setuju	4	8%
	Sangat Setuju	39	78%
x2.8	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	1	2%
	Setuju	10	20%
	Cukup Setuju	7	14%
	Sangat Setuju	32	64%

x2.9	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	1	2%
	Setuju	11	22%
	Cukup Setuju	9	18%
	Sangat Setuju	29	58%

Hubungan Kerja (x3)			
		Frekuensi (f)	Persentase (%)
x3.10	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	-	-
	Setuju	15	30%
	Cukup Setuju	4	8%
	Sangat Setuju	31	62%
x3.11	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	-	-
	Setuju	10	20%
	Cukup Setuju	5	10%
	Sangat Setuju	35	70%
x3.12	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	1	2%
	Setuju	16	32%
	Cukup Setuju	6	12%
	Sangat Setuju	27	54%

Jaminan Sosial (x4)			
		Frekuensi (f)	Persentase (%)
x4.13	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	1	2%
	Setuju	16	32%
	Cukup Setuju	7	14%
	Sangat Setuju	26	52%

x4.14	Tidak Setuju	-	-
	Kurang Setuju	2	4%
	Setuju	16	32%
	Cukup Setuju	8	16%
	Sangat Setuju	24	48%
x4.15	Tidak Setuju	1	2%
	Kurang Setuju	-	-
	Setuju	13	26%
	Cukup Setuju	11	22%
	Sangat Setuju	25	50%





PT. INCONIS NUSA JAYA

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

NO.21275/PKWT/INJ-TA/II/2020

Pada hari ini Sabtu, tanggal 01 Februari 2020 , di WITEL MEDAN kami yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : **Ir. Dias Priatna Arief**
Jabatan : Direktur Utama
Alamat : Jl. Halimun Raya No. 37, Guntur, Setiabudi, Jakarta Selatan (12980)
Telepon : 021-83706344

Dalam hal ini bertindak atas nama PT. Inconis Nusa Jaya sebuah Perseroan Terbatas yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 24 Tgl. 15 Februari 2002. Yang dibuat di hadapan Notaris Aswendi Kamuli dengan perubahan anggaran dasar terakhir disetujui/diberitahukan kepada Menteri Hukum dan HAM sebagaimana terdapat dalam Keputusan Menteri Hukum dan HAM No.C-15455 HT.01.01.TH.2002 terakhir diubah dengan Akta No. 36 Tgl. 10 Januari 2014 berkedudukan di Jakarta, selanjutnya dalam perjanjian ini disebut sebagai **PERUSAHAAN**.

2. Nama : **Syafira Novia**
Tgl. dan tempat Lahir : Medan, 18 November 1993
Nomor Induk Kependudukan: 1271055811930007
Jenis Kelamin : Perempuan
Status Pernikahan : TK0
Alamat : Jl. Sei Deli No. 34 A 40 Medan

Selanjutnya dalam perjanjian ini disebut sebagai **PEKERJA**.

Selanjutnya kedua belah pihak bersama-sama disebut **PARA PIHAK**. **PARA PIHAK** sepakat mengadakan **PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU** (selanjutnya disebut **PKWT**) dengan terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

BAHWA PERUSAHAAN memerlukan Tenaga Kerja untuk ditugaskan di PT. Telkom Akses (“**PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**”) berdasarkan Perjanjian Kerja Sama Jasa Pemborongan Pekerjaan Penunjang PT. Telkom Akses nomor 0481/HK.810/TA-0000/10-2017 dan **PEKERJA** setuju untuk mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan oleh **PERUSAHAAN** dengan menerima pembayaran Upah.

BAHWA PERUSAHAAN dan **PEKERJA** sepakat apabila **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**, memutuskan Perjanjian dengan **PERUSAHAAN** sebelum waktu yang diperjanjikan selesai, maka **PEKERJA** bersedia dan menyatakan persetujuannya untuk melepaskan haknya/tidak mempunyai kepentingan atau hak untuk menuntut berupa penggantian kerugian secara materiil maupun immaterial diluar ketentuan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku atas pekerjaan yang belum terlaksana sebagaimana waktu **PKWT** yang diperjanjikan/direncanakan tersebut kepada **PERUSAHAAN dan/atau PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**

BAHWA Para Pihak berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas sepakat untuk membuat **PKWT** sebagaimana tercantum dalam pasal-pasal berikut :

Pasal 1

HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja antara **PERUSAHAAN** dan **PEKERJA** adalah berdasarkan **PKWT** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“**UUTK No. 13/2003**”).

Pasal 2

JANGKA WAKTU PKWT

1. **PEKERJA** diterima sebagai karyawan oleh **PERUSAHAAN** dengan masa kontrak selama 12 (Dua belas) bulan terhitung sejak tanggal 01 Februari 2020 sampai dengan tanggal 31 Januari 2021
2. Selama masa kontrak, prestasi **PEKERJA** akan di evaluasi oleh **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**, sesuai ketentuan yang berlaku dan berdasarkan kebutuhan operasional **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.
3. **PERUSAHAAN** berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pasal ini dan memperhatikan masa **PKWT** ini, dapat memberikan kesempatan kepada

PEKERJA untuk mengikuti seleksi karyawan tetap **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA (PT. TELKOM AKSES)**.

4. **PERUSAHAAN** dapat melakukan perpanjangan Jangka Waktu PKWT dengan kesepakatan dengan **PEKERJA**. Masa perpanjangan akan dituangkan dalam bentuk Perpanjangan PKWT dan merupakan satu kesatuan dengan PKWT ini.

Pasal 3

RUANG LINGKUP PEKERJAAN

1. **PERUSAHAAN** merupakan perusahaan jasa yang bergerak pada bidang pemborongan pekerjaan bagi perusahaan yang membutuhkan dan bersedia menerima **PEKERJA** untuk menjadi pekerja perusahaan guna melaksanakan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu di lingkungan PT. Telkom Akses, dalam hal ini disebut sebagai **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**, dengan status :

Jabatan : Staff Finance & Bilco

Direktorat / Unit : Operation & Construction West / TA Medan

Lokasi Kerja : MEDAN

2. Ruang lingkup dan tanggung jawab **PEKERJA** adalah melaksanakan pekerjaan sebagai Staff Finance & Bilco tetapi tidak terbatas pada koordinasi pekerjaan dengan **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dan atau instruksi lain dari atasan yang berhubungan dengan pekerjaan Staff Finance & Bilco
3. **PEKERJA** sewaktu-waktu dapat dimutasi, dipromosikan maupun demosi sesuai prestasi, kondite kerja **PEKERJA** dan juga kebutuhan **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dengan persetujuan **PERUSAHAAN**

Pasal 4

WAKTU KERJA

1. **PEKERJA** sanggup bekerja menurut jadwal kerja yang diberlakukan di perjanjian ini :
 - a. **PEKERJA** wajib melaksanakan tugas – tugasnya sesuai jadwal dan atau target yang telah ditentukan oleh **PERUSAHAAN** selama 40 (empat puluh) jam dalam seminggu;
 - b. **PEKERJA** akan mematuhi jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja, sesuai peraturan yang ditetapkan oleh **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dan diketahui oleh **PERUSAHAAN**.
 - c. Apabila **PEKERJA** tidak masuk kerja karena alasan kesehatan, maka ketidakhadiran **PEKERJA** harus didukung dan dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter Rumah Sakit atau Puskesmas dan diketahui oleh **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**.

- d. Apabila **PEKERJA** tidak masuk kerja karena alasan suatu hal tertentu dan mendesak, maka ketidakhadiran **PEKERJA** dapat dibenarkan jika telah mendapat persetujuan tertulis dari Atasan Langsung Pekerja (**PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**) dan diketahui oleh **PERUSAHAAN**.
 - e. Apabila **PEKERJA** tidak masuk kerja dengan tidak memperlihatkan surat Keterangan dari Dokter maka **PERUSAHAAN** berhak untuk memotong upah selama **PEKERJA** tidak masuk kerja secara berpadanan untuk setiap hari tidak masuk kerja.
2. **PERUSAHAAN** akan membayar upah lembur **PEKERJA**, sesuai dengan jam kerja lembur nyata yang dilakukan **PEKERJA** berdasarkan Surat Perintah Lembur /SPL dari **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**, jam kerja lembur diperhitungkan sesuai dengan UUTK No. 13/2003 yang diatur lebih lanjut dalam **KEPMEN No. 102/MEN/IV/2004**.

Pasal 5

UPAH DAN CARA PEMBAYARAN

1. Para Pihak setuju bahwa **PEKERJA** berhak menerima upah bulanan sebagai berikut :

- a. Upah pokok : Rp. 2,578,045
- b. Insentif Kemahalan : Rp. 644,511

Upah (Take Home Pay) : Rp. 3,222,556

2. Pembayaran Upah akan dilakukan pada tanggal 25 (dua puluh lima) setiap bulannya ditransfer melalui Bank yang disepakati Para Pihak.
3. Pajak penghasilan atas semua pendapatan yang diterima oleh **PEKERJA** menjadi tanggung jawab **PERUSAHAAN**, yang disetorkan dan dilaporkan oleh **PERUSAHAAN** kepada Kas Negara.
4. **PERUSAHAAN** akan memberikan Slip gaji kepada **PEKERJA** pada tiap bulannya.
5. Upah pekerjaan selama bulan takwim tersebut ayat (1) atau ayat (2) dibayarkan setiap akhir bulan takwim dengan asumsi karyawan masuk kerja penuh s/d akhir bulan. **PEKERJA** akan dibebankan biaya transfer sesuai ketentuan bank bilamana rekening bank **PEKERJA** bukan rekening pada bank yang telah ditentukan **PERUSAHAAN**.
6. Pembayaran Upah hanya akan dilakukan apabila **PARA PIHAK** telah menandatangani **PKWT** ini.

Pasal 6

TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN (THRK), JAMINAN SOSIAL & JAMINAN KESEHATAN

1. **PEKERJA** berhak menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan (“THRK”) selama Jangka Waktu **PKWT** ini sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja / Buruh di Perusahaan (“Permenaker No. 6/2016”) atau peraturan penggantinya, paling lambat 2 (dua) minggu sebelum hari raya Idul Fitri.

2. THRK sejumlah 1 (satu) bulan upah untuk masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih berturut-turut pada “**PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**” akan diberikan kepada **PEKERJA**.
3. Bagi **PEKERJA** yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka akan diperhitungkan secara berpadanan menurut bulan masa kerjanya, dengan perhitungan : **THRK = Upah x Masa Kerja (bulan) / 12 Bulan**
4. **PERUSAHAAN** akan membayarkan iuran program Jaminan Sosial yang terdiri dari program **Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun**. Jaminan Sosial ini untuk disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara Jaminan Sosial atas nama **PEKERJA**.
5. Pembayaran iuran program Jaminan Sosial Kepesertaan pada BPJS Ketenagakerjaan akan dihentikan **PERUSAHAAN** apabila **PEKERJA** tidak bekerja lagi atau mengundurkan diri atau jangka waktu PKWT ini telah berakhir dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan termasuk perubahan-ubahannya.
6. **PERUSAHAAN** mengikutsertakan **PEKERJA** ke dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dengan iuran yang sepenuhnya ditanggung oleh **PERUSAHAAN**.
7. **PERUSAHAAN** akan mengikutsertakan **PEKERJA** dan keluarganya dalam program Jaminan Kesehatan paling banyak 3 (tiga) anak yang belum berumur 21 (dua puluh satu) tahun, belum pernah menikah dan belum bekerja atau yang belum berumur 25 (dua puluh lima) tahun, belum pernah menikah dan belum bekerja tetapi masih bersekolah/kuliah (yang dibuktikan secara tertulis dan dikeluarkan dari Instansi Terkait).

Pasal 7

CUTI TAHUNAN

1. **PEKERJA** yang telah bermasa kerja 3 (Tiga) bulan berturut-turut tanpa terputus pada **PERUSAHAAN** berhak atas istirahat tahunan selama 3 (Tiga) hari kerja yang akan berlaku pada masa PKWT pertama, dengan perhitungan 1 (satu) bulan kerja diberikan 1 (satu) hari cuti. Pelaksanaan istirahat tahunan diatur oleh **PERUSAHAAN** dengan mempertimbangkan kelancaran dan kelangsungan usaha serta kepentingan **PEKERJA**.
2. Apabila Jangka Waktu PKWT diperpanjang setelah masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut tanpa terputus pada **PERUSAHAAN**, maka sisa hak cuti yang diterima **PEKERJA** akan terbawa jumlah hak cutinya pada periode perpanjangan dan dapat menggunakan hak Istirahat Tahunannya (yang akan disesuaikan dengan kondisi operasional) maksimal 3 (tiga) bulan awal di kontrak yang baru. **PEKERJA** wajib mengambil hak cuti tersebut dan sisa hak cuti tidak dapat dikompensasikan.
3. Dalam masa istirahat tahunan, **PEKERJA** tidak dibenarkan bekerja pada Perusahaan lain. Jika hal tersebut dilakukan **PEKERJA**, maka **PEKERJA** akan dikenakan tindakan disiplin yang dapat berakibat pada pengakhiran PKWT.
4. Perpanjangan hari istirahat tahunan tanpa pemberitahuan atau adanya alasan yang sah atau tanpa ijin pejabat yang berwenang merupakan perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai mangkir dan dapat dikenakan sanksi dengan mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan.

Pasal 8

HAK DAN KEWAJIBAN

1. Dalam pelaksanaan perjanjian ini **PERUSAHAAN** sepakat untuk melaksanakan kewajiban dan bertanggung jawab sebagai berikut :
 - a. Melaksanakan dan tunduk pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini;
 - b. Membayarkan hak-hak PEKERJA sesuai kesepakatan dalam perjanjian ini;
 - c. Memberikan alat bantu kerja dan/atau alat pelindung diri (APD) sesuai jenis pekerjaan dan ketentuan yang berlaku di lokasi kerja **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** kepada **PEKERJA**;
 - d. Melakukan evaluasi pekerjaan **PEKERJA**.
 - e. Membayarkan hak PEKERJA yang melakukan perjalanan dinas atau pelatihan, **PERUSAHAAN** akan menanggung biaya nyata yang dikeluarkan dalam batas-batas wajar dengan perhitungan sesuai peraturan perjalanan dinas atau pelatihan pada **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**.
2. Dalam pelaksanaan perjanjian ini **PEKERJA** sepakat untuk melaksanakan kewajiban dan bertanggung jawab sebagai berikut :
 - a. Melaksanakan dan tunduk pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini;
 - b. Melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik – baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab;
 - c. Mentaati semua ketentuan – ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Peraturan Perusahaan maupun Peraturan Perusahaan Pemberi Kerja termasuk diantaranya peraturan Disiplin Karyawan, dan apabila melanggar peraturan tersebut, bersedia dikenakan sanksinya;
 - d. Mengindahkan dan mentaati perintah atasan ditempat tugasnya serta melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab;
 - e. Menjunjung tinggi nama baik **PERUSAHAAN** tempat tugasnya, tidak akan memberikan, mendiskusikan, membahas, membocorkan dengan cara dan metode apapun informasi–informasi/data yang diketahuinya dari pelaksanaan perjanjian ini, baik disengaja ataupun tidak sengaja dengan orang–orang dan atau perusahaan – perusahaan dan atau badan hukum lainnya;
 - f. Alat Pelindung Diri (APD) yang telah disediakan oleh **PERUSAHAAN** atau **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** sesuai dengan kebutuhan dan peruntukannya serta wajib dipakai **PEKERJA** pada saat melaksanakan pekerjaannya, apabila tidak digunakan dianggap sebagai suatu pelanggaran disiplin kerja.
 - g. Perlengkapan dan peralatan kerja adalah barang inventaris **PERUSAHAAN / PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** yang dipakai pada jam kerja untuk keperluan kerja dan wajib menjaganya dan harus dikembalikan pada saat berakhirnya hubungan kerja.
 - h. **PEKERJA** dilarang membawa perlengkapan dan peralatan kerja ke luar lokasi kerja (kecuali alat pelindung diri) tanpa ijin tertulis dari **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** di lokasi (Manager).
 - i. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dianggap sebagai pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi sesuai tingkat pelanggarannya.
 - j. **PEKERJA** harus membuat/ mengisi absensi setiap hari kerja, hari kerja lembur dan mentaati Peraturan/Instruksi/Nota Dinas yang terkait dengan absensi pada Perusahaan Pemberi Kerja;

- k. Memberitahukan secara tertulis kepada **PERUSAHAAN** dan Atasan Langsung Pada **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dalam hal tidak dapat melaksanakan tugas pekerjaannya, dimana **PEKERJA**, kecuali dalam keadaan Emergency/marabahaya;
- l. Menjaga, memelihara/ menjaga dan menggunakan dengan sebaik – baiknya semua peralatan dan perlengkapan kerja yang dipakai untuk bertugas dan yang dipercayakan kepadanya, serta tidak akan melakukan tindakan pengrusakan, pencurian, penadahan dan atau tindakan apapun yang merugikan **PERUSAHAAN** di tempat tugasnya;
- m. **PEKERJA** harus menjaga kerahasiaan/ keamanan informasi **PERUSAHAAN** dan **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dengan mencegah sepenuh daya agar informasi **PERUSAHAAN** dan **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** tidak jatuh dan terbaca/ dibaca/ dimanfaatkan oleh **PIHAK LAIN**. Pemberian informasi kepada **PIHAK LAIN** harus seijin **PERUSAHAAN** dan/atau **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**. Termasuk dalam pengamanan informasi adalah data-data **PERUSAHAAN** yang dibackup dalam hardisk/ flashdisk.
- n. **PEKERJA** siap melaksanakan kewajibannya dengan bekerja keras, cerdas, teliti, jujur dan dengan penuh rasa tanggung jawab kepada Perusahaan;
- o. **PEKERJA** siap dalam melaksanakan tugas/bekerja akan selalu **LOYAL** kepada Perusahaan, dan akan selalu mentaati Target/Waktu penyelesaian Tugas/pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan;
- p. **PEKERJA** setiap saat apabila diperlukan oleh Perusahaan, selalu siap dipanggil untuk melaksanakan tugas Perusahaan yang tidak dapat ditunda/harus diselesaikan saat itu/melaksanakan kegiatan Perusahaan lainnya;
- q. Apabila **PERUSAHAAN** tidak memperpanjang lagi masa berlaku Perjanjian Kerja ini, maka **PEKERJA** berkewajiban untuk menyerahkan kepada **PERUSAHAAN** seluruh sarana kerja dan alat kerja milik **PERUSAHAAN** yang ada pada **PEKERJA** termasuk segala jenis dokumen, catatan, rumus-rumus, film, daftar, bagan, gambar maupun design yang terkait dengan pekerjaannya, selama **PEKERJA** bekerja pada **PERUSAHAAN**.
- r. **PEKERJA** wajib dan bersedia bekerja baik secara sendiri maupun kelompok, bekerjasama yang baik dengan sesama Pekerja dan atasan sehingga penyelesaian tugas dan kewajibannya.
- s. **PEKERJA** wajib mengetahui, memahami secara jelas dan menjalankan tentang Peraturan Keselamatan Kerja dan Lingkungan dari **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dan **PERUSAHAAN** yang berkaitan dengan semua tuntutan dan instruksi yang diberikan dan turut serta secara aktif dalam melestarikan K3L di Lokasi Kerja manapun **PEKERJA** menjalankan Pekerjaan.

Pasal 9

LARANGAN BAGI PEKERJA DAN PELANGGARAN

1. **PEKERJA** sepakat secara khusus menyetujui dan mentaati larangan – larangan tersebut di bawah ini :
 - a. **PEKERJA** dilarang melakukan kegiatan maupun perbuatan yang dapat merugikan nama baik **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** (PT. TELKOM AKSES), **PERUSAHAAN** dimana **PEKERJA** ditugaskan;

- b. **PEKERJA** dilarang mengadakan Perjanjian Kerja dengan pihak lain tanpa ijin tertulis dari **PERUSAHAAN** selama masa kontraknya, sebagaimana dimaksud pasal 2 Perjanjian ini;
 - c. **PEKERJA** dilarang membawa, menyimpan, menggunakan, menjual Narkoba dan Psichotropika lainnya
 - d. **PEKERJA** dilarang menjadi Provokator yang berdampak pada menurunnya kinerja **PEKERJA** lainnya dan menurunnya kinerja **PERUSAHAAN**
 - e. **PEKERJA** dilarang bekerja secara terkotak-kotak sehingga hasil kerja menjadi tidak maksimal dan atau tidak sesuai target waktu yang ditetapkan oleh **PERUSAHAAN**
 - f. **PEKERJA** dapat dikenakan sanksi oleh **PERUSAHAAN** karena kecerobohnya menghilangkan atau merusak Aset (termasuk namun tidak terbatas mengenakan kewajiban untuk membayar biaya untuk mengganti/memperbaiki Aset dimaksud).
 - g. Larangan – larangan lain yang berlaku bagi **PEKERJA** baik yang ditetapkan oleh pemerintah umumnya , maupun yang ditetapkan dalam peraturan **PERUSAHAAN**
2. **PERUSAHAAN** berhak untuk secara sepihak mengakhiri PKWT ini sebelum Jangka Waktu PKWT berakhir dengan mengesampingkan ketentuan 1266 dan 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam kejadian dan atau apabila **PEKERJA** melakukan tindakan-tindakan/pelanggaran antara lain sebagai berikut:
- a. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan kepada **PERUSAHAAN** dalam pembuatan PKWT ini.
 - b. Mempunyai ikatan hubungan kerja dengan **PERUSAHAAN** lain tanpa ijin tertulis dari **PERUSAHAAN**.
 - c. Mabuk, membawa, menggunakan dan atau menggedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di tempat kerja termasuk menolak untuk menjalani tes pemeriksaan narkotika, psikotropika yang dilakukan oleh **PERUSAHAAN** dan/atau **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** .
 - d. Mencuri, menipu, perbuatan menerima suap, penggelapan, pemerasan, penyalahgunaan / korupsi uang dan waktu kerja atau melakukan kejahatan lainnya, baik yang menyangkut kepentingan **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dan/atau **PERUSAHAAN** maupun pihak lainnya
 - e. Membujuk Pimpinan atau Pekerja dari **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dan/atau **PERUSAHAAN** untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan atau melakukan pemogokan yang tidak sah.
 - f. Dengan sengaja atau dengan kecerobohan (kelalaian) merusak atau membiarkan barang-barang atau dokumen-dokumen milik atau yang berada dalam penguasaan milik **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dan/atau **PERUSAHAAN** sehingga terancam bahaya.
 - g. Membawa milik **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** , alat-alat kantor, dokumen atau salinan dokumen tanpa ijin tertulis dari **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**.
 - h. Meminjamkan atau menggelapkan barang - barang milik **PERUSAHAAN** dan/atau **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** yang dipercayakan padanya kepada pihak lain untuk kepentingan pribadi.
 - i. Dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya.
 - j. Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam, membujuk / menghasut untuk berbuat sesuatu yang melanggar hukum terhadap **PERUSAHAAN** dan/atau **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** atau keluarganya baik secara langsung maupun tidak langsung dan teman sekerja atau keluarganya.

- k. Membawa senjata api atau senjata tajam bukan sebagai alat kerja ke dalam lingkungan kerja.
 - l. Berjudi atau segala macam bentuk perjudian, mabuk di lingkungan kerja.
 - m. Membuka rahasia **PERUSAHAAN** dan/atau **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**.
 - n. Tidak melaksanakan tugas-tugas/perintah sesuai yang telah ditetapkan oleh **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dan/atau **PERUSAHAAN**, sedangkan tugas/perintah tersebut sesuai dengan maksud PKWT ini.
 - o. Tidak dapat menunjukkan kinerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dan/atau **PERUSAHAAN**.
 - p. Tidak taat dengan peraturan kerja yang telah ditetapkan (indisipliner).
 - q. Tidak mau (mangkir) ditugaskan ketika ada panggilan (telepon) dari **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dan/atau **PERUSAHAAN** atau tidak mengangkat dan/atau tidak menjawab telepon dari **PERUSAHAAN**.
 - r. **PEKERJA** berada dalam tahanan karena diduga telah melakukan perbuatan Pidana walaupun belum mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap.
3. **PERUSAHAAN** tidak berkewajiban untuk memberikan kepada **PEKERJA** ganti rugi, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah maupun pembayaran lainnya dalam bentuk apapun juga apabila terjadinya pengakhiran terhadap PKWT ini karena hal-hal yang tercantum dalam Pasal 9 ayat (2).

Pasal 10

BERAKHIRNYA PKWT

- 1. Jangka Waktu PKWT dapat berakhir karena:
 - a. Berakhirnya Jangka Waktu PKWT sesuai Pasal 2 perjanjian ini;
 - b. **PEKERJA** meninggal dunia;
 - c. **PEKERJA** memasuki usia pensiun (56 tahun)
 - d. **PEKERJA** mengajukan pengakhiran perjanjian kerja sebelum masa PKWT berakhir (resignation) :
 - a. **PEKERJA** tidak berhak mendapatkan kompensasi apapun.
 - b. **PERUSAHAAN** akan menyelesaikan pembayaran klaim expense yang tertunda (jika ada) seperti Upah Pekerja sampai dengan batas waktu berakhirnya Jangka Waktu PKWT sesuai dengan Pasal 62 UUTK No. 13 tahun 2003.
 - c. Apabila atas permintaan **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**, **PEKERJA** akan diangkat menjadi **PEKERJA TETAP** pada **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** sebelum Jangka Waktu PKWT berakhir, maka **PEKERJA** dapat mengundurkan diri dari **PERUSAHAAN** dan **PERUSAHAAN** akan membayarkan klaim expense yang tertunda (jika ada).
 - d. **PEKERJA** wajib mengajukan pengunduran diri secara tertulis kepada **PERUSAHAAN** sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan / 30 hari sebelumnya.
 - e. Kegiatan **PERUSAHAAN** yang tidak memungkinkan lagi untuk mempekerjakan **PEKERJA** disebabkan oleh hal-hal yang berada diluar kekuasaan (Force Mejeure).
 - f. Berakhirnya hubungan kontrak kerja **PERUSAHAAN** dengan **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**.

- g. **PERUSAHAAN** mengakhiri Kesepakatan ini sebelum tanggal berakhirnya Jangka Waktu karena **PEKERJA** melanggar salah satu atau lebih ketentuan dalam kesepakatan ini atau Peraturan Perusahaan.
- h. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja, **PEKERJA** dinyatakan gagal atau tidak memenuhi target yang ditetapkan sesuai dengan Standar Kriteria Penilaian Kinerja yang diatur dan dibuat oleh **PERUSAHAAN** atau **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**.
- i. **PEKERJA** tidak masuk bekerja karena mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan bukti yang sah serta telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali secara tertulis oleh **PERUSAHAAN**, maka **PEKERJA** dianggap mengundurkan diri sepihak.
- j. **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** menolak atau mengembalikan **PEKERJA** untuk ditempatkan di lokasi kerja **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA** dengan alasan adanya pelanggaran dan/atau ketidakmampuan **PEKERJA** dalam melakukan pekerjaannya.
- k. Atas pengakhiran tersebut **PERUSAHAAN** wajib memberitahukan secara tertulis kepada **PEKERJA** disertai alasan pengakhirannya maksimal 7 (Tujuh) hari sebelum masa akhir yang di sepakati **PERUSAHAAN** dan **PERUSAHAAN PEMBERI KERJA**.
- l. Dalam hal Kesepakatan ini berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 butir (b) sampai butir (j), maka tidak ada kewajiban bagi **PERUSAHAAN** untuk memberikan kompensasi atau imbalan apapun kepada **PEKERJA**.

Pasal 11

SANKSI DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN

1. Apabila **PEKERJA** ternyata terbukti melakukan tindakan yang merugikan **PERUSAHAAN** termasuk yang terbukti melakukan tindak pidana, maka **PEKERJA** wajib mengganti kerugian menurut ketentuan tentang tuntutan ganti rugi yang berlaku pada **PERUSAHAAN** dan hukum yang berlaku;
2. Apabila **PEKERJA** mencemarkan nama baik **PERUSAHAAN** / Instansi tempat **PEKERJA** ditugaskan, maka **PEKERJA** dapat dituntut sesuai hukum yang berlaku termasuk tuntutan dimuka pengadilan.
3. Segala perselisihan yang timbul antara **PERUSAHAAN** dan **PEKERJA** sehubungan dengan PKWT ini akan diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat. Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara musyawarah dan mufakat, **PERUSAHAAN** dan **PEKERJA** sepakat bahwa perselisihan tersebut akan diselesaikan menurut mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 12

AMANDEMEN

1. Setiap perubahan dan penambahan isi perjanjian ini akan mengikat apabila dinyatakan secara tertulis dan disetujui oleh **PERUSAHAAN** dan **PEKERJA** dengan jalan membuat dan menandatangani Amandemen terhadap perjanjian ini, dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan perjanjian ini;

2. Khusus untuk perpanjangan waktu selanjutnya apabila diperlukan, cukup dengan membuat dan menandatangani side letter terhadap Perjanjian Kerja ini yang ditandatangani oleh **PERUSAHAAN** dan diberitahukan / disampaikan kepada **PEKERJA**.

Pasal 13

PENUTUP

1. Perjanjian ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) yang sama bunyinya, diatas kertas bermeterai cukup dan mempunyai kekuatan hukum yang sama setelah ditandatangani oleh kedua belah pihak, masing – masing 1 (satu) untuk **PERUSAHAAN** dan 1 (satu) untuk **PEKERJA**.

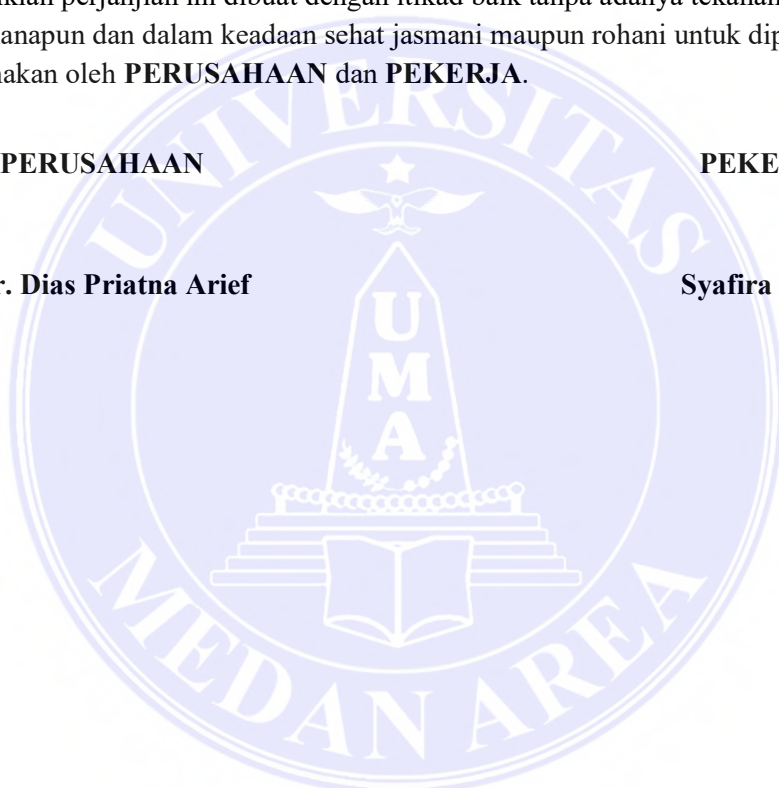
2. Demikian perjanjian ini dibuat dengan itikad baik tanpa adanya tekanan/paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sehat jasmani maupun rohani untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh **PERUSAHAAN** dan **PEKERJA**.

PERUSAHAAN

PEKERJA

Ir. Dias Priatna Arief

Syafira Novia





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Jln.Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223,
Kampus II : Jln Sei Serayu No. 70A/Setia Budi No. 79B Medan Telp. 061-8225602 Medan20112,
Fax : 061 736 8012 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

Nomor : 1592/FH/01.10/V/2020
Lampiran : ---
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
Dan Wawancara

13 Mei 2020

Kepada Yth :
Pimpinan PT. Inconis Nusa Jaya
di-
Medan

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Syafira Novia
N I M : 188400298
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara di PT. Inconis Nusa Jaya, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Pekerja Outsourcing PT. Inconis Nusa Jaya di PT. Telkom Akses*".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Dekan,

Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH



PT. INCONIS NUSA JAYA



ISO 9001:2008
Cert. No. QCSMPL/INT/QJ/888
OHSAS 18001:2007
Cert. No. QCSMPL/INT/OHS/J/889
ISO 14001:2015
Cert. No. QCSMPL/INT/E/J/1353
ISO 50001:2011
Cert. No. QCSMPL/INT/ENM/G/1354

SURAT KETERANGAN RISET
CERTIFICATE OF EMPLOYMENT
No. 001/INJ/COE-Magang/XII/2020

Dengan ini menerangkan bahwa :
This certify that

Nama : Syafira Novia
Nim : 188400298
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan
Lokasi Riset : PT Inconis Nusa Jaya

Telah selesai melaksanakan riset/pengambilan data dan wawancara di PT. Inconis Nusa Jaya Project Telkom Akses pada bulan November 2020.
Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 1 Desember 2020
PT. INCONIS NUSA JAYA



Ir. Dias P. Arief
Director

Jl. Halimun Raya No. 37, Jakarta 12980, Phone : +62 21-83706344, Fax : +62 21-83706310
Komplek Ruko Sentra Eropa III Blok AC 4/17, Balikpapan Baru, Balikpapan 76114 - Kalimantan Timur, Phone : +62 542-7581001, Fax.: +62 542-7581002
Jl. Jend. A. Yani No. 79, Graha Sucofindo Lt. 1, Pekanbaru - 28115, Riau, Phone/Fax : +62 761-856 365,
<http://www.inconis.com>, E-mail : service@inconis.com