

ASPEK HUKUM PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK (OUTSOURCING)

(Studi Kasus Di PT. Industri Karet Nusantara)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir Perkuliahan
Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Hukum**

OLEH

ARIZA FAHMI

NPM : 05 840 0079

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2010**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/7/24

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

ABSTRAK

ASPEK HUKUM PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK (OUTSOURCING) (Studi Kasus Di PT. Industri Karet Nusantara)

OLEH
ARIZA FAHMI
NPM : 05 840 0079
BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

Pembahasan skripsi ini yaitu tentang pelaksanaan perjanjian kerja secara outsourcing dalam lapangan pekerjaan dengan mengadakan penelitian di di PT. Industri Karet Nusantara. Menariknya pembahasan atas perjanjian penempatan tenaga kerja secara *outsourcing*, karena perjanjian penempatan tenaga kerja secara *outsourcing* diadakan oleh pemberi kerja kepada penerima pekerjaan dengan beberapa tahapan. Perjanjian kerja juga memberikan suatu sebab akibat kepada para pihak untuk melakukan prestasi, serta melakukan tuntutan wanprestasi apabila salah satu pihak tidak melaksanakan prestasinya dan mengakibatkan kerugian kepada pihak lainnya.

Permasalahan yang dijadikan objek penelitian ini adalah bagaimana proses perjanjian kerja secara *outsourcing* menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana kedudukan tenaga kerja yang dikontrak kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk membahas permasalahan tersebut maka dilakukan penelitian secara kepustakaan dan penelitian lapangan yang dilakukan di PT. Industri Karet Nusantara.

Hasil penelitian menjelaskan proses perjanjian kerja secara *outsourcing* menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Industri Karet Nusantara Medan diawali dengan adanya perjanjian kerja terlebih dahulu antara perusahaan yang melakukan penempatan kerja dengan tenaga kerja secara orang perseorangan. Sedangkan untuk tingkat selanjutnya penempatan tenaga kerja pada suatu perusahaan didahului pula dengan perjanjian antara perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang di *outsourcing* dengan perusahaan mitra kerjanya yang melakukan usaha *outsourcing*. Hal ini sesuai dengan Pasal 56 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedudukan tenaga kerja yang dikontrak karya menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perusahaan PT. Industri Karet Nusantara Medan adalah semata-mata sebagai tenaga kerja tidak tetap atau pekerja untuk jangka waktu tertentu dengan kesepakatan kerja waktu tertentu. Sedangkan hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan adalah semata-mata dengan perusahaan yang melakukan usaha *outsourcing*.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/7/24

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

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan karunia-Nya kepada penulis sehingga akhirnya pekerjaan penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi penulis ini berjudul **“ASPEK HUKUM PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK (OUTSOURCING) (Studi Kasus Di PT. Industri Karet Nusantara)”**.

Adapun penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan terakhir perkuliahan penulis di Fakultas Hukum Universitas Medan Area Bidang Hukum Keperdataan dalam program pendidikan S-1 untuk mencapai gelar Sarjana Hukum.

Dalam menyelesaikan tulisan ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih sebesar-besarnya kepada para pihak tersebut, terutama kepada :

- Bapak Syafaruddin, SH, M.Hum, selaku Dekan pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
- Bapak H. Abdul Muis, SH, MS, selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan sekaligus selaku Dosen Pembimbing I.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

- Bapak Taufik Siregar, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing II

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Hukum Universitas Medan Area.

- Rekan rekan se-almamater terutama saudara Bambang Hadi Wibowo dan Denny yang telah banyak membantu penulis.

Dan pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima-kasih yang tiada terhingga kepada Ibunda tercinta, istri serta anak tercinta Muhammad Faris Alafarizy yang dengan senyumnya telah memberi motivasi tersendiri bagi penulis, serta seluruh keluarga yang telah membantu penulis begitu tulus ikhlas. Semoga keberhasilan penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area adalah merupakan kebahagiaan tersendiri bagi mereka.

Dengan kerendahan hati penulis berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, September 2010

Penulis

Ariza Fahmi
NPM : 05 840 0079

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Pengertian dan Penegasan Judul.....	4
B. Alasan Pemilihan Judul.....	5
C. Permasalahan.....	6
D. Hipotesa.....	6
E. Tujuan Pembahasan.....	8
F. Metode Pengumpulan Data	8
G. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA	11
A. Pengertian Perjanjian	11
B. Perjanjian Kerja	17
C. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....	20
BAB III. TINJAUAN UMUM TENTANG OUTSOURCING	33
A. Sejarah Outsourcing.....	33
B. Pengertian Outsourcing	36
C. Sumber Hukum Outsourcing.	39

BAB IV. HUKUM PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING DI PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA	42
A. Proses Perjanjian Kerja Secara <i>Outsourcing</i> Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Industri Karet Nusantara	42
B. Kedudukan Tenaga Kerja Yang Dikontrak Kerja Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Industri Karet Nusantara.....	59
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	

Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) di lain pihak, membuat pertumbuhan ekonomi semakin penting.

Propinsi Sumatera Utara khususnya, menurut data statistik yang bersumber dari Badan Pusat Statistik Sumatera Utara, diperoleh pertumbuhan angkatan kerja tahun 2004 – 2009 sebesar 2,97% pertahun. Hal ini berarti laju pertumbuhan angkatan kerja lebih besar daripada laju pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia pada periode tahun yang sama.

Kondisi ini mengakibatkan tenaga kerja melakukan pilihan sulit untuk menjadikan dirinya potensial bagi dirinya sendiri maupun keluarga, sehingga berbagai alternatif diupayakan agar tenaga kerja dapat memfungsikan dirinya. Salah satu upaya tersebut adalah melalui penempatan tenaga kerja secara *outsourcing*. Penempatan tenaga kerja secara *outsourcing* adalah suatu tindakan dari sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa ketenagakerjaan dimana tenaga kerja ditempatkan oleh perusahaan tersebut pada suatu bidang pekerjaan tertentu seperti: satpam, tenaga administrasi, sekretaris dan lain sebagainya sedangkan hal-hal yang diakibatkan oleh pekerjaan tersebut seperti upah, gaji, dan lain-lainnya ditanggung oleh perusahaan jasa tenaga kerja tersebut, meskipun demikian tenaga kerja tersebut tunduk pada peraturan perusahaan dimana ia bekerja.

Penempatan tenaga kerja secara *outsourcing* tidak sedemikian saja terjadi tetapi terlebih dahulu dimulai dari adanya kesepakatan kerja antara perusahaan penempatan kerja dengan perusahaan penerima tenaga kerja, dan antara

perusahaan penempatan kerja dengan si pekerja sendiri. Kesepakatan dalam hal ini adalah perjanjian yang menerangkan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terlibat dalam hal penempatan tenaga kerja secara *outsourcing*.

Perjanjian dalam Hukum Indonesia, yaitu *Burgelijk Wetboek* (BW) disebut *overeenkomst* yang bila diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia berarti perjanjian. Perjanjian merujuk kepada suatu pemikiran akan adanya keuntungan komersial yang diperoleh kedua belah pihak. Sedangkan perikatan dapat saja berarti *social agreement* yang belum tentu menguntungkan kedua belah pihak secara komersial.

Salah satu sebab mengapa perikatan oleh banyak orang selalu dapat dipersamakan dengan perjanjian adalah karena dalam pengertian perjanjian sebagaimana yang diberikan oleh Pasal 1313 KUH Perdata tidak memuat kata perjanjian dibuat secara tertulis. Pengertian perjanjian dalam Pasal tersebut hanya menyebutkan sebagai suatu perbuatan dimana 1, (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih..

Menariknya pembahasan atas perjanjian penempatan tenaga kerja secara *outsourcing*, karena perjanjian penempatan tenaga kerja secara *outsourcing* diadakan oleh pemberi kerja kepada penerima pekerjaan dengan beberapa tahapan. Perjanjian kerja juga memberikan suatu sebab akibat kepada para pihak untuk melakukan prestasi, serta melakukan tuntutan wanprestasi apabila salah satu pihak tidak melaksanakan prestasinya dan mengakibatkan kerugian kepada

pihak lainnya.

Sebagaimana diterangkan di atas untuk sahnya sebuah perjanjian maka dibutuhkan kesepakatan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut dengan membubuhkan tanda tangannya sebagai tanda persetujuan perjanjian tersebut telah memiliki kekuatan hukum. Kapankah perjanjian tersebut mengikat dan bagaimana kekuatan penandatanganan atas perjanjian tersebut merupakan suatu hal yang menarik untuk dibahas lebih lanjut.

Selain keadaan sebagaimana dijelaskan di atas perjanjian kerja secara *outsourcing* juga memberikan kondisi kurangnya pelaksanaan jaminan sosial atas diri pekerja yang dikontrakkan. Hal ini disebabkan karena dari hasil penelitian pendahuluan tenaga kerja yang ditempatkan secara *outsourcing* tidak diberikan jaminan sosial tenaga kerja. Kondisi ini berarti mengkondisikan tenaga kerja tidak pada haknya dan memberikan kondisi keuntungan kepada pihak sub kontraktor atau perusahaan yang menempatkan tenaga kerjanya tersebut.

A. Pengertian dan Penegasan Judul

Adapun skripsi ini berjudul "Aspek Hukum Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak (Outsourcing) di PT. Industri Karet Nusantara". Agar tidak menimbulkan perbedaan pendapat dalam hal menafsirkan judul di atas maka berikut ini akan diuraikan pengertian judul tersebut secara etimologi.

- Aspek Hukum berarti suatu telaah dari segi hukum terhadap suatu objek.

Perjanjian Kerja adalah kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja

terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan baik itu upah ataupun hal-hal lainnya.¹

- Karyawan Kontrak (*Outsourcing*) adalah penempatan tenaga kerja dalam negeri oleh suatu perusahaan jasa ketenagakerjaan dimana si pekerja terikat dengan peraturan dimana ia bekerja sedangkan permasalahan-permasalahan akibat dari pekerjaannya tersebut seperti gaji, upah, intensif dan lain sebagainya diurus oleh perusahaan yang menempatkan ia bekerja.²
- Di PT. Industri Karet Nusantara adalah lokasi penelitian akan dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diberikan penegasan atas judul yang dibahas yaitu tentang pelaksanaan perjanjian kerja secara outsourcing dalam lapangan pekerjaan dengan mengadakan penelitian di PT. Industri Karet Nusantara.

B. Alasan Pemilihan Judul

Adapun alasan pemilihan judul ini adalah:

1. Untuk mengetahui proses perjanjian kerja secara *outsourcing* menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui kedudukan tenaga kerja yang dikontrak kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui bentuk dari perjanjian kerja secara outsourcing yang dibuat oleh para pihak.

¹ Sendjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hal. 26.

² Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2007, hal. 77.

C. Permasalahan

Permasalahan merupakan dasar arti suatu kerangka pemikiran sehingga dengan adanya permasalahan tersebut maka ditarik suatu dasar pemikiran atas judul penelitian yang diajukan.

Permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini adalah:

- a. Bagaimana proses perjanjian kerja secara *outsourcing* menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimana kedudukan tenaga kerja yang dikontrak kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

D. Hipotesis

Hipotesa disini adalah merupakan jawaban dari masalah yang sedang dihadapi berdasarkan data yang telah ada yaitu kemungkinan jalan yang harus ditempuh sebagai langkah pemecahan masalah dan ini bersifat sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya dengan data-data yang diperoleh dalam pembahasan selanjutnya.

Hipotesa adalah merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, maka harus diuji kebenarannya dengan jalan penelitian. Hipotesa tidak perlu selalu merupakan jawaban yang dianggap mutlak benar atau harus dapat dibenarkan oleh penulisnya, walaupun selalu diharapkan terjadi demikian. Oleh sebab itu bisa saja terjadi dalam pembahasannya nanti apa yang sudah dihipotesakan itu ternyata terjadi tidak demikian setelah diadakan penelitian-penelitian, bahkan mungkin saja yang ternyata kebalikannya. Oleh sebab itu hipotesa tersebut bisa dikukuhkan dan bisa digugurkan.³

³ Abdul Muis, *Metode Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum*, Fak. Hukum USU, Medan, 1990, hal. 3

Sehubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka penulis mengemukakan hipotesa sebagai berikut :

1. Proses perjanjian kerja secara *outsourcing* menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Industri Karet Nusantara diawali dengan adanya perjanjian kerja terlebih dahulu antara perusahaan yang melakukan penempatan kerja dengan tenaga kerja secara orang perseorangan. Sedangkan untuk tingkat selanjutnya penempatan tenaga kerja pada suatu perusahaan didahului pula dengan perjanjian antara perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang di *outsourcing* dengan perusahaan mitra kerjanya yang melakukan usaha *outsourcing*. Hal ini sesuai dengan Pasal 56 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Kedudukan tenaga kerja yang dikontrak karya menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perusahaan PT. Industri Karet Nusantara adalah semata-mata sebagai tenaga kerja tidak tetap atau pekerja untuk jangka waktu tertentu dengan kesepakatan kerja waktu tertentu. Sedangkan hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan adalah semata-mata dengan perusahaan yang melakukan usaha *outsourcing*.

E. Tujuan Pembahasan

Tujuan penulis dalam membahas permasalahan tulisan atau skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi masyarakat luas tentang perjanjian kerja secara outsourcing.
3. Di samping itu penulis mengharapkan agar skripsi ini menjadi sumbangan terhadap identifikasi dari hukum dan pelaksanaan serta hendaknya bermanfaat bagi lingkungan ketenagakerjaan perihal perjanjian kerja secara outsourcing.

F. Metode Pengumpulan Data

Dari penyempurnaan penyusunan skripsi ini, sangat diperlukan data-data yang lengkap sebagai perbandingan dan mampu mendukung serta melengkapi suatu analisa yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini antara lain dipergunakan :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu penelitian yang masih bersifat teoritis yang diperoleh melalui buku-buku, modul diktat-diktat, maupun pengetahuan umum yang relevan dengan judul permasalahan.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang langsung dilakukan dalam praktek di lapangan yaitu di PT. Industri Karet Nusantara dengan melakukan wawancara.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, perencanaan penulisan dilakukan sebagai berikut:

Bab I. PENDAHULUAN

Dalam bab yang pertama ini akan diuraikan tentang : Pengertian dan Penegasan Judul, Alasan Pemilihan Judul, Permasalahan, Hipotesa, Tujuan Pembahasan, Metode Pengumpulan Data serta Sistematika Penulisan.

Bab II. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

Dalam bab yang ketiga ini akan diuraikan pula tentang : Pengertian Perjanjian, Perjanjian Kerja serta Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja.

Bab III. TINJAUAN UMUM TENTANG OUTSOURCING

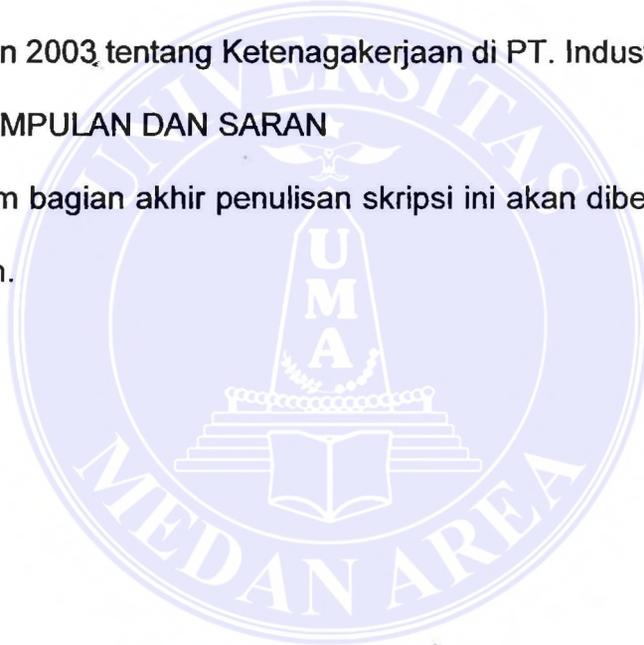
Dalam bab yang kedua ini akan diuraikan tentang : Sejarah Outsourcing, Pengertian Outsourcing serta Sumber Hukum Outsourcing.

Bab IV. HUKUM PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING DI PT. INDUSTRI KARET NUSANTARA

Dalam bab ini akan diuraikan tentang : Proses Perjanjian Kerja Secara *Outsourcing* Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Industri Karet Nusantara serta Kedudukan Tenaga Kerja Yang Dikontrak Kerja Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Industri Karet Nusantara.

Bab V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bagian akhir penulisan skripsi ini akan diberikan kesimpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

A. Pengertian Perjanjian

Pasal 1313 KUH Perdata berbunyi : "Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih".

Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat di dalam ketentuan di atas adalah tidak lengkap dan pula terlalu luas.⁴

Tidak lengkap karena yang dirumuskan itu hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Definisi itu dikatakan terlalu luas karena dapat mencakup perbuatan di lapangan hukum keluarga, seperti janji kawin, yang merupakan perjanjian juga, tetapi sifatnya berbeda dengan perjanjian yang diatur di dalam KUH Perdata Buku III. Perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata Buku III kriterianya dapat dinilai secara materiil, dengan kata lain dinilai dengan uang.

Menurut M. Yahya Harahap perjanjian atau *verbintennis* mengandung pengertian : "suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi

⁴ Mariam Darus Badruzaman dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hal. 65



dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasinya”.⁵

Dari pengertian singkat di atas dijumpai di dalamnya beberapa unsur yang memberi wujud pengertian perjanjian, antara lain hubungan hukum (*rechtbetrekking*) yang menyangkut Hukum Kekayaan antara dua orang (*persoon*) atau lebih, yang memberi hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain tentang suatu prestasi.

Perjanjian/*verbintennis* adalah hubungan hukum/*rechtbetrekking* yang oleh hukum itu sendiri diatur dan disahkan cara perhubungannya. Oleh karena itu perjanjian yang mengandung hubungan hukum antara perseorangan/*person* adalah hal-hal yang terletak dan berada dalam lingkungan hukum.

Hubungan hukum dalam perjanjian, bukan suatu hubungan yang bisa timbul dengan sendirinya seperti yang dijumpai dalam harta benda kekeluargaan. Dalam hubungan hukum kekayaan keluarga, dengan sendirinya timbul hubungan hukum antara anak dengan kekayaan orang tuanya seperti yang diatur dalam hukum waris. Lain halnya dalam perjanjian. Hubungan hukum antara pihak yang satu dengan yang lain tidak bisa timbul dengan sendirinya. Hubungan itu tercipta oleh karena adanya tindakan hukum/*rechtshandeling*. Tindakan/perbuatan hukum yang dilakukan oleh pihak-pihaklah yang menimbulkan hubungan hukum perjanjian, sehingga terhadap satu pihak diberi hak oleh pihak yang lain untuk memperoleh prestasi. Sedangkan pihak yang lain itupun menyediakan diri dibebani dengan

⁵ M. Yahya Harahan, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hal. 6.

kewajiban untuk menunaikan prestasi.

Pihak yang satu memperoleh hak/*recht* dan pihak sebelah lagi memikul kewajiban/*plicht* menyerahkan/menunaikan prestasi. Prestasi ini adalah objek atau *voorwerp* dari *verbinten*. Tanpa prestasi, hubungan hukum yang dilakukan berdasar tindakan hukum, sama sekali tidak mempunyai arti apa-apa bagi hukum perjanjian. Pihak yang berhak atas prestasi mempunyai kedudukan sebagai *schuldeiser* atau kreditur. Pihak yang wajib menunaikan prestasi berkedudukan sebagai *schuldenaar* atau debitur.

Karakter hukum kekayaan/harta benda ini bukan hanya terdapat dalam hukum perjanjian. Malahan dalam hubungan keluarga, hukum kekayaan mempunyai karakter yang paling mutlak.

Akan tetapi seperti yang telah pernah disinggung di atas, karakter hukum kekayaan dalam harta benda keluarga adalah lahir dengan sendirinya, semata-mata karena ketentuan undang-undang. *Vermogenrecht*/hukum kekayaan yang bersifat pribadi dalam perjanjian/*verbinten* baru bisa tercipta apabila ada tindakan hukum/*rechthandeling*.

Sekalipun yang menjadi objek atau *voorwerp* itu merupakan benda, namun hukum perjanjian hanya mengatur dan mempermasalahkan hubungan benda/kekayaan yang menjadi objek perjanjian antara pribadi tertentu (*bepaalde persoon*).

Selanjutnya dapat dilihat perbedaan antara hukum benda/*zakenrecht* dengan hukum perjanjian.

1. Hak kebendaan melekat pada benda dimana saja benda itu berada, jadi mempunyai *droit de suite*.
2. Semua orang secara umum terikat oleh suatu kewajiban untuk menghormati hak seseorang atas benda tadi, in *violable et sacre*.
3. Si empunya hak atas benda, dapat melakukan segala tindakan sesukanya atas benda tersebut.⁶

Kalau hukum kebendaan bersifat hak yang absolut, hukum kebendaan dalam perjanjian adalah bersifat " hak relatif "*relatief recht*. Dia hanya mengatur hubungan antara pribadi tertentu. *Bepaalde persoon*, bukan terhadap semua orang pemenuhan prestasi dapat dimintanya. Hanya kepada orang yang telah melibatkan diri padanya berdasar suatu tindakan hukum. Jadi hubungan hukum/*recht berrekking* dalam perjanjian hanya berkekuatan hukum antara orang-orang tertentu saja.

Hanya saja dalam hal ini perlu diingatkan, bahwa gambaran tentang pengertian hukum benda yang diatur dalam BW dalam Buku II, yang menganggap hak kebendaan itu " *inviolable et sacre* " dan memiliki *droit de suite*, tidak mempunyai daya hukum lagi. Sebab dengan berlakunya Undang-Undang Pokok Agraria sesuai dengan asas unifikasi hukum pertanahan, buku II BW tidak dinyatakan berlaku lagi.

Terutama mengenai hubungan tanah dengan seseorang, tidak lagi ditekankan

pada faktor hak. Tetapi dititik beratkan pada segi penggunaan dan fungsi sosial tanah, agar selaras dengan maksud dan jiwa pada Pasal 33 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945. Seperti telah dikemukakan di atas, pada umumnya hak yang lahir dari perjanjian itu bersifat hak relatif, artinya hak atas prestasi baru ada pada person tertentu, jika hal itu didasarkan pada hubungan hukum yang lahir atas perbuatan hukum.

Akan tetapi ada beberapa pengecualian:

1. Sekalipun tidak ada hubungan hukum yang mengikat antara dua orang tertentu (*bepaalde persoon*), *verbinten* bisa terjadi oleh suatu keadaan/kenyataan tertentu. Misalnya karena pelanggaran kendaraan.
2. Atau oleh karena suatu kewajiban hukum dalam situasi yang nyata, dapat dikritisasi sebagai *verbinten*. Sekalipun sebelumnya tidak ada hubungan hukum antara dua orang tertentu, seperti yang dapat dilihat pada *Waterkraan Arrest* (H.R. 10 Juni 1910).⁷

Verbinten / perjanjian mempunyai sifat yang dapat dipaksakan. Dalam perjanjian, kreditur berhak atas prestasi yang telah diperjanjikan. Hak mendapatkan prestasi tadi dilindungi oleh hukum berupa sanksi. Ini berarti kreditur diberi kemampuan oleh hukum untuk memaksa kreditur.

Apabila debitur enggan secara sukarela memenuhi prestasi, kreditur dapat meminta kepada Pengadilan untuk melaksanakan sanksi, baik berupa eksekusi, ganti rugi atau uang paksa.

Akan tetapi tidak seluruhnya *verbinten* mempunyai sifat yang dapat dipaksakan. Kekecualian terdapat misalnya pada *natuurlijke verbinten*. Dalam

hal ini perjanjian tersebut bersifat tanpa hak memaksa. Jadi *natuurlijk verbinten* adalah perjanjian tanpa mempunyai kekuatan memaksa.

Perjanjian dapat dibedakan antara :

1. Perjanjian tanpa kekuatan hukum (*zonder rechtwerking*).

Perjanjian tanpa kekuatan hukum ialah perjanjian yang ditinjau dari segi hukum perdata tidak mempunyai akibat hukum yang mengikat. Misalnya perjanjian keagamaan, moral, sopan santun dan sebagainya.

2. Perjanjian yang mempunyai kekuatan hukum tak sempurna seperti *natuurlijke verbinten*.

Ketidaksempurnaan daya hukumnya terletak pada sanksi memaksanya, yaitu atas keengganan debitur memenuhi kewajiban prestasi, kreditur tidak diberi kemampuan oleh hukum untuk memaksakan pemenuhan prestasi. Jadi tidak dapat dipaksakan.

3. *Verbinten* yang sempurna daya kekuatan hukumnya, Disini pemenuhan dapat dipaksakan kepada debitur jika ia ingkar secara sukarela melaksanakan kewajiban prestasi. Untuk itu kreditur diberi hak oleh hukum menjatuhkan sanksi melalui tuntutan eksekusi pelaksanaan dan eksekusi riil, ganti rugi serta uang paksa.⁸

B. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.

Hubungan kerja terjadi karena ada perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan dan pihak buruh mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan majikan. Di dalam Hukum Perburuhan di Indonesia ada beberapa peraturan yang mengatur perjanjian kerja antara lain dikemukakan seperti di bawah ini:

1. Pasal 1601 a dan Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUH Perdata).

2. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini adalah undang-undang baru di bidang ketenagakerjaan yang mencabut semua peraturan tentang ketenagakerjaan. Undang-undang ini disahkan di Jakarta pada tanggal 25 Maret 2003 dan dimuat dalam lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39.

Dalam Pasal 1 (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan perjanjian

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

Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.⁹

Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan lainnya di dalam perjanjian kerja maka harus dipikul oleh majikan. Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Di dalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan buruh karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada di atas angin, sementara buruh karena kekurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah.

Oleh karenanya maka peraturan pemerintah di dalam membuat kebijakan dasar tentang pembuatan perjanjian kerja ini adalah sangat diperlukan. Untuk menentukan serta membuat kepastian hukum di dalam masalah perburuhan ini.

Selain memuat pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1

⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, 1987, hal. 55.



angka 14, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, yang merupakan dasar hukum perjanjian kerja secara outsourcing. Hal ini ditemukan dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

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

Dari isi Pasal 56 di atas dapat dimengerti bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam prakteknya sebagai perjanjian kerja secara *outsourcing*, dimana dalam isi perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Sebagaimana layaknya suatu perjanjian kerja, maka perjanjian kerja secara *outsourcing* juga dimuat secara tertulis dengan tulisan dan isi tulisan yang dapat dimengertian oleh pekerja dan pengusaha yaitu dalam Bahasa Indonesia.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/7/24

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

Sedangkan apabila perjanjian tersebut dibuat tidak berdasarkan bahasa Indonesia maka dikhawatirkan adanya kesalahan dalam pemahaman isi perjanjian kerja secara *outsourcing* tersebut.

C. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja terdiri dari 2 yaitu majikan dan buruh (pekerja). Berikut ini akan diuraikan tentang para pihak tersebut.

1. Tenaga Kerja

Menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan, "Tenaga kerja adalah : setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Ciri khas dari hubungan kerja tersebut di atas ialah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Tiap-tiap negara memberikan batas umur yang berbeda-beda terhadap tenaga kerjanya:

Di Indonesia dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Sedangkan negara-negara lain seperti India misalnya

menggunakan batasan umur 14 tahun sampai 60 tahun. Jadi tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 14 tahun sampai 60 tahun, sedangkan orang yang berumur di bawah 14 tahun atau di atas 60 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja.

Amerika Serikat mula-mula menggunakan batas umur minimum 14 tahun, tanpa batas umur maksimum. Kemudian sejak tahun 1967 batas umur dinaikkan menjadi 16 tahun. Jadi di Amerika Serikat, yang dinamakan tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 16 tahun atau lebih, sedang mereka yang berumur di bawah 16 tahun tergolong sebagai bukan tenaga kerja.¹⁰

Sementara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan kepastian tentang batas umur tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari isi Pasal 68 yang berbunyi "Pengusaha dilarang mempekerjakan anak". Tetapi kemudian diterangkan dalam Pasal 69 bahwa :

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, b, f dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Dengan isi Pasal 69 di atas maka dapat dipahami bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memuat batasan umur pekerja paling rendah adalah 13 tahun, dan

untuk mempekerjakan anak yang berumur 13 tahun tersebut harus dipenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Tiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja di masing-masing negara juga berbeda. "Di Indonesia dipilih batas umur minimum 10 tahun, tanpa batas umur maksimum. Dengan perkataan lain tenaga kerja di Indonesia adalah setiap penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedang penduduk yang berumur di bawah 10 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja".¹¹

Pemilihan 10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda, terutama di desa-desa, yang sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Misalnya dalam tahun 1971, diantara penduduk kota dalam batas umur 10 tahun sampai 14 tahun terdapat 7,1 persen yang tergolong bekerja atau mencari pekerjaan, sedang diantara penduduk desa terdapat 18 persen. Dengan kata lain sekitar 16 persen penduduk kota dan desa dalam kelompok umur 10 – 14 tahun ternyata telah bekerja atau mencari pekerjaan.

Demikian juga di Indonesia tidak menganut batas umur maksimum. Alasannya adalah bahwa Indonesia belum mempunyai jaminan sosial secara nasional, hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil perusahaan swasta.¹²

Bagi golongan inipun, pendapatan yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Oleh karena itu mereka yang telah mencapai usia

¹⁰ Sendjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta,

Jakarta, 1990, 3-4.

pensiun biasanya tetap masih harus bekerja. Dengan kata lain sebagian besar penduduk dalam usia pensiun masih aktif dalam kegiatan ekonomi dan oleh sebab itu mereka tetap digolongkan sebagai tenaga kerja.

Secara singkat dapat dikatakan tenaga kerja adalah bagian dari penduduk yaitu penduduk dalam usia kerja.

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja.

Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari :

- a. Golongan yang bekerja, dan
- b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.
- c. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari :
- d. Golongan yang bersekolah
- e. Golongan yang mengurus rumah tangga dan
- f. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan.¹³

Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga yang tanpa memperoleh upah. Sedang yang tergolong dalam lain-lain ini ada 2 macam, yaitu :

- a. Penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik, dan
- b. Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia (orang-orang jompo) cacat atau sakit keras.

¹² Ibid, hal. 5.

¹³ Ibid, hal. 6.

Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja ini kecuali mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *Potensial Labour Force (PLF)*.¹⁴

Pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan.

Tenaga kerja merupakan modal utama dalam melaksanakan pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Berhubung dengan itu maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang merupakan undang-undang pokok mengenai tenaga kerja, mengatur hak-hak daripada tenaga kerja di dalam beberapa pasal.

Hak-hak dari tenaga kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu tujuan penting dari masyarakat pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan maksud Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Tiap tenaga kerja berhak memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Disamping jaminan hidup yang layak tenaga kerja juga menginginkan kepuasan, yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik mungkin untuk mana ia mendapat

penghargaan.

Berdasarkan prinsip inilah kepada tiap tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai. Dalam hubungan ini harus dilaksanakan untuk membantu tenaga kerja dalam mengadakan penyesuaian pekerjaan.

- c. Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.

Hal ini diperlukan karena untuk pembangunan ekonomi pada umumnya, industri pada khususnya, diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian/kejujuran, karena keterampilan kerja akan memungkinkan tercapainya efisiensi, dan peningkatan produktivitas kerja. Karena tanpa adanya efisiensi kerja akan mencapai sasaran dan mengakibatkan merosotnya hasil produksi serta penghamburan dana, tenaga dan waktu.

- d. Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Maksudnya supaya aman di dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka tenaga kerja harus dilindungi dalam pelbagai persoalan di sekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Keselamatan meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sedangkan kesehatan disini dimaksudkan sebagai pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang dilakukan dengan pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat higienis perusahaan dan kesehatan kerja untuk pencegahan penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum.

- e. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.

Perserikatan tenaga kerja atau yang sekarang disebut serikat kerja perlu diadakan untuk melindungi dan memeperjuangkan kepentingan tenaga kerja.

Serikat pekerja merupakan kekuatan sosial yang mempunyai fungsi sosial dalam usaha mencapai masyarakat Pancasila Pembentukan Serikat Pekerja

ini adalah sesuai dengan pasal 28 Undang-Undang dasar 1945.¹⁵

2. Pengusaha

Dalam buku Hukum Perburuhan Indonesia pengertian-pengertian dari pada majikan/pengusaha adalah tidak sama, dan sama halnya dengan pengertian untuk buruh dan pekerja.

Menurut ketentuan dalam Hukum Perburuhan pengertian majikan/pengusaha dapat kita pedomani perumusan pengertian sebagai berikut :

a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 5 menyatakan bahwa dalam arti kata majikan adalah :

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

b. Kamus Hukum Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa majikan ialah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberi pekerjaan¹⁶

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam,

¹⁵ Ibid, hal. 10-11.

¹⁶ Dinas Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2003,

ini adalah sesuai dengan pasal 28 Undang-Undang dasar 1945.¹⁵

2. Pengusaha

Dalam buku Hukum Perburuhan Indonesia pengertian-pengertian dari pada majikan/pengusaha adalah tidak sama, dan sama halnya dengan pengertian untuk buruh dan pekerja.

Menurut ketentuan dalam Hukum Perburuhan pengertian majikan/pengusaha dapat kita pedomani perumusan pengertian sebagai berikut :

a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 5 menyatakan bahwa dalam arti kata majikan adalah :

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

b. Kamus Hukum Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa majikan ialah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberi pekerjaan¹⁶

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam,

¹⁵ Ibid, hal. 10-11.

¹⁶ Dinas Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2003, hal. 191.

untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun maksudnya bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Kaitannya dengan hukum ketenaga-kerjaan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan-pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenaga-kerjaan, yakni sebagai berikut :

Hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹⁷

Molenaar menyatakan bahwa, *Arbeidrecht* (Hukum Ketenagakerjaan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, dan buruh dengan pengusaha.¹⁸

Mr. Mok berpendapat bahwa, Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang

¹⁷ G. Karta Sapoetra dan RG. Wirdianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Penerbit Armico, Bandung, 2002, hal. 2.

¹⁸ *Ibid*, hal. 2.

berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang langsung bergantung dengan pekerjaan itu¹⁹

Soetikno, mengatakan hukum ketenagakerjaan adalah : Keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.²⁰

Imam Soepomo, berpendapat bahwa, hukum ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah²¹

Dari beberapa perumusan hukum ketenagakerjaan yang telah diberikan oleh beberapa ahli tersebut di atas dapat dirumuskan beberapa unsur ketenagakerjaan antara lain :

1. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian.
3. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan).
4. Adanya upah.

Pada pembicaraan hukum ketenagakerjaan ini perlu pula dikemukakan pendapat dari N.E.H. Van Esveld yang tidak membatasi lapangan hukum

¹⁹ Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1997, hal. 2.

²⁰ Imam Soepomo, *Op.Cit*, hal. 3.

²¹ Ariza Fahmi, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, hal. 3.

ketenagakerjaan pada hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang melakukan pekerjaan atas tanggung-jawab dan resiko sendiri.²²

Kalau diperhatikan pendapat dari Van Esveld tersebut maka jelas bertentangan dengan pembatasan yang telah disebutkan di atas yakni tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenagakerjaan, salah satunya adalah orang yang bekerja atas dasar resiko dan tanggung-jawab sendiri, sebab makna dari kata ketenagakerjaan itu sendiri menunjuk pada suatu kejadian dimana seseorang yang disebut buruh bekerja pada pihak lain yang disebut majikan dengan menerima upah.

Jadi jelas bahwa orang bekerja atas resiko dan tanggung-jawab sendiri tidak termasuk dalam hukum ketenagakerjaan. Karena tidak menunjukkan adanya hubungan antara orang yang satu (buruh) dengan orang lain atau pihak lain (majikan).

Terhadap pendapat Van Esveld, Imam Soepomo berpendapat : Bahwasanya hukum ketenagakerjaan ini lain halnya dengan hukum tenaga kerja atau hukum angkatan kerja dan tidak juga meliputi pekerjaan bebas (diluar hubungan kerja) seperti yang dikemukakan oleh Van Esveld²³

Membuktikan apa yang dikemukakan di atas dapat dilihat dalam Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, dimana dikatakan bahwa

²² Imam Soepomo, *Op. Cit.*, hal. 3.
²³ *Ibid.*, hal. 6.

pekerjaan adalah, pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.

Dalam kaitannya dengan pengertian di atas perlu dikemukakan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak meliputi pegawai negeri meskipun secara yuridis pegawai negeri dapat dikatakan sebagai buruh karena bekerja pada pihak lain (negara) dengan menerima upah (gaji) tetapi secara yuridis politis terhadap mereka tidak diberlakukan peraturan-peraturan ketenagakerjaan, tetapi peraturan-peraturan tersendiri seperti undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan peraturan-peraturan lainnya.

Hubungan kerja pada dasarnya hubungan antara buruh tenaga kerja dengan majikan setelah adanya perjanjian, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si tenaga kerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si tenaga kerja dengan membayar upah²⁴

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi

²⁴ Zainal Asikin, et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 34.

buruh itu sendiri, lebih-lebih jika saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dengan hal tersebut maka tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pihak tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Seperti diketahui tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan.

Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara

juridis saja. Tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan itu baik dengan tidak sah atau batalnya perbuatan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman kurungan atau denda.

Dengan demikian maka hukum ketenagakerjaan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena hukum ketenagakerjaan itu mengatur pula hubungan antara orang perorangan dalam hal ini antara buruh dengan majikan dimana dalam hubungan kerja yang dilakukan memuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUH Perdata.

Di samping bersifat perdata seperti disebutkan di atas hukum perburuhan juga bersifat publik karena :

1. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan atau ketenagakerjaan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan atau pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan.



BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG OUTSOURCING

A. Sejarah Outsourcing

Pada dasarnya praktek dari prinsip-prinsip *outsourcing* telah diterapkan sejak jaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, akibat kekurangan kemampuan pasukan dan tidak tersedianya ahli-ahli bangunan, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana.²⁵

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, maka perusahaan-perusahaan berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah.

Sekitar tahun 1950-an sampai dengan 1960-an berbagai pertemuan ekonomi telah mendorong ke arah diversifikasi usaha, dengan tujuan mendapatkan keuntungan dari perkembangan ekonomi dunia. Melalui diversifikasi diharapkan terjadi efisiensi untuk menciptakan keuntungan bagi dunia usaha.

Selanjutnya pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya, risiko usaha dalam segala hal,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/7/24

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

termasuk risiko ketenagakerjaan pun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran *outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreativitas banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritis, dan memutuskan hal-hal yang harus di-*outsource*.

Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal dikerjakan melalui *outsource*.

Sekitar tahun 1990, *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsource* fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, akan tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.²⁶

Dalam perkembangan selanjutnya, *outsourcing* tidak lagi sekedar membagi risiko, melainkan berkembang lebih kompleks. Michael F. Corbett, pendiri *The Outsourcing Institute* dan Presiden Direktur dari *Michael F. Corbett & Associates Consulting Firm*, mengemukakan *outsourcing* telah menjadi alat manajemen.

²⁶Sebat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2007, hal. 6.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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)15/7/24

Outsourcing bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi juga mendukung tujuan dan sasaran bisnis.²⁷

Di Indonesia praktek *outsourcing* telah dikenal sejak Zaman Kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1601 b KUH Perdata. Dalam pasal itu disebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga.

Namun dalam perkembangannya, ternyata *outsourcing* berjalan sangat lambat. Bahkan sampai saat ini sebagian besar perusahaan yang ada di Indonesia masih mengelola semua kegiatan bisnis perusahaan secara internal, baik bisnis utama maupun tidak.

Salah satu faktor penghambat perkembangan tersebut adalah kurangnya dukungan dari segi penciptaan peraturan. Kurangnya peraturan pendukung berdampak pada lambannya sosialisasi serta rendahnya pemanfaatan *outsourcing* pada perusahaan.

Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, maka peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi

²⁶ *Ibid*, hal. 7.

tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang ini telah mengatur bidang-bidang yang memungkinkan untuk di-outsorce, yaitu bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Melalui peraturan tersebut, pada tahun 2003 telah mulai tumbuh kesadaran perusahaan-perusahaan besar untuk menggantikan tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti. Melalui peraturan tersebut, pada tahun 2003 telah mulai tumbuh kesadaran perusahaan-perusahaan besar untuk menggantikan tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan, seperti satpam, akunting dan lain-lain.

Namun demikian, kendati telah diketahui bahwa pemanfaatan outsourcing secara ekonomi memberi banyak keuntungan, ternyata sampai sekarang pemanfaatannya di bidang ketenagakerjaan sekaligus menjadi kendala adalah kesulitan dalam pengalihan tenaga kerja yang bekerja pada bagian yang akan di-*oursource*.

B. Pengertian Outsourcing

Outsourcing adalah penempatan tenaga kerja dalam negeri oleh suatu perusahaan jasa ketenagakerjaan dimana si pekerja terikat dengan peraturan dimana ia bekerja sedangkan permasalahan-permasalahan akibat dari pekerjaannya tersebut seperti gaji, upah, intensif dan lain sebagainya diurus oleh

perusahaan yang menempatkan ia bekerja.²⁸

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.²⁹

Dapat dikatakan bahwa *outsourcing* adalah salah satu hasil samping dari *Business Process Reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh satu perusahaan dalam pengelolaannya, yang bukan sekedar bersifat perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berbeda dengan pendekatan lama yakni *continuous improvement process* (proses peningkatan berkelanjutan). BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global serta kemajuan teknologi yang pesat yang menimbulkan persaingan global yang sangat ketat.

Di bidang ketenagakerjaan *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu

²⁸ Sumitro Djojohadimusumo, *Indonesia Dalam perkembangan Dunia : Kini dan Masa Datang*, LP3ES, Jakarta, 1995, hal. 55.

²⁹ Sehat Damanik, *Op.Cit.* hal. 3

produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian, perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya, hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 hanya dikatakan "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, maka *outsourcing* atau yang disebut dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu: penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan di tempat di perusahaan lain tersebut, atau penyediaan jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Yang pertama titik beratnya terletak pada produk kebendaan, sedangkan yang kedua lebih pada orang-perorangan yang jasanya dibutuhkan.

Penempatan tenaga kerja secara *outsourcing* disebabkan kebutuhan akan lapangan pekerjaan yang sedemikian tinggi, yang tidak diikuti oleh tingkat penyediaan lapangan kerja baru. Sementara di sisi yang lain pertumbuhan

penduduk yang sedemikian besar memberikan akibat semakin sempitnya

kompetisi memasuki lapangan kerja dan murahnya ongkos dari tenaga kerja tersebut.

Efektivitas tersebut kian terasa disebabkan kebutuhan perusahaan juga melibatkan dirinya dalam bentuk outsourcing. Perusahaan secara umum ingin efektivitas produktivitas tenaga kerjanya dapat berjalan dengan baik tanpa harus bersusah-susah melakukan seleksi atas tenaga kerjanya. Keadaan tersebut memberikan akibat perusahaan harus melakukan sistem *outsourcing* terhadap pegawainya, karena dengan sistem tersebut perusahaan menghindari dirinya dari kewajiban-kewajiban terhadap tenaga kerja, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan kerja dan lain sebagainya.

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja secara *outsourcing* memberikan tanggungjawab terhadap hak-hak pekerja oleh perusahaan yang melakukan penempatan tenaga kerja tersebut sementara perusahaan dimana tenaga kerja ditempatkan hanya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* semata. Jadi dalam hal ini ada pengalihan risiko antara perusahaan dimana tenaga kerja bekerja dengan perusahaan dimana si tenaga kerja memiliki keterikatan dalam bidang ketenagakerjaan.

C. Sumber Hukum Outsourcing.

a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau yang biasa disebut sebagai

UNIVERSITAS MEDAN AREA

hukum material merupakan sumber hukum yang paling awal dalam masalah

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/7/24

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

outsourcing. Undang-Undang ini telah ada sejak zaman Belanda.

KUH Perdata merupakan tangga awal pengaturan pekerjaan pemborongan, yang secara khususnya difokuskan pada obyek tertentu. Ketentuan KUH Perdata tersebut diatur dalam Pasal 1601 KUH Perdata, yang secara luas mengatur tentang perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan.

Dalam Pasal 1601 a disebutkan, perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Ketentuan Pasal 1601 a dan pasal-pasal lainnya dalam KUH Perdata yang mengatur hubungan ketenagakerjaan, telah dinyatakan tidak berlaku sejak keluarnya Undang-Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya.

Sedangkan yang dimaksud dengan pemborongan pekerjaan, dalam Pasal 1601 b yakni sebagai perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat disebut sebagai suatu kodifikasi dari berbagai ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya terpisah-pisah. Sebelum Undang-Undang ini berlaku, ada sekitar 15

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/7/24

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

ordonansi dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk mengatur persoalan ketenagakerjaan. Dengan berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini, maka ke-15 ordonansi/peraturan tersebut telah dinyatakan tidak berlaku.

Meskipun di dalamnya tidak pernah ditemukan kata *outsourcing* secara langsung, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 merupakan tonggak baru yang mengatur dan melegalisasi masalah outsourcing. Istilah yang dipakai dalam undang-undang tersebut adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Istilah tersebut diadopsi dari istilah yang dipakai dalam KUH Perdata, sebagaimana yang telah dijelaskan di atas.

Ketentuan yang mengatur *outsourcing* ditemukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 64 disebutkan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Oleh karena ketentuan pasal tersebut lebih merupakan pilihan bebas, maka pemanfaatan *outsourcing* bukanlah sesuatu yang wajib melainkan terserah pada perhitungan-perhitungan untung rugi pengusaha.

ordonansi dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk mengatur persoalan ketenagakerjaan. Dengan berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini, maka ke-15 ordonansi/peraturan tersebut telah dinyatakan tidak berlaku.

Meskipun di dalamnya tidak pernah ditemukan kata *outsourcing* secara langsung, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 merupakan tonggak baru yang mengatur dan melegalisasi masalah *outsourcing*. Istilah yang dipakai dalam undang-undang tersebut adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Istilah tersebut diadopsi dari istilah yang dipakai dalam KUH Perdata, sebagaimana yang telah dijelaskan di atas.

Ketentuan yang mengatur *outsourcing* ditemukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 64 disebutkan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Oleh karena ketentuan pasal tersebut lebih merupakan pilihan bebas, maka pemanfaatan *outsourcing* bukanlah sesuatu yang wajib melainkan terserah pada perhitungan-perhitungan untung rugi pengusaha.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Proses perjanjian kerja secara *outsourcing* menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Industri Karet Nusantara Medan diawali dengan adanya perjanjian kerja terlebih dahulu antara perusahaan yang melakukan penempatan kerja dengan tenaga kerja secara orang perseorangan. Sedangkan untuk tingkat selanjutnya penempatan tenaga kerja pada suatu perusahaan didahului pula dengan perjanjian antara perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang di *outsourcing* dengan perusahaan mitra kerjanya yang melakukan usaha *outsourcing*. Hal ini sesuai dengan Pasal 56 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Kedudukan tenaga kerja yang dikontrak karya menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perusahaan PT. Industri Karet Nusantara Medan adalah semata-mata sebagai tenaga kerja tidak tetap atau pekerja untuk jangka waktu tertentu dengan kesepakatan kerja waktu tertentu. Sedangkan hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan adalah semata-mata dengan perusahaan yang melakukan usaha *outsourcing*.

3. Melihat kepada posisi para pihak yang berbeda ketika membuat perjanjian,

pihak pekerja yang menandatangani perjanjian baku tidak mempunyai kekuatan untuk mengutarakan kehendak dan kebebasannya dalam menentukan isi perjanjian yang ditandatanganinya sehingga tidak terlihat adanya *real bargaining* (permintaan atau permohonan yang nyata) antara pekerja dengan pihak pengusaha, keinginan dan kepentingan pekerja kurang diperhatikan.

Dengan tidak adanya kebebasan pekerja untuk menentukan isi perjanjian baku ini, hal itu jelas tidak memenuhi unsur-unsur yang dikehendaki Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUH Perdata.

B. Saran

1. Dengan adanya pengaturan outsource berdasarkan UU no. 13 tahun 2003 hal ini banyak dimanfaatkan oleh pengusaha untuk menjalankan praktek "Mafia Tenagakerja". Dengan dalih penciptaan lapangan kerja tapi faktanya adalah perekrutan tenaga kerja berkemampuan keahlian/skill tertentu tanpa jaminan masa depan. Hal ini tentunya sangat merugikan pekerja yang tentunya mencari pekerjaan untuk meningkatkan taraf ekonomi.
2. Pemerintah harus menghilangkan pengaturan outsource dengan melakukan perubahan pada UU no. 13 tahun 2003 atau minimal membuat regulasi tentang penggunaan tenaga kerja outsource hanya diperbolehkan untuk pekerjaan musiman (seperti membajak sawah dan sebagainya) atau

diperpanjang dan jika masih menggunakan tenaga pekerja harus dipermanenkan atau diangkat sebagai karyawan tetap sehingga hak-hak normatif pekerja dapat dilaksanakan dengan baik agar tercipta kondisi dimana pekerja merasakan terlindungi haknya dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Melihat kondisi saat ini, kepada instansi terkait hendaknya dapat melakukan pengawasan yang semestinya khususnya terhadap pelaksanaan kontrak kerja secara *outsourcing* yang telah melebihi jangka waktu 2 kali perpanjangan kontrak, sehingga karyawan yang dikontrak kerja dapat ditingkatkan kualitasnya menjadi karyawan tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muis, *Metode Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum*, Fak. Hukum USU, Medan, 1990.
- Dinas Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2003.
- G. Karta Sapoetra dan RG. Wirdianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Penerbit Armico, Bandung, 2002.
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1997.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, 1987.
- Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994.
- M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986.
- Mariam Darus Badruzaman dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- Mariam Darus Badruzaman, *Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 2002.
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2007.
- Sendjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1979.
- Sumitro Djojohadimusumo, *Indonesia Dalam perkembangan Dunia : Kini dan Masa Datang*, LP3ES, Jakarta, 1995.
- Zainal Asikin.et.all, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.