

**TINJAUAN HUKUM TENTANG SISTEM PERJANJIAN KERJA
SECARA OUT SOURCHING DI PT. MATAHARI PUTRA
PRIMA Tbk. PLAZA MEDAN FAIR
MEDAN**

SKRIPSI

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

OLEH

ELISTINA Br. PA.

**NIM : 05 840 0085
BIDANG HUKUM KEPERDATAAN**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2007**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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
- Access From (repository.uma.ac.id)1/8/24

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
MEDAN – INDONESIA

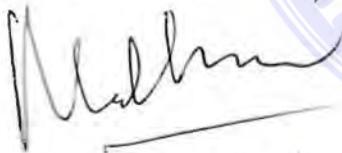
Dengan ini diterangkan bahwa SKRIPSI SARJANA Hukum Program Strata satu (S-1) dari Mahasiswa :

N A M A : ELISTINA Br PA
NIM : 05.840.0085
BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN HUKUM TENTANG SISTEM PERJANJIAN KERJA SECARA OUT SOURCHING DI PT. MATAHARI PUTRA PRIMA Tbk. PLAZA MEDAN FAIR MEDAN

Telah diterimanya dan terdaftar pada Fakultas Hukum Universitas MEDAN AREA. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk ujian skripsi dan lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

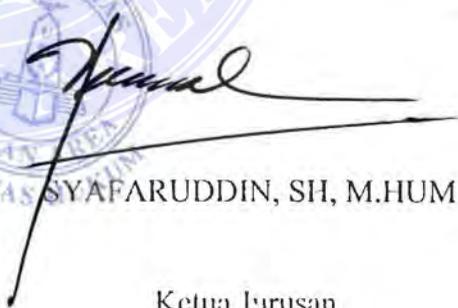
Sarjana Hukum Program Strata Satu (S-1)
Bidang Hukum Keperdataan

Pembimbing I



H. ABDUL MUIS, SH, MS

Dekan,



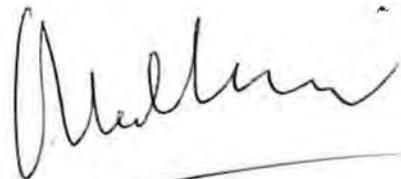
H. GHULAM MUHAMMAD, SH, M.HUM

Pembimbing II



H. GHULAM MUHAMMAD, SH, M.HUM

Ketua Jurusan



H. ABDUL MUIS, SH, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN HUKUM TENTANG SISTEM PERJANJIAN
KERJA SECARA OUT SOURCHING DI PT. MATAHARI
PUTRA PRIMA Tbk. PLAZA MEDAN FAIR MEDAN**

PENULIS :

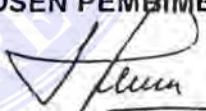
**N A M A : ELISTINA Br. PA.
N I M : 05 840 0085
B I D A N G : HUKUM KEPERDATAAN**

DIPERIKSA OLEH :

DOSEN PEMBIMBING I


H. ABDUL MUIS, SH, MS.

DOSEN PEMBIMBING II

 23/5 07
H. GHULAM MUHAMMAD, SH, M.HUM.

**DISETUJUI OLEH
KEPALA BIDANG HUKUM KEPERDATAAN
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MEDAN AREA**


(H. ABDUL MUIS, SH, MS.)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)1/8/24

A B S T R A K S I

TINJAUAN HUKUM TENTANG SISTEM PERJANJIAN KERJA SECARA OUT SOURCHING DI PT. MATAHARI PUTRA PRIMA Tbk. PLAZA MEDAN FAIR MEDAN

O L E H

ELISTINA Br. PA.

NIM : 05 840 0085

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

Menariknya pembahasan atas perjanjian penempatan tenaga kerja secara out sourcing, karena perjanjian penempatan tenaga kerja secara out sourcing 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.

Dengan uraian tersebut maka dapat dikatakan bahwa pembahasan di dalam skripsi ini adalah tentang bagaimana akibat hukum yang diterbitkan dengan ditandatangani perjanjian kerja secara out sourcing dengan mengadakan penelitian pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Plaza Medan Fair Medan.

Adapun permasalahan yang diajukan dalam penulisan skripsi ini adalah Bagaimana terjadinya proses perjanjian kerja secara out sourcing baik itu antara perusahaan penerima tenaga kerja, perusahaan sub kontraktor dan pekerja sendiri serta bagaimanakah pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja yang ditempatkan secara out sourcing.

Setelah dilakukan pengumpulan data secara kepustakaan dan melalui studi lapangan maka diketahui pelaksanaan penempatan tenaga kerja secara *out sourcing* oleh perusahaan rekanan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Dengan cara dilakukannya kerjasama antara perusahaan penerima tenaga kerja yaitu PT. Matahari Putra Prima Tbk. dengan perusahaan rekanan, selanjutnya perusahaan rekanan membuka lowongan tentang jenis pekerjaan yang dibutuhkan. Atas adanya permohonan tersebut maka dilakukan seleksi dan selanjut hubungan kerja. Setelah selesai pelaksanaan hubungan kerja maka diadakan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan permintaan pangsa tenaga kerja perusahaan rekanan. Pelaksanaan Perjanjian Kerja secara out sourcing di PT. Matahari Putra prima, Tbk Dihubungkan Dengan Hak-Hak Normatif Pekerja meliputi: Uang Pesangon, Uang jasa, Ganti kerugian, Upah serta Kelebihan jam kerja. Akibat hukum dalam penandatanganan perjanjian kerja secara out sourcing menurut hukum perdata, maka pihak-pihak yang menandatangani perjanjian yaitu pekerja dan majikan terikat kepada kesepakatan yang mereka buat. Apabila salah satu pihak ingin membatalkan perjanjian kerja maka pihak yang membatalkan harus memiliki persetujuan pihak lainnya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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
Access From (Repository.uma.ac.id)1/8/24

KATA PENGANTAR

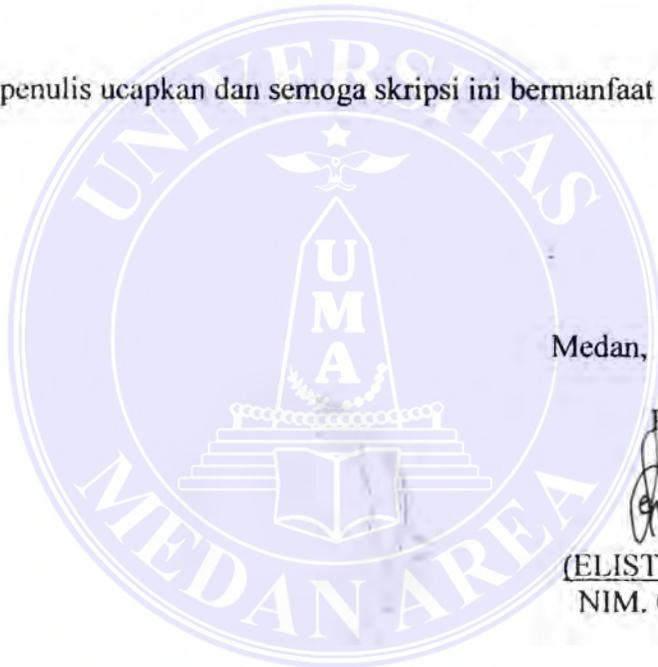
Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah mengkaruniakan kesehatan dan kelapangan berpikir terhadap penulis sehingga akhirnya tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan oleh penulis. Skripsi penulis ini berjudul **“TINJAUAN HUKUM TENTANG SISTEM PERJANJIAN KERJA SECARA OUT SOURCHING DI PT. MATAHARI PUTRA PRIMA Tbk. PLAZA MEDAN FAIR MEDAN”**. penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area Jurusan Hukum Keperdataan.

Dalam menyelesaikan tulisan ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Syafaruddin, SH, M Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas M. Jan Area.
2. Bapak H. Abdul Muis, SH, MS, selaku Ketua Jurusan Hukum Perdata pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I Penulis.
3. Bapak H. Ghulam Muhammad, SH, M.Hum, selaku Dosen pembimbing II Penulis.
4. Bapak dan Ibu Dosen dan sekaligus Staf Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

- 5 Penulis juga mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada ayahanda dan ibunda tercinta yang telah memberikan segalanya kepada penulis sehingga penulis mampu menjadi seorang sarjana, semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis.
- 6 Buat rekan-rekanku yang sealmamater yang telah memberikan dorongan nasehat dan dorongan yang membangun semoga kita seli lu bersama-sama dalam suka dan duka.

Demikian penulis ucapkan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.



Medan, Maret 2007

Penulis

(ELISTINA Br. PA.)
NIM. 05 840 0085

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAKSI	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan dan Pengertian Judul.....	5
B. Alasan Pemilihan Judul.....	6
C. Permasalahan.....	7
D. Hipotesa.....	7
E. Tujuan Pembahasan.....	8
F. Metode Pengumpulan Data	9
G. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN	12
A. Pengertian Perjanjian	12
B. Syarat Sahnya Perjanjian	17
C. Jenis-Jenis Perjanjian	26
D. Akibat Perjanjian	29
E. Wanprestasi.....	31
BAB III. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA DAN OUT SOURCHING.....	35
A. Pengertian Out Sourcing.....	35

B. Pengertian Perjanjian Kerja.....	38
C. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....	39
D. Hubungan Kerja.....	50
E. Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja	52
BAB IV. AKIBAT HUKUM DENGAN DITANDATANGINYA PERJANJIAN KERJA SECARA OUT SOURCHING.....	60
A. Perjanjian Kerja Secara Out Sourcing.....	60
B. Jenis Lapangan Pekerjaan Yang Dibuat Secara Out Sourcing.....	74
C. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Secara Out Sourcing Dihubungkan Dengan Hak-Hak Normatif Pekerja	78
D. Penyelesaian Sengketa.....	82
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

- I. Surat Pernyataan
- II. Surat Penempatan Kerja
- III. Keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 541849.K. TAHUN 2007 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Medan Tahun 2007
- IV. Hubungan Antara PT. Jaya Garment Sukses Makmur dengan PT. Matahari Putra Prima Tbk.

B A B I

P E N D A H U L U A N

Pembangunan Nasional Indonesia bertujuan mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya yang adil, makmur, sejahtera, tertib dan damai berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera tersebut perlu peningkatan secara terus-menerus usaha-usaha perbaikan di semua bidang tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara terutama di dalam mengisi era reformasi ini.

Salah satu sisi yang potensial sebagai modal dasar peningkatan pembangunan yang secara langsung berpengaruh kepada peningkatan kesejahteraan rakyat banyak adalah di bidang hukum perjanjian. Perkembangan hukum perjanjian sedemikian pesatnya sehingga dalam perkembangannya dikenal berbagai bentuk perjanjian itu sendiri.

Di sisi lain pertumbuhan penduduk yang cepat dan tidak terealisasinya kebutuhan akan lapangan pekerjaan dengan besarnya angka pencari kerja di Indonesia, memberikan akibat bagi masyarakat pencari kerja untuk menempatkan posisinya pada kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintahan di lapangan pekerjaan ini, yang salah satunya adalah menempatkan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di negara asing.

Besarnya lapangan kerja yang harus disediakan, dan keterbatasan sumbangan yang dapat diharapkan dari kenaikan elastisitas ketenagakerjaan dari 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 bahwa golongan penduduk tergolong muda. Dengan melihat kepada pertumbuhan angkatan kerja tahun 2000 – 2005 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 *out sourcing*. Penempatan tenaga kerja secara *out sourcing* adalah suatu tindakan dari sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa ketenagakerjaan dimana tenaga kerja ditempatkan oleh perusahaan tersebut pada suatu bidang pekerjaan tertentu 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 *out sourcing* 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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)1/8/24

perjanjian yang menerangkan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terlibat dalam hal penempatan tenaga kerja secara out sourcing.

Perihal out sourcing muncul ke permukaan sebagai suatu alasan yang sangat mendesak bagi dunia usaha dan juga penciptaan lapangan kerja. Bagi dunia usaha out sourcing merupakan suatu cara bagi pelaksanaan pengefisienan operasional perusahaan, dimana manajemen perusahaan tidak lagi mengurus urusan internal yang bisa diserahkan kepada pihak lain yaitu perusahaan out sourcing. Sehingga dengan adanya out sourcing tersebut maka suatu perusahaan lebih terfokus untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja dan produksi perusahaan.

Sedangkan bagi tenaga kerja penempatan tenaga kerja secara out sourcing berarti membuka praktek kurang terlindungi hak-hak karyawan, karena karyawan yang ditempatkan secara out sourcing tidak secara penuh mendapatkan hak-haknya di perusahaan dimana ia bekerja tetapi hak tersebut dipenuhi oleh perusahaan yang menemukannya. Dalam kondisi ini ia dapat kehilangan hak untuk menjadi karyawan tetap, dan ia berkedudukan hanya sebagai karyawan harian semata.

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

Salah satu sebab mengapa perjanjian 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 out sourcing, karena perjanjian penempatan tenaga kerja secara out sourcing 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 sahnyanya 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 out sourcing 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 out sourcing 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 yang penulis ajukan ini berjudul “Tinjauan Hukum Tentang Sistem Perjanjian Kerja Secara Out Sourcing di PT. Matahari Putra Prima Tbk. Plaza Medan Fair Medan”.

Agar tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda terhadap judul di atas maka selanjutnya perlu pula dibuat pengertian dan penegasan judul tersebut secara etimologi (kata per kata), yaitu :

- Tinjauan Hukum Tentang berarti telaah hukum terhadap suatu objek yang diteliti.
- Sistem adalah runtutan, alur, sub bagian yang tertata sedemikian rupa.¹
- Perjanjian adalah suatu kesepakatan yang diperjanjikan di antara dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan, memodifikasi atau menghilangkan hubungan hukum.²
- Secara Out Sourcing adalah sistem penempatan kerja seorang tenaga kerja pada suatu perusahaan, tetapi pekerja tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan dimana ia ditempatkan, pekerja memiliki hubungan kerja dengan pihak perusahaan yang menemukannya.

¹ Indrawan, *Kamus Bahasa Indonesia*, Lintas Media, Jombang, 2003, hal. 20.

² Hasanuddin Rahman, *Contract Drafting*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal. 2.

- Kerja berarti perbuatan melakukan sesuatu pekerjaan, sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.³
- Di PT. Matahari Putra Prima, Tbk Plaza Medan Fair Medan adalah merupakan lokasi penelitian penulis.

Dengan uraian tersebut maka dapat dikatakan bahwa pembahasan di dalam skripsi ini adalah tentang bagaimana akibat hukum yang diterbitkan dengan ditandatangani perjanjian kerja secara out sourcing dengan mengadakan penelitian pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Plaza Medan Fair Medan.

B. Alasan Pemilihan Judul

Dalam membahas judul di atas ada beberapa dasar yang menjadi landasan alasan pemilihan judul yaitu :

Sebagaimana dijelaskan bahwa out sourcing timbul kepermukaan karena kepentingan pengusaha untuk dapat lebih mengurus operasional perusahaan secara maksimal, tetapi secara langsung pula memberikan pengaruh kurang terlindunginya kepentingan pekerja karena adanya kesempatan bagi perusahaan untuk menghentikan kontrak kerja. Berdasarkan kenyataan tersebut penulis ingin mengetahui praktek out sourcing khususnya dalam kajian hukum ketenagakerjaan.

Kenyataan yang ditemukan bahwa kontrak kerja secara out sourcing oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya diperbolehkan untuk dua kali kontrak kerja.

³ Indrawan, *Op.Cit*, hal. 300,

Dan dalam penelitian perdahuluannya ditemukan keadaan-keadaan bahwa pekerja yang dikontrak kerja secara out sourcing bahkan ada yang telah lebih dikontrak 2 kali. Dengan demikian seperti halnya Undang-Undang Ketenagakerjaan kurang memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

C. Permasalahan

Adapun yang menjadi permasalahan dalam pembahasan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana terjadinya proses perjanjian kerja secara out sourcing baik itu antara perusahaan penerima tenaga kerja, perusahaan sub kontraktor dan pekerja sendiri ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja yang ditempatkan secara out sourcing ?

D. Hipotesa

Hipotesa adalah merupakan jawaban sementara dari 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 ternyata kebalikannya. Oleh sebab itu hipotesa tersebut bisa dikukuhkan dan bisa digugurkan.⁴

Adapun hipotesa yang diajukan sehubungan dengan permasalahan diatas adalah :

⁴ Abdul Muis, *Metode Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum USU, Medan, 1990, hal. 3.

1. Terjadinya proses perjanjian kerja secara out sourcing baik itu antara perusahaan penerima tenaga kerja, perusahaan sub kontraktor dan pekerja sendiri didahului dengan perjanjian antara perusahaan penerima tenaga kerja dengan perusahaan sub kontraktor, baru selanjutnya perjanjian antara sub kontraktor dengan tenaga kerja yang akan ditempatkan.
2. Pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja yang ditempatkan secara out sourcing kurang terpenuhi.

E. Tujuan Pembahasan

Adapun tujuan pembahasan yang dilakukan dalam pembahasan skripsi ini adalah pada dasarnya :

1. Pelaksanaan pemberian perlindungan jaminan sosial tenaga kerja yang yang ditempatkan secara out sourcing belum menunjukkan bahwa tenaga kerja yang ditempatkan secara out sourcing tersebut dilindungi.
2. Sebagai suatu pemenuhan persyaratan untuk menjalani ujian skripsi ini di Fakultas Hukum Universitas Medan Area dalam hal mencapai gelar sarjana Hukum dengan program pendidikan S-1 Bidang Hukum Keperdataan.
3. Sebagai bentuk sumbangsih kepedulian penulis terhadap perkembangan hukum perjanjian dalam bidang perjanjian kerja khususnya perjanjian kerja secara out sourcing.

4. Sebagai bahan masukan kepada masyarakat dan saya sendiri tentang bagaimana sebenarnya pengaturan tentang hukum perjanjian penempatan tenaga kerja secara outsourcing.

F. Metode Pengumpulan data

Dalam penulisan skripsi ini penulis mempergunakan metode penelitian dengan cara :

1. Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research).

Pada metode penelitian ini penulis mendapatkan data masukan dari berbagai bahan-bahan bacaan yang bersifat teoritis ilmiah, baik itu dari literatur-literatur, peraturan-peraturan maupun juga dari majalah-majalah dan bahan perkuliahan penulis sendiri.

2. Metode Penelitian Lapangan (Field Research)

Pada penelitian lapangan ini penulis turun langsung pada objek penelitian yang merupakan studi kasus dalam skripsi ini yaitu pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Plaza Medan Fair Medan baik dengan wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berwenang maupun dengan cara mempelajari perjanjian kerja yang terdapat di PT. Matahari Putra Prima, Tbk dengan pihak PT. Jaya Garment Sukses Makmur Medan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini penulis bagi dalam lima bab yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)1/8/24

masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab, yaitu :

BAB I. PENDAHULUAN.

Dalam bab yang pertama ini 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

Dalam bab ini akan diuraikan tentang : Pengertian Perjanjian, Syarat Sahnya Perjanjian, Jenis-Jenis Perjanjian, Akibat Perjanjian serta Wanprestasi.

BAB III. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA DAN OUT SOURCHING

Yang dibahas dalam bab ini adalah tentang : Pengertian Out Sourcing, Pengertian Perjanjian Kerja, Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja, serta Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

BAB IV. AKIBAT HUKUM DENGAN DITANDATANGINYA PERJANJIAN KERJA SECARA OUT SOURCHING

Dalam bab ini akan diuraikan tentang : Perjanjian Kerja Secara Out Sourcing, Jenis Lapangan Pekerjaan Yang Dibuat Secara Out Sourcing, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Secara Out Sourcing Dihubungkan Dengan Hak-Hak Normatif Pekerja serta Penyelesaian Sengketa.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)1/8/24

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab yang terakhir ini penulis akan memberikan Kesimpulan dan Saran-Saran.



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN

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

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

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

Menurut 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”.

Kalau demikian, perjanjian 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 perdata.

Itulah sebabnya hubungan hukum dalam perjanjian, bukan suatu hubungan yang dapat 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 kewajiban untuk menunaikan prestasi.

Jadi satu pihak memperoleh hak/*recht* dan pihak sebelah lagi memikul kewajiban menunaikan prestasi. Prestasi ini adalah objek atau *voorwerp* dari *verbinten*is. Tanpa prestasi, hubungan hukum yang dilakukan berdasar tindakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)1/8/24

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/verbintenris baru bisa tercipta apabila ada tindakan hukum/rechthandeling.

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

Selanjutnya dapat dilihat perbedaan antara hukum benda/zakenrecht dengan hukum perjanjian sebagai berikut :

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.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)1/8/24

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. Hal ya 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 KUH Perdata 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 KUH Perdata 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 yang dikemukakan, 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.

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)1/8/24

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 dikonkritisasi sebagai *verbinten*. Sekalipun sebelumnya tidak ada hubungan hukum antara dua orang tertentu, seperti yang dapat dilihat pada *Waterkraan Arrest* (H.R. 10 Juni 1910).⁶

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 *schuldenaar* menyelesaikan pelaksanaan kewajiban / prestasi yang mereka perjanjikan.

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.

Dengan demikian, perjanjian dapat dibedakan antara :

⁶ Ibid, hal. 10.

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*.
Ketidak sempurnaan 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.⁷

B. Syarat Sahnya Perjanjian

Untuk sahnya suatu perjanjian harus dipenuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
3. Mengenai suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal.

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat objektif karena mengenai perjanjian sendiri oleh obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.

⁷ Ibid, hal. 12.

Dengan sepakat atau juga dinamakan perizinan, dimaksudkan, bahwa kedua subyek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu.

Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal-balik, di penjual mengingini sesuatu barang si penjual.⁸

Persetujuan atau kesepakatan dari masing-masing pihak itu harus dinyatakan dengan tegas, bukan diam-diam. Persetujuan itu juga harus diberikan bebas dari pengaruh atau tekanan yaitu paksaan.

Suatu kesepakatan dikatakan mengandung cacat, apabila kehendak-kehendak itu mendapat pengaruh dari luar sedemikian rupa, sehingga dapat mempengaruhi pihak-pihak bersangkutan dalam memberikan kata sepakatnya.

Misalnya karena ditodong, dipaksa atau karena kekeliruan mengenai suatu sifat dari pada benda yang diperjanjikan dan dapat pula karena penipuan. Pendek kata ada hal-hal yang luar biasa yang mengakibatkan salah satu pihak dalam perjanjian tersebut telah memberikan perizinannya atau kata sepakatnya secara tidak bebas dengan akibat perizinan mana menjadi pincang tidak sempurna.⁹

Sepakat mereka yang mengikatkan diri yang termuat dalam Pasal 1320 KUH perdata adalah asas esensial dari hukum perjanjian. Asas ini dinamakan juga asas otonomi konsensualitas. Asas konsensualisme ini mempunyai hubungan yang erat dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana termuat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi "Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".

⁸ Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, selanjutnya disingkat Wirjono Prodjodikoro, I), Sumur, Bandung, 1995, hal. 7.

⁹ Ibid, hal. 17.

Semua mengandung arti meliputi seluruh perjanjian, baik yang namanya dikenal maupun yang tidak dikenal oleh undang-undang. Asas kebebasan berkontrak berhubungan dengan isi perjanjian yaitu kebebasan menentukan apa dan dengan siapa perjanjian itu diadakan. Perjanjian yang diperbuat sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata ini mempunyai kekuatan mengikat.

Selanjutnya di dalam ayat (2) dijelaskan “persetujuan-persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu”.

Kebebasan berkontrak adalah berlatar belakang pada paham individualisme. Menurut paham ini setiap orang bebas untuk memperoleh apa yang dikehendaknya. Di dalam hukum perjanjian falsafah ini diwujudkan dalam kebebasan berkontrak. Pengaturan isi perjanjian tidak semata-mata dibiarkan kepada para pihak, akan tetapi perlu diawasi oleh pemerintah sebagai pengemban kepentingan umum menjaga keseimbangan kepentingan individu dan kepentingan masyarakat. Melalui penerobosan hukum perjanjian oleh pemerintah terjadi pergeseran hukum perjanjian ke bidang hukum publik.

Perjanjian yang diadakan dengan kata sepakat yang cacat itu dianggap tidak mempunyai nilai. Lain halnya dalam suatu paksaan yang bersifat relatif, dimana orang yang dipaksa itu masih ada kesempatan apakah ia akan mengikuti kemauan orang yang memaksa atau menolaknya, sehingga kalau tidak ada persetujuan dari orang yang dipaksa itu maka jelas bahwa persetujuan yang telah diberikan itu adalah persetujuan yang tidak sempurna, yaitu tidak memenuhi syarat-syarat yang ditentukan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Paksaan seperti inilah yang dimaksudkan undang-undang dapat dipergunakan sebagai alasan untuk menuntut batalnya perjanjian, yaitu suatu paksaan yang membuat persetujuan atau perizinan diberikan, tetapi secara tidak benar.

Mengenai kekeliruan atau kesilapan undang-undang tidak memberikan penjelasan ataupun pengertian lebih lanjut tentang apa yang dimaksud dengan kekeliruan tersebut. Untuk itu penulis harus melihat pendapat doktrin yang mana telah memberikan pengertian terhadap kekeliruan itu, terhadap sifat-sifat pokok yang terpenting dari obyek perjanjian itu. Dengan perkataan lain bahwa kekeliruan itu terhadap unsur pokok dari barang – barang yang diperjanjikan yang apabila diketahui atau seandainya orang itu tidak silap mengenai hal-hal tersebut perjanjiaan itu tidak akan diadakan. Jadi sifat pokok dari barang yang diperjanjikan itu adalah merupakan motif yang mendorong pihak-pihak yang bersangkutan untuk mengadakan perjanjian.

Sesuatu kekeliruan atau kesilapan untuk dapat dijadikan alasan guna menuntut pembatalan perjanjian maka haruslah dipenuhi persyaratan bahwa barang-barang yang menjadi pokok perjanjian itu dibuat, sedangkan sebagai pembatasan yang kedua dikemukakan oleh doktrin adalah adanya alasan yang cukup menduga adanya kekeliruan atau dengan kata lain bahwa kesilapan itu harus diketahui oleh lawan, atau paling sedikit pihak lawan itu sepatutnya harus mengetahui bahwa ia sedang berhadapan dengan seseorang yang silap.

Misalnya si penjual lukisan harus mengetahui bahwa si pembelinya mengira bahwa lukisan itu adalah buah tangan asli dari Basuki Abdullah dan ia memberikan pembeli itu dalam kesilapannya. Atau dalam hal penyanyi yang

mengetahui bahwa sang Direktur Operasi itu secara silap telah mengadakan kontrak dengan penyanyi kesohor yang sama namanya".¹⁰

Kekeliruan atau kesilapan sebagaimana yang dikemukakan diatas adalah kekeiruan terhadap orang yang dimaksudkan dalam perjanjian. Jadi orang itu mengadakan perjanjian justru karena ia mengira bahwa penyanyi tersebut adalah orang yang dimaksudkannya.

Dalam halnya ada unsur penipuan pada perjanjian yang dibuat, maka pada salah satu pihak terdapat gambaran yang sebenarnya mengenai sifat-sifat pokok barang-barang yang diperjanjikan, gambaran dengan sengaja diberikan oleh pihak lawannya.

Perihal adanya penipuan itu harus dituktikan, demikian hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 1328 ayat 1 KUH Perdata. Yuriprudensi dalam hal penipuan ini menerangkan bahwa untuk dapat dikatakan adanya suatu penipuan atau tipu muslihat tidak cukup kalau seseorang itu hanya melakukan kebohongan mengenai suatu hal saja, paling sedikit harus ada sesuatu rangkaian kebohongan. Karena muslihat itu, pihak yang tertipu terjerumus pada gambaran yang keliru dan membawa kerugian kepadanya. Syarat kedua untuk sahny suatu perjanjian adalah, kecakapan para pihak. Untuk hal ini penulis kemukakan Pasal 1329 KUH Perdata, dimana kecakapan itu dapat kita bedakan :

1. Secara umum dinyatakan tidak cakap untuk mengadakan perjanjian secara sah.

¹⁰ Ibid, hal. 24.

2. Secara khusus dinyatakan bahwa seseorang dinyatakan tidak cakap untuk mengadakan perjanjian tertentu, misalnya Pasal 1601 KUH Perdata yang menyatakan batalnya suatu perjanjian perburuhan apabila diadakan antara suami isteri.

Perihal ketidak cakapan pada umumnya itu disebutkan bahwa orang-orang yang tidak cakap sebagaimana yang diuraikan oleh Pasal 1330 KUH Perdata ada tiga, yaitu :

1. Anak-anak atau orang yang belum dewasa
2. Orang-orang yang ditaruh dibawah pengampunan
3. Wanita yang bersuami

Ketidak cakapan ini juga ditentukan oleh undang-undang demi kepentingan *curatele* atau orang yang ditaruh di bawah pengampunan itu sendiri. Menurut Pasal 1330 KUH Perdata diatas wanita bersuami pada umumnya adalah tidak cakap untuk bertindak dalam hukum, kecuali kalau ditentukan lain oleh undang-undang. Ia bertindak dalam lalu lintas hukum harus dibantu atau mendapat izin dari suaminya. Hal ini mengingat bahwa kekuasaan sebagai kepala rumah tangga adalah besar sekali, seperti yang kita kenal dengan istilah *maritale macht*.

Melihat kemajuan zaman, dimana kaum wanita telah berjuang membela haknya yang kita kenal dengan emansipasi, kiranya sudah tepatlah kebijaksanaan Mahkamah Agung yang dengan surat edarannya No. 3 Tahun 1963 tanggal 4 Agustus 1963 telah menganggap Pasal 108 dan Pasal 110 KUH Perdata tentang wewenang seorang isteri untuk melakukan perbuatan hukum dan untuk menghadap di depan

pengadilan tanpa izin atau bantuan dari suaminya sudah tidak berlaku lagi.

Dalam hal perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh mereka yang tergolong tidak cakap ini, pembatalan perjanjian hanya dapat dilakukan oleh mereka yang dianggap tidak cakap itu sendiri, sebab undang-undang beranggapan bahwa perjanjian ini dibatalkan secara sepihak, yaitu oleh pihak yang tidak cakap itu sendiri, akan tetapi apabila pihak yang tidak cakap itu mengatakan bahwa perjanjian itu berlaku penuh baginya, akan konsekuensinya adalah segala akibat dari perjanjian yang dilakukan oleh mereka yang tidak cakap dalam arti tidak berhak atau tidak berkuasa adalah bahwa pembatalannya hanya dapat dimintakan oleh pihak-pihak yang merasa dirugikan.

Pembatalan terhadap orang-orang tertentu dalam hal kecakapan membuat suatu perjanjian sebagaimana dikemukakan Pasal 1330 KUH Perdata tersebut, kiranya dapat kita mengingat bahwa sifat dari peraturan hukum sendiri pada hakekatnya selalu mengejar dua tujuan yaitu rasa keadilan di satu pihak dan ketertiban hukum dalam masyarakat di pihak lain. Bilamana dari sudut tujuan hukum yang pertama ialah mengejar rasa keadilan memang wajarlah apabila orang yang membuat suatu perjanjian dan nantinya terikat oleh perjanjian itu harus pula mempunyai cukup kemampuan untuk menginsyafi akan tanggung-jawab yang harus dipikulkan dan tujuan yang satu inilah akan sulit diharapkan apabila orang-orang yang merupakan pihak dalam suatu perjanjian itu adalah orang-orang di bawah umur atau orang sakit ingatan atau pikiran yang pada umumnya dapat dikatakan sebagai belum atau tidak dapat menginsyafi apa sesungguhnya tanggung-jawab itu.

Pembatasan termaksud di atas itu kiranya sesuai apabila dipandang dari sudut tujuan hukum dalam masyarakat, yaitu mengejar ketertiban hukum dalam masyarakat, dimana seseorang yang membuat perjanjian itu pada dasarnya berarti juga mempertaruhkan harta kekayaannya. Maka adalah logis apabila orang-orang yang dapat berbuat itu adalah harus orang-orang yang sungguh-sungguh berhak berbuat bebas terhadap harta kekayaannya itu. Dimana kenyataan yang demikian itu tidaklah terdapat pada orang – orang yang tidak di bawah pengampuan atau orang-orang yang tidak sehat pikirannya, ataupun pada diri orang-orang yang masih di bawah umur.

Selanjutnya syarat yang ketiga untuk sahnya satu perikatan adalah adanya hal tertentu yang diperjanjikan maka ini berarti bahwa apa yang diperjanjikan harus cukup jelas dalam arti barang atau benda yang dimaksudkan dalam perjanjian paling sedikit harus ditentukan jenisnya (Pasal 1333 ayat (1) KUH Perdata) dengan pengertian bahwa jumlahnya barang tidak menjadi syarat, asal saja kemudian dapat dihitung atau ditetapkan.

Syarat yang ketiga ini menjadi penting, terutama dalam hal terjadi perselisihan di antara kedua belah pihak, guna dapat menetapkan apa-apa saja yang menjadi hak dan kewajiban dari pada pihak-pihak dalam perjanjian yang mereka buat itu.

“Jika prestasi itu kabur, sehingga perjanjian itu tidak dapat dilaksanakan, maka dianggap tidak ada obyek perjanjian. Akibat tidak dipenuhi syarat ini, perjanjian itu batal demi hukum”.¹¹

¹¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 2002, hal. 94.

Akhirnya selalu syarat untuk sahnya suatu perjanjian itu, Pasal 1320 KUH Perdata menyebutkan sebagai syarat ke-empat ialah adanya suatu sebab yang halal. Dengan sebab ini dimaksudkan tiada lain dari pada isi perjanjian itu sendiri. Atau seperti dikemukakan R. Wirjono Prodjodikoro, yaitu "Azas-azas hukum perjanjian, bahwa dengan pengertian causa adalah bukan hal yang mengakibatkan hal sesuatu keadaan belaka. Dalam pandangan saya, causa dalam hukum perjanjian adalah isi dan tujuan suatu persetujuan, yang menyebabkan adanya persetujuan itu".¹²

Selaku suatu causa dalam perjanjian, haruslah berupa causa yang halal, dalam arti bahwa isi perjanjian itu harus bukan sesuatu hal yang terlarang. Sebagai contoh dari suatu perjanjian yang mengandung causa yang terlarang, adalah si penjual hanya bersedia menjual pisaunya kalau si pembeli membunuh orang.

Sehubungan dengan perbedaan syarat-syarat untuk sahnya suatu perjanjian telah penulis kemukakan terlebih dahulu, yaitu syarat obyektif dan syarat subyektif, maka apabila syarat obyektif tersebut tidak dipenuhi, perjanjian itu dapat dikatakan batal demi hukum. Sedangkan dalam hal syarat subyektif yang tidak dipenuhi, maka terhadap perjanjian yang demikian itu salah satu pihak mempunyai hak untuk menuntut perjanjian yang telah dibuat menjadi batal.

Dengan perkataan lain, bahwa bila syarat subyektif tidak dipenuhi maka dapat dituntut pembatalannya, sedangkan bila syarat subyektif yang tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum.

¹² Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, (selanjutnya disingkat Wirjono Prodjodikoro, II), Sumur, Bandung, 2004, hal. 36.

C. Jenis-Jenis Perjanjian

Perjanjian dapat dibedakan menurut berbagai cara. Perbedaan tersebut adalah sebagai berikut:¹³

1. Perjanjian timbal balik.

Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua belah pihak. Misalnya perjanjian jual beli.

2. Perjanjian cuma-cuma dan perjanjian atas beban.

Perjanjian dengan cuma-cuma adalah perjanjian yang memberi keuntungan bagi salah satu pihak saja. Misalnya hibah.

Perjanjian atas beban adalah perjanjian terhadap prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat kontra prestasi dari pihak lain, dan antara kedua prestasi itu ada hubungannya menurut hukum.

3. Perjanjian bernama (benoemd, specified) dan perjanjian tidak bernama (onbenoemd, unspecified).

Perjanjian bernama (khusus) adalah perjanjian yang mempunyai nama sendiri. Maksudnya ialah perjanjian-perjanjian tersebut diatur dan diberi nama oleh pembentuk undang-undang, berdasarkan tipe yang paling banyak terjadi sehari-hari. Perjanjian bernama terdapat dalam Bab V sampai dengan XVIII KUH Perdata. Di luar perjanjian bernama tumbuh perjanjian tidak bernama, yaitu perjanjian-perjanjian yang tidak diatur dalam KUH Perdata, tetapi terdapat di masyarakat.

¹³ Ibid, hal. 17-20.

Jumlah perjanjian ini tidak terbatas. Lahirnya perjanjian ini adalah berdasarkan asas kebebasan mengadakan perjanjian atau partij otonomi yang berlaku di dalam hukum perjanjian. Salah satu contoh dari perjanjian ini adalah perjanjian sewa beli.

4. Perjanjian campuran (*contractus sui generis*).

Sehubungan dengan perbedaan di atas perlu dibicarakan perjanjian campuran. Perjanjian campuran ialah perjanjian yang mengandung berbagai unsur perjanjian, misalnya pemilik hotel yang menyewakan kamar (sewa-menyewa), tetapi menyajikan makanan (jual beli) dan juga memberikan pelayanan. Terhadap perjanjian campuran itu ada berbagai paham.

- a. Mengatakan bahwa ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian khusus diterapkan secara analogis sehingga setiap unsur dari perjanjian khusus tetap ada (*contractus sui generis*).
- b. Mengatakan bahwa ketentuan-ketentuan yang dipakai adalah ketentuan-ketentuan dari perjanjian yang paling menentukan (teori absorpsi).
- c. Mengatakan bahwa ketentuan-ketentuan undang-undang yang diterapkan terhadap perjanjian campuran itu adalah ketentuan undang-undang yang berlaku untuk itu (teori kombinasi).

5. Perjanjian obligatoir.

Perjanjian obligatoir adalah perjanjian antara pihak-pihak yang mengikatkan diri untuk melakukan penyerahan kepada pihak lain (perjanjian yang menimbulkan perikatan). Menurut KUH Perdata, perjanjian jual beli saja belum mengakibatkan beralihnya hak milik dari penjual kepada pembeli. Untuk beralihnya hak milik atas

bendanya masih diperlukan satu lembaga lain, yaitu penyerahan perjanjian jual belinya itu dinamakan perjanjian obligatoir karena membebankan kewajiban (obligatoir) kepada para pihak untuk melakukan penyerahan (levering). Penyerahannya sendiri merupakan perjanjian kebendaan.

6. Perjanjian kebendaan (zakelijke overeenkomst).

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian hak atas benda dialihkan / diserahkan (Transfer of title) kepada pihak lain.

7. Perjanjian konsensual dan perjanjian riil.

Perjanjian konsensual adalah perjanjian di antara kedua belah pihak yang telah tercapai persesuaian kehendak untuk mengadakan perikatan. Menurut KUH Perdata, perjanjian ini sudah mempunyai kekuatan mengikat (Pasal 1338 KUH Perdata). Namun demikian di dalam KUH Perdata ada juga perjanjian-perjanjian yang hanya berlaku sesudah terjadi penyerahan barang. Misalnya perjanjian penitipan barang (Pasal 1694 KUH Perdata), pinjam pakai (Pasal 1740 KUH Perdata). Perjanjian yang terakhir ini dinamakan perjanjian riil yang merupakan peninggalan Hukum Romawi.

8. Perjanjian-perjanjian yang istimewa sifatnya.

a. Perjanjian liberatoir, yaitu perjanjian para pihak yang membebaskan diri dari kewajiban yang ada, misalnya pembebasan hutang (kwijtschelding) Pasal 1438 KUH Perdata.

b. Perjanjian pembuktian (bewijsovereenkomst), yaitu perjanjian antara para pihak untuk menentukan pembuktian apakah yang berlaku di antara mereka.

- c. Perjanjian untung-untungan, misalnya perjanjian asuransi, Pasal 1774 KUH Perdata.
- d. Perjanjian publik, yaitu perjanjian yang sebagian atau seluruhnya dikuasai oleh hukum publik karena salah satu pihak bertindak sebagai penguasa (pemerintahan), misalnya perjanjian ikatan dinas dan perjanjian pengadaan barang pemerintah (Keppres No. 29 tahun 1984).

D. Akibat Perjanjian

Undang-undang menentukan bahwa perjanjian yang sah berkekuatan sebagai undang-undang. Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan-persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali, selain kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Dengan istilah semua pembentuk undang-undang menunjukkan bahwa perjanjian yang dimaksud bukanlah semata-mata perjanjian bersama, tetapi juga meliputi perjanjian yang tidak bernama. Di dalam istilah semua itu terkandung suatu asas yang dikenal dengan asas partij autonomie.¹⁴

Dengan istilah sesecara sah pembentuk undang-undang, hendak menunjukkan bahwa pembuatan perjanjian harus menurut hukum. Semua persetujuan yang dibuat

¹⁴ Munir Fuady, *Hukum Kontrak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hal. 45.

menurut hukum atau secara sah adalah mengikat. Yang dimaksud dengan secara sah disini ialah bahwa perbuatan perjanjian harus mengikuti apa yang ditentukan oleh Pasal 1320 KUH Perdata.

Akibat dari apa yang diuraikan pada ayat 1 tadi melahirkan apa yang disebut pada ayat (2), yaitu perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali secara sepihak kecuali kesepakatan antara keduanya. Dalam ayat 1 dan ayat 3 terdapat asas kedudukan yang seimbang diantara kedua belah pihak.

Undang-undang mengatur tentang isi perjanjian dalam Pasal 1329 KUH perdata. Dari dua ketentuan ini, disimpulkan bahwa isi perjanjian terdiri dari elemen-elemen sebagai berikut :

1. Isi perjanjian,
2. Kepatuhan
3. Kebiasaan.

Isi perjanjian ialah apa yang dinyatakan secara tegas oleh kedua belah pihak di dalam perjanjian itu. Kepatuhan adalah ulangan dari kepatuhan yang terdapat dalam Pasal 1338 KUH Perdata.

Kebiasaan adalah yang diatur dalam Pasal 1339 KUH Perdata berlainan dengan yang terdapat dalam Pasal 1347 KUH Perdata. Kebiasaan yang tersebut dalam Pasal 1339 KUH Perdata bersifat umum, sedangkan yang disebut Pasal 1327 KUH perdata ialah kebiasaan yang hidup di tengah masyarakat khusus (bestending gebruikeijk beding), misalnya pedagang.

Yang dimaksud dengan undang-undang di atas adalah undang-undang pelengkap, undang-undang yang bersifat memaksa tidak dapat dilanggar oleh para pihak.

Urutan isi perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1339 KUH Perdata, mengenai keputusan peradilan mengalami perubahan sehingga urutan dari elemen isi perjanjian menjadi sebagai berikut :

1. Isi perjanjian
2. Undang-undang
3. Kebiasaan
4. Kepatuhan

Hal ini didasarkan pada Pasal 3 A.B (Algemene Bepalingen) yang menentukan bahwa kebiasaan hanya diakui sebagai sumber hukum jika ditunjuk oleh undang-undang.

E. Wanprestasi

Di dalam setiap pekerjaan timbal-balik selalu ada 2 (dua) macam subjek hukum, yang masing-masing subjek hukum tersebut mempunyai hak dan kewajiban secara bertimbal balik dalam melaksanakan perjanjian yang mereka perbuat.

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian bertimbal-balik, kedua subjek hukumnya, yaitu pihak pemberi kerja dan penerima kerja tentu mempunyai hak dan kewajiban secara bertimbal-balik sebagaimana diuraikan penulis terdahulu.

Di dalam suatu perjanjian, tidak terkecuali perjanjian kerja ada kemungkinan salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian atau tidak memenuhi isi perjanjian sebagaimana yang telah mereka sepakati bersama-sama.

Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, atau lebih jelas apa yang merupakan kewajiban menurut perjanjian yang mereka perbuat, maka dikatakan bahwa pihak tersebut wanprestasi, yang artinya tidak memenuhi prestasi yang diperjanjikan dalam perjanjian.

Wirjono Prodjodikoro, mengatakan “Wanprestasi adalah berarti ketiadaan suatu prestasi dalam hukum perjanjian, berarti suatu hal harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian. Barangkali dalam Bahasa Indonesia dapat dipakai istilah pelaksanaan janji untuk prestasi dan ketiadaan pelaksanaan janji untuk wanprestasi”.¹⁵

Lebih tegas Mariam Darus Badruzaman, mengatakan bahwa “Apabila dalam suatu perikatan si debitur karena kesalahannya tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, maka dikatakan debitur itu wanprestasi”.¹⁶

Dari uraian tersebut di atas, jelas kita dapat mengerti apa sebenarnya yang dimaksud dengan wanprestasi itu. Untuk menentukan apakah seorang (debitur) itu bersalah karena telah melakukan wanprestasi, perlu ditentukan dalam keadaan bagaimana seseorang itu dikatakan lalai atau alpa tidak memenuhi prestasi.

¹⁵ Wirjono Prodjodikoro, I, *Op.Cit*, hal. 44.

¹⁶ Mariam Darus Badruzaman, *Hukum Perdata Tentang Perikatan*, (selanjutnya disingkat Mariam Darus Badruzaman, I), Penerbit Fak. Hukum USU, Medan, 1974, hal. 33.

Subekti mengemukakan bahwa : Wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) seorang debitur dapat berupa 4 (empat) macam :

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya
2. Melaksanakan apa yang diperjanjikan, tetapi tidak sebagaimana diperjanjikan
3. Melaksanakan apa yang diperjanjikan, tetapi terlambat
4. Melaksanakan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilaksanakannya.¹⁷

Sebagaimana biasanya akibat tidak dilakukannya suatu prestasi oleh salah satu pihak dalam perjanjian, maka pihak lain akan mengalami kerugian. Tentu saja hal ini sama sekali tidak diinginkan oleh pihak yang menderita kerugian, namun kalau sudah terjadi, para pihak hanya dapat berusaha supaya kerugian yang terjadi ditekan sekecil mungkin.

Dalam hal terjadinya wanprestasi, maka pihak lain sebagai pihak yang menderita kerugian dapat memilih antar beberapa kemungkinan, yaitu :

1. Pihak yang dirugikan menuntut pelaksanaan perjanjian
2. Pihak yang dirugikan menuntut ganti rugi
3. Pihak yang dirugikan menuntut pelaksanaan perjanjian disertai ganti rugi
4. Pihak yang dirugikan menuntut pembatalan perjanjian
5. Pihak yang dirugikan menuntut pembatalan perjanjian disertai dengan ganti rugi.

Dari beberapa kemungkinan penuntutan dari pihak yang dirugikan tersebut diatas bagi suatu perjanjian timbal-balik oleh ketentuan pasal 1266 KUH Perdata diisya-

¹⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan XI, Penerbit PT. Intermedia, Jakarta, 1987, hal. 23.

ratkan apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya dapat dimintakan pembatalan perjanjian kepada hakim.

Dengan demikian berdasarkan pasal 1266 KUH Perdata, apabila satu pihak wanprestasi maka pihak yang dirugikan dapat menempuh upaya hukum dengan menuntut pembatalan perjanjian kepada hakim.



BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA DAN OUT SOURCHING

A. Pengertian Out Sourcing

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.¹⁸

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*.¹⁹

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

¹⁸ Sumitro Djojohadimusumo, *Indonesia Dalam perkembangan Dunia : Kini dan Masa Datang*, LP3ES, Jakarta, 1995, hal. 55.

¹⁹ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, OSS Publishing, Jakarta, 2007, hal. 6.

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 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 64 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 titik beratnya 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 murahanya 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.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)1/8/24

B. Pengertian 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 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 ditandatangani oleh kedua belah pihak.²⁰

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 kurang hati-hatinya 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.

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.

²⁰ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, 1987, hal. 55.

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.

Jadi 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.

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.²¹

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

²¹ Sendjun Manuliang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1990, 3-4.

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.

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.

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

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

Tenaga kerja (manpower) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Angkatan kerja atau labour force terdiri dari :

- a. Golongan yang bekerja, dan
- b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari :

- a. Golongan yang bersekolah
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga dan
- c. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

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.

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).*²²

Jadi yang disebut 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. 14 Tahun 1969 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,

²² Ibid, hal. 5.

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 melakukan penyesuaian pekerjaan.

- c. Tiap tenaga kerja berhal 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 memperjuangkan 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.

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 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 oleh W.J.S. Poerwadarminta menjelaskan bahwa majikan ialah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberi pekerjaan²³

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, 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 mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

²³W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2004, hal. 191.

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.

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.²⁴

Mok berpendapat bahwa, Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan kehidupan yang langsung bergantung dengan pekerjaan itu.²⁵

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 kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.²⁶

²⁴ Ibid, hal. 2.

²⁵ Halili Toha dan Hari Pranono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1997, hal. 2.

²⁶ Imam Soepomo, *Op.Cit.*, hal. 3.

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 upah²⁷

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 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.²⁸

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 ketena-

²⁷ Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, hal. 3.

²⁸ Imam Soepomo, *Op.Cit.*, hal. 3.

gakerjaan 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 Esveled, 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 Esveld ²⁹

Untuk membuktikan apa yang dikemukakan di atas dapat kita lihat dalam Undang-Undang Kerja No. 12 Tahun 1984, dimana dikatakan bahwa 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 juridis pegawai negeri dapat dikatakan sebagai buruh karena bekerja pada pihak lain (negara) dengan menerima upah (gaji) tetapi secara juridis 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.

²⁹ Ibid, hal. 6.

D. Hubungan Kerja

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 upah.³⁰

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara juridis 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 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.

³⁰ Zainal Asikin, et.al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 34.

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 undang-undang 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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)1/8/24

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.

E. Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

Untuk melaksanakan pembangunan ini maka tenaga kerja harus bekerja. Pengertian atau makna bekerja menurut penjelasan undang-undang No. 13 Tahun 2003 mempunyai makna banyak, luas dan dalam, yaitu :

1. Ditinjau dari segi perorangan :

Bekerja adalah gerak daripada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah maupun rokhaniah.

2. Ditinjau dari segi kemasyarakatan.

Bekerja adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.

3. Ditinjau dari segi spritual :

Bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan

kepada Tuhan Yang Maha Esa³¹

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai tenaga Kerja ini adalah merupakan Undang-Undang Pokok di bidang ketenagakerjaan, yang merupakan pokok-pokok untuk menjamin kedudukan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan sosial ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi Bangsa Indonesia.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 terdiri dari 18 Bab yang di dalam operasional, undang-undang ini terbagi dalam tiga tahap, yaitu :

1. *Pra employment* (sebelum memasuki hubungan kerja), aturan pelaksanaannya adalah :
 - a. Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib lapor Ketenagakerjaan di perusahaan.
 Dalam rangka pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja dalam kualitas dan kuantitas yang memadai serta untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada para pencari kerja termasuk penempatan tenaga kerja yang tepat guna, maka diperlukan data mengenai keadaan ketenagakerjaan dari setiap perusahaan.
 - b. Keputusan Presiden No. 4 Tahun 1980 tentang wajib lapor Lowongan pekerjaan.

³¹ Sendjun Manullang, *Op.Cit.*, hal. ...

Setiap pengusaha atau pengurus perusahaan wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Menteri/Pejabat yang ditunjuk untuk itu.

c. Peraturan Menteri No. 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan tenaga Kerja.

Tujuannya agar setiap orang mengadakan perjanjian kerja yang akan dipekerjakan baik di dalam maupun di luar negeri dalam berbagai kegiatan ekonomi atau sebagai seniman, olahragawan atau tenaga ilmiah.

Pengerahan tenaga kerja dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari suatu daerah, atau dari luar negeri dengan memindahkannya dari daerah yang kelebihan tenaga kerja.

d. Latihan Kerja.

Tugas wewenang dan tanggung-jawab penyelenggaraan latihan kerja diatur di dalam Keputusan Presiden No. 34 Tahun 1972 dan Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974.

Dengan latihan kerja dimaksudkan untuk menyiapkan tenaga kerja dengan memberikan serta meningkatkan keterampilan dan keahlian guna membentuk sikap kerja, mutu kerja dan produktivitas kerja.

e. Penempatan tenaga kerja.

Dalam GBHN dinyatakan bahwa perluasan dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan perlindungan tenaga kerja adalah kebijaksanaan yang sifatnya menyeluruh di semua sektor.

Sasaran utama peningkatan perluasan kesempatan kerja di arahkan kepada

UNIVERSITAS MEDAN AREA

usaha penanggulangan pengangguran sebagai akibat tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang cukup tinggi dibanding pertumbuhan ekonomi yang masih belum seimbang.

Atas dasar itulah penanganan masalah ketenagakerjaan dititikberatkan kepada upaya penempatan kerja melalui jalur-jalur kesempatan kerja sebagai berikut :

- Pendaftaran pengangguran
- Bursa tenaga kerja
- AKAD (Antar Kerja Antar Daerah).
- AKAN (Antar Kerja Antar Negara).

2. *During Employment* (dalam hubungan kerja), meliputi :

a. Hubungan Kerja.

Sejak campur tangan pemerintah dalam masalah hubungan kerja, maka hukum ketenagakerjaan yang mengatur semua aspek hubungan ketenagakerjaan bergeser arahnya dari aspek hubungan ketenagakerjaan privat menjadi hubungan publik, akan tetapi tetap menjamin kebebasan tenaga kerja dalam bidang ketenagakerjaan, seperti memilih bidang kerja yang sesuai.

Perjanjian kerja merupakan pangkal tolak daripada perkembangan hukum ketenagakerjaan dewasa ini dan untuk masa yang akan datang, guna mendewasakan asas demokrasi yang berintikan musyawarah untuk mufakat.

Sekalipun tidak ada kewajiban untuk membuat perjanjian kerja, namun dalam praktek perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dan pengusaha untuk terwujudnya kepastian dan keadilan terhadap perjanjian kerja.

Perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha ini sangat diperlukan untuk :

- Memberikan landasan pada jiwa Falsafah Pancasila
- Memberikan arah agar perjanjian kerja benar-benar menciptakan kondisi yang lebih mantap dalam hubungan kerja.
- Agar pihak-pihak yang bersangkutan dapat menikmati suasana serta iklim ketertiban hukum yang berintikan keadilan.

b. Syarat-syarat kerja.

Perjanjian kerja bersama (kesepakatan kerja bersama) adalah merupakan peraturan induk bagi anggota Serikat Pekerja di satu pihak dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha di pihak lain, baik yang telah maupun yang akan diselenggarakan.

Kesempatan kerja bersama (KKB) pada umumnya memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja di kemudian hari.

Di samping KKB, setiap perusahaan yang mempekerjakan 25 orang tenaga kerja atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan. Hal ini tercantum di dalam pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri tenaga Kerja No. 2 tahun 1978.

Di dalam membuat peraturan perusahaan, pengusaha harus berkonsultasi dengan karyawan-karyawannya. Peraturan perusahaan ini memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan, dan hal-hal yang dianggap perlu oleh tenaga kerja dan pengusaha untuk dicantumkan di dalamnya.

c. Pengawasan ketenagakerjaan.

Keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan adalah salah satu faktor yang menentukan bagi terciptanya keserasian kerja antara para pengusaha dan tenaga kerja. Adapun pengawasan ketenagakerjaan ini telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu :

- Undang-Undang No. 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang pengawasan perburuhan No. 23 tahun 1948 untuk seluruh Indonesia.
- Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
- Peraturan Menteri No. 3 tahun 1984 yaitu tentang pengawasan ketenagakerjaan terpadu.

d. Perselisihan Ketenagakerjaan/PHK.

Melihat lemahnya kedudukan serikat pekerja bila dibandingkan dengan kedudukan pengusaha maka campur tangan pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan sangat diperlukan. Mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan/ketenagakerjaan ini diatur dalam Undang-Undang No. 22 tahun 1957.

Pengusaha yang akan mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga kerjanya harus ada izin dari P⁴ Daerah/P4 Pusat.

Menurut Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 ini proses penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dilakukan secara bertahap sebagai berikut :

- Tahap pertama, sedapat mungkin PHK harus dicegah.

- Tahap kedua, bila dengan segala upaya dimana PHK tidak dapat lagi dicegah, maka pengusaha harus merundingkan dengan serikat pekerja atau bersama pekerja/tenaga kerja yang bersangkutan, dalam hal tidak menjadi anggota serikat pekerja.
- Tahap ketiga, apabila perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja/tenaga kerja tidak berhasil, maka pemerintah harus campur tangan dalam penyelesaian perselisihan ini dengan menyerahkan persoalan ini kepada P4 daerah/P4 Pusat untuk diproses dan diputuskan. terhadap putusan P4 Pusat ini merupakan upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan dan hanya dapat dicampuri oleh Menteri Tenaga Kerja berupa penundaannya, demi kepentingan umum/nasional.

3. *Post Employment* (Sesudah Bekerja).

Yang dimaksud dengan *Post Employment* ini antara lain Tabungan Hari Tua/Pensiun, yang merupakan bagian dari Program jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Program jaminan Sosial tenaga kerja ini secara keseluruhan meliputi Asuransi Kecelakaan Kerja, Tabungan Hari Tua dan Asuransi Kematian.

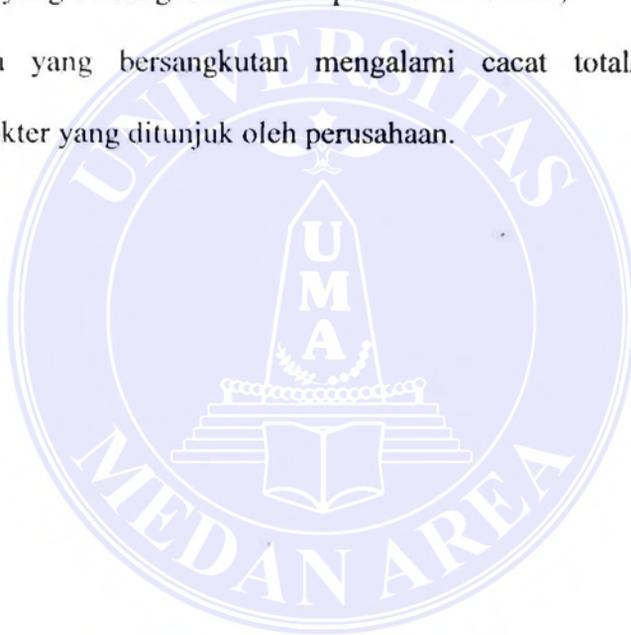
Iuran Pembangunan Hari Tua ditanggung secara bersama – sama antara tenaga kerja dengan pengusaha /perusahaan. Besarnya iuran tabungan hari tua untuk masing-masing adalah,

- a. Iuran dari pengusaha sebesar 1,5% dari upah tiap bulan
- b. Iuran dari tenaga kerja sebesar 1% dari upah tiap bulan

Dengan demikian perusahaan diberikan wewenang untuk melakukan pemotongan terhadap upah tenaga kerjanya sebesar 1% dari upahnya, dan bersama-sama dengan iuran dari perusahaan tersebut (1,5%) dibayarkan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara / ASTEK (Asuransi Tenaga Kerja).

Tabungan hari tua ini dibayarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja dalam hal :

- a. Tenaga Kerja yang bersangkutan mencapai usia 55 Tahun,
- b. Tenaga kerja yang bersangkutan mengalami cacat total/tetap menurut keterangan dokter yang ditunjuk oleh perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja secara *out sourcing* oleh perusahaan rekanan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Dengan cara dilakukannya kerjasama antara perusahaan penerima tenaga kerja yaitu PT. Matahari Putra Prima Tbk. dengan perusahaan rekanan, selanjutnya perusahaan rekanan membuka lowongan tentang jenis pekerjaan yang dibutuhkan. Atas adanya permohonan tersebut maka dilakukan seleksi dan selanjut hubungan kerja. Setelah selesai pelaksanaan hubungan kerja maka diadakan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan permintaan pangsa tenaga kerja perusahaan rekanan.
2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja secara *out sourcing* di PT. Matahari Putra prima, Tbk Dihubungkan Dengan Hak-Hak Normatif Pekerja meliputi :
 - a. Uang Pesangon,
 - b. Uang jasa
 - c. Ganti kerugian
 - d. Upah
 - e. Kelebihan jam kerja.
3. Akibat hukum dalam penandatanganan perjanjian kerja secara *out sourcing* menurut hukum perdata, maka pihak-pihak yang menandatangani perjanjian yaitu pekerja dan majikan terikat kepada kesepakatan yang mereka buat.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/8/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)1/8/24

Apabila salah satu pihak ingin membatalkan perjanjian kerja maka pihak yang membatalkan harus memiliki persetujuan pihak lainnya. Peningkaran terhadap perjanjian kerja dapat dimasukkan ke dalam wanprestasi.

4. Perjanjian kerja dibuat secara baku dan dibuat berdasarkan memaksimalkan pekerjaan administrasi suatu perusahaan. Perjanjian kerja yang dibuat secara baku ini memiliki kekuatan mengikat kepada para pihak baik itu pengusaha maupun pekerjanya.

B. Saran

1. Hendaknya perbuatan kesepakatan kerja bersama yang telah berjalan selama ini tetap dipertahankan dan hanya diperbaharui jika masa berlakunya telah habis.
2. Penerapan hak-hak normatif pekerja telah dilaksanakan dengan baik sehingga dalam hal ini juga perlu tetap dipertahankan sehingga karyawan merasakan terlindungi dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Hendaknya perusahaan dapat memberikan lebih kepada karyawan bawahan dalam meningkatkan kesejahteraan mereka.
4. Kepada para pihak dalam perjanjian kerja ini hendaknya dapat menyelesaikan perselisihan kerja secara musyawarah dan mufakat, sehingga hasil yang didapatkan tidak merugikan kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 2002.
- 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.
- Hasanuddin Rahman, *Contract Drafting*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatar 1987.
- Indrawan, *Kamus Bahasa Indonesia*, Lintas Media, Jombang, 2003.
- 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.
- _____, *Hukum Perdata Tentang Perikatan*, Penerbit Fak. Hukum USU, Medan, 1974.
- Munir Fuady, *Hukum Kontrak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- Sehat Darnanik, *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.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 1932.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan XI, Penerbit PT. Intermasa, Jakarta, 1987.

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

W.J.S. Poerwadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. PN. Balai Pustaka. Jakarta. 2004.

Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Sumur, Bandung, 2004.

_____, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Sumur, Bandung, 1995.

Zainar Asikin.et.all, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

