

**PENERAPAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM
KONTRAK KERJASAMA ANTARA KARYAWAN
DENGAN PT. SAS MEDAN**



SKRIPSI

OLEH :

**SUTARDI
108400160**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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

ABSTRAK

PENERAPAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ANTARA KARYAWAN DENGAN PT. SUKSES ANUGRAH SEJAHTERA (SAS) MEDAN

OLEH

SUTARDI

NPM : 10 840 0160

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

Pembahasan skripsi adalah penerapan Undang-Undang No. 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan antara karyawan dengan PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana klasifikasi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang perusahaan yang merupakan dasar pelaksanaan *outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan, bagaimana hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan dan bagaimana penyelesaian sengketa terhadap karyawan *outsourcer* yang melanggar aturan kerja pada perusahaan pemberi kerja di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan. Untuk membahas permasalahan tersebut maka dilakukan penelitian secara kepustakaan dan penelitian lapangan pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan

Hasil penelitian dan analisis menjelaskan klasifikasi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang perusahaan yang merupakan dasar pelaksanaan *outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan meliputi: Staff Administrasi, Merchandiser, Helper, Fogging, Spraying, Carpet Vacuuming serta Security. Hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan adalah hanya semata-mata hubungan penempatan kerja, sedangkan hubungan kerja yang terjadi adalah antara karyawan yang diikat dengan perjanjian kerja secara *outsourcing* dengan PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan. Penyelesaian sengketa terhadap karyawan *outsourcer* yang melanggar aturan kerja pada perusahaan pemberi kerja di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan adalah dilakukan secara internal antara karyawan dengan PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan. Kemudian apabila jalan tersebut tidak mengakhiri perselisihan dilakukan melalui mediasi, apabila jalan tersebut juga tidak menyelesaikan sengketa maka diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai suatu bentuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Penerapan hak-hak normatif pekerja yang di *outsourcing* hendaknya dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan merasakan terlindungi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepada para pihak dalam perjanjian kerja ini hendaknya dapat menyelesaikan perselisihan kerja secara musyawarah dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

LEMBAR PERNYATAAN

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

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

Medan, 6 November 2014



SUTARDI
NPM: 10.840.0160

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah mengkaruniakan kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis sehingga akhirnya tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan oleh penulis.

Skripsi penulis ini berjudul **“PENERAPAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ANTARA KARYAWAN DENGAN PT. SUKSES ANUGRAH SEJAHTERA (SAS) MEDAN”**. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area Bidang Hukum Keperdataan.

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

- Bapak Prof. H. Syamsul Arifin, SH, MH, selaku Dekan pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
- Bapak Zaini Munawir, SH., M.Hum. selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II.
- Bapak Suhatrizal, SH. MH, selaku Dosen Pembimbing I.
- Bapak dan Ibu Dosen dan sekaligus Staf administrasi di Fakultas Hukum

Universitas Medan Area.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

- Rekan-rekan se-almamater.
- Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan kasih dan sayangnya kepada penulis, khususnya dalam memberikan didikan dan arahan kepada penulis tentang pentingnya ilmu pengetahuan.

Demikian penulis hajatkan, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.



Medan,  Maret 2014

SUTARDI
NPM : 10 840 0160



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Pengertian dan Penegasan Judul.....	9
B. Alasan Pemilihan Judul	10
C. Permasalahan	11
D. Hipotesa	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Metode Pengumpulan Data	13
G. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA.....	16
A. Pengertian Perjanjian.....	16
B. Pengertian Perjanjian Kerja	24
C. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja	31
D. Hak dan Kewajiban Kedua Belah Pihak.....	37
BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG OUTSOURCING.....	39
A. Defenisi <i>Outsourcing</i> ,	39
B. Sejarah <i>Outsourcing</i>	42
C. Pengaturan <i>Outsourcing</i> Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan	45

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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

D. Perjanjian dalam <i>Outsourcing</i>	46
BAB IV PENERAPAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN ANTARA KARYAWAN DENGAN PT. SAS.....	48
A. Klasifikasi Pekerjaan Utama Dan Pekerjaan Penunjang Perusahaan Yang Merupakan Dasar Pelaksanaan <i>Outsourcing</i> di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan.....	48
B. Hubungan Hukum Antara Karyawan <i>Outsourcing</i> Dengan Perusahaan Pengguna Jasa <i>Outsourcing</i> dari PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan	55
C. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Terhadap Karyawan <i>Outsource</i> Yang Melanggar Aturan Kerja Pada Perusahaan Pemberi Kerja di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan.....	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA



BAB I PENDAHULUAN

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang, agar orang dapat hidup maka orang harus bekerja. Sebenarnya bukan hanya manusia saja yang harus bekerja akan tetapi semua makhluk hidup yang dengan caranya sendiri-sendiri bekerja untuk mencari makan sepanjang hidupnya. Kehidupan bagi manusia tentu saja mempunyai arti yang lebih luas sehingga keperluannya juga lebih luas dari sekedar kebutuhan badannya.

Sebagaimana dikemukakan Gunarto Suhardi:

Dahulu di masa manusia masih bebas untuk mengambil kebutuhan hidupnya dari alam raya orang dapat memenuhi kebutuhannya tanpa harus bekerja pada orang lain, namun perkembangan zaman dengan munculnya para penguasa hal ini telah berubah. Untuk kebutuhan proteinnya dan pakaiannya orang masih bisa berburu binatang di hutan atau di padang perburuan yang luas, untuk kebutuhan karbohidrat dia masih dapat memetik tanaman dan buah-buahan di hutan tanpa batas. Baru setelah muncul para penguasa yang karena kedigdayaannya mengaku memiliki hutan, padang-padang rumput dan ladang-ladang beserta isinya maka orang terpaksa bekerja untuk penguasa ini dengan kata lain ia menjadi karyawan, hamba sekaligus budak bagi penguasa tersebut.¹

Di jaman modern ini nampaknya situasi yang menyedihkan itu akan terulang kembali, *histoire est repete* kata orang Perancis, sebab melalui hubungan kerja dalam hal ini alih daya pekerja (*outsourcing*) dapat ditekan sedemikian rupa tanpa bisa menuntut hak normatif yang wajar², dalam hubungan kerja *outsourcing* merupakan penyerahan pekerjaan tertentu oleh suatu perusahaan kepada pihak ketiga, sehingga hubungan pekerja bukan dengan perusahaan

¹ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, UNIVERSITAS MEDAN AREA 2006, hal. 1.

² *Ibid*
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



BAB I

PENDAHULUAN

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang. agar orang dapat hidup maka orang harus bekerja. Sebenarnya bukan hanya manusia saja yang harus bekerja akan tetapi semua makhluk hidup yang dengan caranya sendiri-sendiri bekerja untuk mencari makan sepanjang hidupnya. Kehidupan bagi manusia tentu saja mempunyai arti yang lebih luas sehingga keperluannya juga lebih luas dari sekedar kebutuhan badannya.

Sebagaimana dikemukakan Gunarto Suhardi:

Dahulu di masa manusia masih bebas untuk mengambil kebutuhan hidupnya dari alam raya orang dapat memenuhi kebutuhannya tanpa harus bekerja pada orang lain, namun perkembangan zaman dengan munculnya para penguasa hal ini telah berubah. Untuk kebutuhan proteinnya dan pakaiannya orang masih bisa berburu binatang di hutan atau di padang perburuan yang luas, untuk kebutuhan karbohidrat dia masih dapat memetik tanaman dan buah-buahan di hutan tanpa batas. Baru setelah muncul para penguasa yang karena kedigdayaannya mengaku memiliki hutan, padang-padang rumput dan ladang-ladang beserta isinya maka orang terpaksa bekerja untuk penguasa ini dengan kata lain ia menjadi karyawan, hamba sekaligus budak bagi penguasa tersebut.¹

Di jaman modern ini nampaknya situasi yang menyedihkan itu akan terulang kembali, *histoire est repete* kata orang Perancis, sebab melalui hubungan kerja dalam hal ini alih daya pekerja (*outsourcing*) dapat ditekan sedemikian rupa tanpa bisa menuntut hak normatif yang wajar², dalam hubungan kerja *outsourcing* merupakan penyerahan pekerjaan tertentu oleh suatu perusahaan kepada pihak ketiga, sehingga hubungan pekerja bukan dengan perusahaan

¹ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, UNIVERSITAS MEDAN AREA 2006, hal. 1.

² *Ibid*

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



BAB I PENDAHULUAN

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang. agar orang dapat hidup maka orang harus bekerja. Sebenarnya bukan hanya manusia saja yang harus bekerja akan tetapi semua makhluk hidup yang dengan caranya sendiri-sendiri bekerja untuk mencari makan sepanjang hidupnya. Kehidupan bagi manusia tentu saja mempunyai arti yang lebih luas sehingga keperluannya juga lebih luas dari sekedar kebutuhan badannya.

Sebagaimana dikemukakan Gunarto Suhardi:

Dahulu di masa manusia masih bebas untuk mengambil kebutuhan hidupnya dari alam raya orang dapat memenuhi kebutuhannya tanpa harus bekerja pada orang lain, namun perkembangan zaman dengan munculnya para penguasa hal ini telah berubah. Untuk kebutuhan proteinnya dan pakaiannya orang masih bisa berburu binatang di hutan atau di padang perburuan yang luas, untuk kebutuhan karbohidrat dia masih dapat memetik tanaman dan buah-buahan di hutan tanpa batas. Baru setelah muncul para penguasa yang karena kedigdayaannya mengaku memiliki hutan, padang-padang rumput dan ladang-ladang beserta isinya maka orang terpaksa bekerja untuk penguasa ini dengan kata lain ia menjadi karyawan, hamba sekaligus budak bagi penguasa tersebut.¹

Di jaman modern ini nampaknya situasi yang menyedihkan itu akan terulang kembali, *histoire est repete* kata orang Perancis, sebab melalui hubungan kerja dalam hal ini alih daya pekerja (*outsourcing*) dapat ditekan sedemikian rupa tanpa bisa menuntut hak normatif yang wajar², dalam hubungan kerja *outsourcing* merupakan penyerahan pekerjaan tertentu oleh suatu perusahaan kepada pihak ketiga, sehingga hubungan pekerja bukan dengan perusahaan

¹ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Medan Area 2006, hal. 1.

² *Ibid*.

pemberi kerja tetapi dengan perusahaan penyalur tenaga kerja, sebagaimana dikemukakan Libertus Jehani:

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktik, perusahaan *principal* menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan *principal* tetapi dengan perusahaan *outsourcing*. Dalam kaitannya dengan ini, ada tiga pihak dalam sistem *outsourcing* yaitu: perusahaan *principal* (pemberi kerja), perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja), tenaga kerja.³

Menggunakan jasa perusahaan *outsourcing* dilakukan oleh perusahaan penyedia pekerjaan adalah untuk efisiensi karena sumber daya perusahaan telah diarahkan pada pekerjaan akan memberikan keuntungan: *Pertama*, perusahaan *principal* dapat membagi beban/risiko usaha. *Kedua*, tercapai efisiensi karena segala sumber daya perusahaan tersebut diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan. Jadi, penyerahan pekerjaan-pekerjaan tertentu kepada pihak lain sesungguhnya tidak dilakukan dalam rangka menekan biaya produksi.⁴

Memperkerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik, atau pemimpin perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, maka perusahaan yang

³ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sanabat, Jakarta, 2008, hal. 1.

memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, melakukan seleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan. Oleh karena itu, tidak ada hubungan organisatoris antara organisasi dengan pekerja karena secara resmi pekerja adalah karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Gaji dibayar oleh perusahaan *outsourcing* setelah pihaknya memperoleh pembayaran dari perusahaan pemakai tenaga kerja. Gaji diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan *outsourcing*.

Perintah kerja walaupun sejatinya diberikan oleh perusahaan pemakai tenaga akan tetapi resminya juga diberikan oleh perusahaan *outsourcing* dan biasanya perintah itu diberikan dalam bentuk paket. Cara seperti ini melindungi perusahaan pemakai tenaga kerja dari kerepotan dalam hubungan karyawan dan majikan. "Perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai kesulitan tentang kenaikan upah (UMR), tidak menanggung biaya kesehatan, biaya pemutusan hubungan kerja dengan karyawan *outsourcing*, dan lain-lain yang sepatutnya menjadi beban majikan."⁵

Secara normatif sebelum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), sistem *outsourcing* ini sebenarnya sudah ada dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur tentang pemborongan pekerjaan. Disebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga.

Menurut pakar hukum perburuhan Iman Soepomo, bahwa "perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah".⁶ Perumusan UU Ketenagakerjaan yang paling dekat dengan penyediaan tenaga kerja *outsourcing* adalah pada Pasal 35 ayat (1) dinyatakan bahwa pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari:

1. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
2. Lembaga swasta berbadan hukum yang telah memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.⁷

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.⁸ Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan

⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968, hal. 57.

⁷ UNIVERSITAS MEDAN AREA, hal. 12.

⁸ Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.⁹

Pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerja akan jenis dan sifat pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu (musiman). Pekerjaan yang dapat menggunakan pekerja kontrak adalah pekerjaan-pekerjaan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.¹⁰

Sesuai Pasal 56 UU Ketenagakerjaan, maka perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Untuk waktu tidak tertentu dapat juga disebut sebagai pekerja tetap. Sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas: jangka waktu tertentu, dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Kebanyakan dari para pekerja *outsourcing* adalah termasuk dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan dimaksudkan untuk menutup kesulitan menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu misalnya mengenai pemborongan pekerjaan yang merupakan peluang bagi perusahaan penyedia tenaga kerja dan para pemberi kerja agar mendapat tenaga murah dan berkualitas.

Pekerja *outsourcing* semestinya mengetahui tentang hak-hak dasar pekerja, salah satunya hak non-diskriminasi dalam Pasal 6. Hak-hak dasar ini

⁹ Pasal 65 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal. 7.

dipertegas lagi dalam berbagai pasal berikut ini:

- a. Pasal 35 ayat (2) menyatakan bahwa pelaksana penempatan kerja (PJPT) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
- b. Pasal 35 ayat (3) dari UU No.13 Tahun 2003 ini menyebutkan pemberi kerja dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja.¹¹

Formulasi kedua ayat ini memberikan pengertian luas akan arti perlindungan karena prinsip hukum adalah bahwa makin pendek suatu formulasi hukum maka makin luas pula pengertian dan pelaksanaannya. Hal ini dipertegas lagi dengan kata-kata mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan. Kata mencakup berarti meliputi akan tetapi tidak terbatas pada apa yang disebutkan dalam kata meliputi tersebut, jadi masih ada hal yang di luarnya.¹²

Pengertian ini bilamana dihubungkan dengan pengertian non-diskriminasi dengan pekerja tetap dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka secara substantif tidak ada perbedaan antara pekerja tetap dengan pekerja untuk waktu tertentu, tipe *outsourcing* termasuk dalam hak-hak normatif apabila pekerja diberhentikan dari kerja oleh pemberi kerja. Dari ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, pekerja *outsourcing* termasuk di dalam katagori perjanjian kerja waktu tertentu, maka para pekerja harus diberikan pekerjaan yang sesuai sifatnya dengan apa yang disebut dalam ayat (1) dan (2) pasal. Jika tidak sesuai dengan pekerja tetap maka demi hukum pekerja *outsourcing* harus diakui oleh pemberi kerja sebagai pekerja tetap dan tidak dapat didiskriminasi. Hal ini dipertegas dalam Pasal 65 ayat (4) dan ayat (8) sehingga hak-haknya harus dipulihkan dan

¹¹ Gunarto Suhardi, *Op.Cit.*, hal. 16.

disamakan dengan pekerja tetap termasuk dalam hal jangka waktu kerja.

Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* dalam kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi sebagaimana disebutkan dalam penjelasan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengamanan (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Pada PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan bentuk-bentuk *outsourcing* adalah dalam bentuk pekerjaan *cleaning service* (Pengelolaan kebersihan), *handling & Managing People* (Jasa penyedia tenaga kerja), *Pest Control* (Jasa pengendalian hama) serta *Security Force* (jasa pengamanan).

Dari ketentuan tersebut, tampak bahwa pengaturan tentang syarat-syarat memperkerjakan pekerja kontrak sangat dibatasi (limitatif). Pekerjaan yang bersifat permanen sekalipun, juga menggunakan pekerja kontrak. Bentuk penyiasatan yang dilakukan adalah dengan melibatkan perusahaan *outsourcing* untuk memperkerjakan beberapa bagian pekerjaan perusahaan. "Berdasarkan kerjasama operasional tersebut, perusahaan *outsourcing* merekrut pekerja-pekerja kontrak. Di tengah terbatasnya kesempatan kerja, maka pekerja *outsourcing* ini

tidak punya banyak pilihan selain menerima syarat-syarat kerja yang

ditawarkan.”¹³

Walaupun adanya batasan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk memperkerjakan pekerja *outsourcing*, namun tetap berpotensi menimbulkan masalah, sebagaimana dikemukakan R. Djokopranoto:

Dalam teks UU No 13/2003 tersebut disebut dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Ada persamaan pokok antara bunyi UU tersebut dengan praktek industri, yaitu bahwa yang di *outsource* umumnya (tidak semuanya) adalah kegiatan penunjang (*non core business*), sedangkan kegiatan pokok (*core business*) pada umumnya (tidak semuanya) tetap dilakukan oleh perusahaan sendiri. Namun ada potensi masalah yang timbul. Potensi masalah yang timbul adalah apakah pembuat dan penegak undang-undang di satu pihak dan para pengusaha dan industriawan di lain pihak mempunyai pengertian dan interpretasi yang sama mengenai istilah-istilah tersebut.

Kesamaan interpretasi ini penting karena berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, *outsourcing* hanya dibolehkan jika tidak menyangkut usaha pokok (*core business*), namun interpretasi yang diberikan undang-undang masih sangat terbatas dibandingkan dengan kebutuhan dunia usaha saat ini dimana penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke berbagai bidang kegiatan perusahaan. Dengan kata lain, ”konsep dan pengertian usaha pokok atau *core business* dan kegiatan penunjang atau *non core business* adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis”¹⁵

Demikian serikat pekerja menolak sistem *outsourcing*, karena tidak terjamin kelangsungan kerja bagi pekerja kontrak. Setiap saat pekerja dapat diberhentikan dan perusahaan tidak diharuskan membayar kompensasi PHK. Alasan penolakan lain, karena pada kenyataannya banyak sekali terjadi

¹³ Libertus Jehani, *Op.Cit.*, hal. 7-8

¹⁴ R. Djokopranoto, “*Outsourcing* (Alih Daya) dalam No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)”, Materi Seminar disampaikan pada Seminar *Outsourcing: Process and Mangement*, World Trade Center, Jakarta, 13-14 Oktober

penyimpangan dalam kontrak.

Penyimpangan yang sering terjadi antara lain:

- a. Upah pekerja kontrak di bawah ketentuan UMR/UMP;
- b. Pekerja kontrak tidak diikutsertakan dalam program Jamsostek;
- c. Para pekerja kontrak dan perusahaan *outsourcing* bekerja pada bidang-bidang yang bersifat terus-menerus;
- d. Perusahaan *outsourcing* nakal baik langsung maupun tidak memungut uang dari calon pekerja;
- e. Perusahaan *outsourcing* memotong upah para pekerjanya sendiri;
- f. Para pekerja kontrak tidak mendapat THR.¹⁶

Selain itu, dalam pelaksanaan *outsourcing* berbagai potensi perselisihan dapat timbul, misalnya berupa pelanggaran-pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan maupun adanya perselisihan antara karyawan *outsourc* dengan karyawan lainnya, menurut "Pasal 66 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Jadi walaupun yang dilanggar oleh karyawan *outsourc* adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja."

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul "Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan Antara Karyawan Dengan PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan".

A. Pengertian dan Penegasan Judul

Skripsi yang diajukan dalam penelitian ini berjudul "Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan Antara Karyawan Dengan PT. Sukses Anugrah

¹⁶ Universitas Medan Area, hal. 4.

Sejahtera (SAS) Medan)¹⁷, agar tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda atas judul yang diajukan maka berikut ini akan diberikan pengertian dari judul yang diajukan, yaitu:

- Penerapan berarti proses, cara, perbuatan menerapkan.¹⁷
- Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Antara adalah jarak, ruang, di tengah dua benda.¹⁸
- Karyawan dapat digolongkan sebagai pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹
- Dengan adalah kata yang menjelaskan kata berikutnya.²⁰
- PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan adalah perusahaan yang berdiri pada pertengahan tahun 2009 berdomisili di Medan Sumatera Utara.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat diketahui pembahasan skripsi ini adalah tentang diterapkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan antara karyawan dengan PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan.

B. Alasan Pemilihan Judul

Ada beberapa point penting yang menjadi alasan pemilihan judul skripsi ini yaitu:

¹⁷ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008, hal. 1448.

¹⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Op.Cit.*, hal. 74.

¹⁹ Pasal 1 butir 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan

Departemen Pendidikan Nasional, *Op.Cit.*, hal. 152.

1. Untuk mengetahui klasifikasi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang perusahaan yang merupakan dasar pelaksanaan *outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan
2. Untuk mengetahui hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan.
3. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa terhadap karyawan *outsourc* yang melanggar aturan kerja pada perusahaan pemberi kerja di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan.

C. Permasalahan

Adapun permasalahan dalam pelaksanaan penelitian skripsi ini adalah:

1. Bagaimana klasifikasi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang perusahaan yang merupakan dasar pelaksanaan *outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan?
2. Bagaimana hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan?
3. Bagaimana penyelesaian sengketa terhadap karyawan *outsourc* yang melanggar aturan kerja pada perusahaan pemberi kerja di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan?

D. Hipotesa

Sesuai dengan permasalahan di atas maka hipotesa yang diajukan adalah:
UNIVERSITAS MEDAN AREA

1. Klasifikasi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang perusahaan yang merupakan dasar pelaksanaan *outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan adalah dalam bentuk pekerjaan *cleaning service* (Pengelolaan kebersihan), *handling & Managing People* (Jasa penyedia tenaga kerja), *Pest Control* (Jasa pengendalian hama) serta *Security Force* (jasa pengamanan).
2. Hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan adalah hubungan rekanan kerja sementara tenaga kerja memiliki hubungan kerja dengan PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan.
3. Penyelesaian sengketa terhadap karyawan *outsourc* yang melanggar aturan kerja pada perusahaan pemberi kerja di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan maka kepada karyawan tersebut akan diberikan sanksi berupa hukuman disiplin sampai kepada pemutusan hubungan kerja.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dan penulisan skripsi yang akan penulis lakukan adalah :

1. Sebagai suatu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area dalam program strata satu (S-1) Bidang Hukum Keperdataan.
2. Penulis juga berkeinginan untuk menyumbangkan sedikit pengetahuan kepada almamater penulis terutama tentang hubungan kerja antara karyawan dengan PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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

3. Kepada masyarakat luas penulis juga berharap agar tulisan ini dapat berguna terutama agar masyarakat tahu manfaat perihal hubungan kerja secara *outsourcing*.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan karya ilmiah data merupakan dasar utama, karenanya metode penelitian sangat diperlukan dalam penyusunan skripsi.

Adapun metode pengumpulan data yang dipergunakan penulis adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian kepustakaan ini penulis lakukan dengan mempelajari buku-buku, karangan-karangan ilmiah, majalah-majalah dan bahan-bahan yang bersifat teoritis yang dapat dijadikan sebagai dasar atau landasan pemikiran didalam pembuatan skripsi ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Melalui metode ini, penulis akan melakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data dengan cara melakukan penelitian langsung ke PT. Sukses Anugrah Sejahtera Medan, dan dalam hal ini penulis akan membuat beberapa pertanyaan-pertanyaan untuk dijadikan sebagai bahan dalam penyusunan skripsi ini serta penelitian dokumen seperti perjanjian kerja.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, perencanaan penulisan dilakukan sebagai

berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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)26/8/24

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

Dalam Bab Kedua ini akan diuraikan tentang: Pengertian Perjanjian, Pengertian Perjanjian Kerja Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja serta Hak dan Kewajiban Kedua Belah Pihak.

BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG OUTSOURCING

Dalam Bab Ketiga ini, akan diuraikan tentang : Defenisi *Outsourcing*, Sejarah *Outsourcing*, Pengaturan *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian dalam *Outsourcing*.

BAB IV PENERAPAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN ANTARA KARYAWAN DENGAN PT. SAS.

Dalam Bab ini penulis akan menguraikan tentang: Klasifikasi Pekerjaan Utama Dan Pekerjaan Penunjang Perusahaan Yang Merupakan Dasar Pelaksanaan *Outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan, Hubungan Hukum Antara Karyawan *Outsourcing* Dengan Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* dari PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan serta Mekanisme Penyelesaian Sengketa Terhadap Karyawan *Outsource* Yang

Melanggar Aturan Kerja Pada Perusahaan Pemberi Kerja di PT.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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

Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab akhir ini, penulis akan memberikan kesimpulan dan saran, atas uraian yang diberikan dalam bab II, III dan IV.





BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

A. Pengertian Perjanjian

Perjanjian atau persetujuan merupakan terjemahan dari *overeenkomst*, Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menyatakan “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Menurut Subekti, “perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.²¹

Munir Fuady mengatakan istilah perjanjian dalam hukum perjanjian merupakan kesepadanan dari istilah *overeenkomst* dalam Bahasa Belanda atau *agreement* dalam bahasa Inggris. Karena itu, istilah hukum perjanjian. Jika dengan istilah hukum perikatan dimaksudkan untuk mencakup semua bentuk perikatan dalam buku ketiga KUH Perdata, jadi termasuk ikatan hukum yang berasal dari perjanjian dan ikatan hukum yang terbit dari undang-undang, maka dengan istilah hukum perjanjian hanya dimaksudkan sebagai pengaturan tentang ikatan hukum yang terbit dari perjanjian saja.²²

Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa “definisi perjanjian yang terdapat di dalam ketentuan di atas adalah tidak lengkap dan

²¹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1979, hal. 1

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Bakti Bandung, 2001, hal. 2
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

pula terlalu luas”.²³

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 materil, dengan kata lain dinilai dengan uang.

Menurut Abdulkadir Muhammad perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.²⁴

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

Itulah sebabnya hubungan hukum dalam perjanjian, bukan suatu

²³ Mariam Darus Badruizaman, *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasannya*, Alumni, Bandung, 1993, halaman 89.

²⁴ Universitas Medan Area, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, halaman 225.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

hubungan yang bisa timbul dengan sendirinya seperti yang dijumpai dalam harta benda kekeluargaan. Dalam hubungan hukum kekayaan keluarga, dengan sendirinya timbul hubungan hukum antara anak dengan kekayaan orang tuanya seperti yang diatur dalam hukum waris. Lain halnya dalam perjanjian. Suatu perjanjian yang mengikat (perikatan) minimal harus ada salah satu pihak yang mempunyai kewajiban karena bila tidak ada pihak yang mempunyai kewajiban, maka dikatakan tidak ada perjanjian yang mengikat. Hubungan hukum adalah hubungan yang menimbulkan akibat hukum, yaitu hak (*right*) dan kewajiban (*obligation*). Hubungan hukum yang berdasarkan perjanjian/kontrak adalah hubungan hukum yang terjadi karena persetujuan atau kesepakatan para pihaknya.²⁵ 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.

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

Hukum kebendaan dikatakan bersifat tertutup, dan karenanya tidak boleh

²⁵ UNIVERSITAS MEDAN AREA *Contract Drafting*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal. 7.

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

ditambah, diubah, dikurangi atau dimodifikasi oleh orang perorangan atas kehendak mereka sendiri, hukum kebendaan, seringkali juga disebut sebagai hukum yang memaksa.²⁶

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.

- a. Hak kebendaan melekat pada benda dimana saja benda itu berada, jadi mempunyai *droit de suite*.
- b. Semua orang secara umum terikat oleh suatu kewajiban untuk menghormati hak seseorang atas benda tadi, *in violable et sacre*.
- c. Si empunya hak atas benda, dapat melakukan segala tindakan sesukanya atas benda tersebut.²⁷

²⁶ Kartini Muijadi dan Gunawan Widjaja, *Kebendaan Pada Umumnya*, Kencana, Jakarta, 2003, hal. 21.

²⁷ Universitas Sumatera Utara, "Tinjauan Umum Tentang Kompensasi", <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/25397/3/Chapter%20II.pdf>. Diakses tanggal 17

Kalau hukum kebendaan bersifat hak yang absolut, hukum kebendaan dalam perjanjian adalah bersifat “ hak relatif “/*relatief recht*. Dia hanya mengatur hubungan antara pribadi tertentu. *Bepaalde persoon*, bukan terhadap semua orang pemenuhan prestasi dapat dimintanya. Hanya kepada orang yang telah melibatkan diri padanya berdasar suatu tindakan hukum. Jadi hubungan hukum / *recht berrekking* dalam perjanjian hanya berkekuatan hukum antara orang-orang tertentu saja.²⁸

Hanya saja dalam hal ini perlu diingatkan, bahwa gambaran tentang pengertian hukum benda yang diatur dalam BW dalam Buku II, yang menganggap hak kebendaan itu “*inviolable et sacre*”²⁹ dan memiliki *droit de suite*, tidak mempunyai daya hukum lagi. Sebab dengan berlakunya Undang-Undang Pokok Agraria No. 5 Tahun 1960 sesuai dengan asas unifikasi hukum pertanahan, Buku II *Burgelijk Wetboek* (BW) tidak dinyatakan berlaku lagi.

Terutama mengenai hubungan tanah dengan seseorang, tidak lagi ditekankan pada faktor hak. Tetapi dititik beratkan pada segi penggunaan dan fungsi sosial tanah, agar seiaras dengan maksud dan jiwa pada Pasal 33 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945.

Seperti telah dikemukakan di atas, pada umumnya hak yang lahir dari perjanjian itu bersifat hak relatif, artinya hak atas prestasi baru ada pada *person* tertentu, jika hal itu didasarkan pada hubungan hukum yang lahir ~~atas~~ perbuatan hukum.

Akan tetapi ada beberapa pengecualian:

- a. 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.
- b. 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).²⁹

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 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.

Pengecualian 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:

- a. 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.
- b. Perjanjian yang mempunyai kekuatan hukum tak sempurna seperti *natuurlijke verbinten*.
Ketidak sempurnaan daya hukumnya terletak pada sanksinya, yaitu atas keengganan debitur memenuhi kewajiban prestasi, kreditur tidak diberi kemampuan oleh hukum untuk melaksanakan pemenuhan prestasi. Jadi tidak dapat dipaksakan.

- a. 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.
- b. 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).²⁹

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 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.

Pengecualian 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:

- a. 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.
- b. 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 melaksanakan pemenuhan prestasi. Jadi tidak dapat dipaksakan.

- c. *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.³⁰

Hukum adalah rangkaian peraturan-peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota suatu masyarakat dan bertujuan mengadakan tata tertib diantara anggota-anggota masyarakat itu. Ini berarti bahwa unsur hukum baru dapat dianggap ada, apabila suatu tingkah laku seseorang sedikit banyak menyinggung atau mempengaruhi tingkah laku dengan kepentingan orang lain.

Wirjono Prodjodikoro, berpendapat: “Bahwa dalam hal gangguan oleh pihak ketiga, pemilik hak benda dapat melaksanakan haknya terhadap siapapun juga, adalah sifat lain dari hak benda yaitu sifat absolut. Sedangkan dalam hukum perjanjian seseorang yang berhak, dapat dibidang mempunyai hak tak mutlak yaitu hanya dapat melaksanakan haknya terhadap seorang tertentu yakni orang pihak lain yang turut membikin perjanjian itu”.³¹

Suatu perhubungan hukum mengenai suatu benda, hukum perdata membedakan hak terhadap benda dan hak terhadap orang. Meskipun suatu perjanjian adalah mengenai suatu benda, perjanjian itu tetap merupakan perhubungan hukum antara orang dengan orang, lebih tegasnya antara orang tertentu dengan orang lain tertentu. Artinya, hukum perdata tetap memandang suatu perjanjian sebagai hubungan hukum, di mana seorang tertentu, berdasarkan atas suatu janji berkewajiban untuk melakukan suatu hal, dan orang lain tertentu

³⁰ *Ibid.*

³¹ Wirjono Prodjodikoro. *Azas-Azas Hukum Perjanjian*. Mandar Maju, Bandung, 2011.

- c. *Verbintenis* 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.³⁰

Hukum adalah rangkaian peraturan-peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota suatu masyarakat dan bertujuan mengadakan tata tertib diantara anggota-anggota masyarakat itu. Ini berarti bahwa unsur hukum baru dapat dianggap ada, apabila suatu tingkah laku seseorang sedikit banyak menyinggung atau mempengaruhi tingkah laku dengan kepentingan orang lain.

Wirjono Prodjodikoro, berpendapat: “Bahwa dalam hal gangguan oleh pihak ketiga, pemilik hak benda dapat melaksanakan haknya terhadap siapapun juga, adalah sifat lain dari hak benda yaitu sifat absolut. Sedangkan dalam hukum perjanjian seseorang yang berhak, dapat dibilang mempunyai hak tak mutlak yaitu hanya dapat melaksanakan haknya terhadap seorang tertentu yakni orang pihak lain yang turut membikin perjanjian itu”.³¹

Suatu perhubungan hukum mengenai suatu benda, hukum perdata membedakan hak terhadap benda dan hak terhadap orang. Meskipun suatu perjanjian adalah mengenai suatu benda, perjanjian itu tetap merupakan perhubungan hukum antara orang dengan orang, lebih tegasnya antara orang tertentu dengan orang lain tertentu. Artinya, hukum perdata tetap memandang suatu perjanjian sebagai hubungan hukum, di mana seorang tertentu, berdasarkan atas suatu janji berkewajiban untuk melakukan suatu hal, dan orang lain tertentu

³⁰ *ibid.*

³¹ Wirjono Prodjodikoro. *Azas-Azas Hukum Perjanjian*. Mandar Maju, Bandung, 2011.

berhak menuntut pelaksanaan kewajiban itu. Misalnya, A dan B membuat perjanjian jual beli, yaitu A adalah penjual dan B adalah pembeli, dan barang yang dibeli adalah sebuah lemari tertentu yang berada di dalam rumah A. Harga pembelian sudah dibayar, tetapi sebelum lemari diserahkan kepada B, ada pencuri yang mengambil lemari tersebut, sehingga lemari tersebut jatuh ke tangan seorang ketiga (C). Dalam hal ini B hanya berhak menegur A supaya lemari diserahkan kepadanya, dan B tidak dapat langsung menegur C supaya lemari tersebut diserahkan kepadanya.

Sifat hukum perjanjian ini berbeda dengan sifat hukum kebendaan. Pada hukum benda, hubungan hukum itu terjadi antara orang dengan benda. Sedangkan pada hukum perjanjian, hubungan hukum itu terjadi antara orang dengan orang berdasarkan perjanjian yang dibuat orang-orang tersebut.

Dengan sifat hukum perjanjian, yakni sifat perorangan, maka para pihak dapat dengan bebas menentukan isi dari perjanjian yang mereka buat, asal saja tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan, yang artinya hukum perjanjian itu menganut sistem terbuka.

Pasal-pasal dari hukum perjanjian ini merupakan hukum pelengkap, yaitu pasal-pasal itu dapat dikesampingkan apabila dikehendaki, oleh para pihak yang membuat perjanjian, mereka diperbolehkan mengatur sendiri sesuatu soal, namun tidak boleh melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.

KUH Perdata, hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (1) yang mengatakan bahwa : “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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

Uraian di atas juga dikenal asas kebebasan berkontrak, yaitu setiap orang bebas mengadakan perjanjian apa saja, baik yang sudah diatur atau belum diatur dalam undang-undang. Tetapi kebebasan tersebut dibatasi oleh tiga hal yaitu tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum, tidak bertentangan dengan kesusilaan.³²

Dikarenakan hukum perjanjian itu adalah merupakan peristiwa hukum yang selalu terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, sehingga apabila ditinjau dari segi yuridisnya, hukum perjanjian itu tentunya mempunyai perbedaan satu sama lain dalam arti kata bahwa perjanjian yang berlaku dalam masyarakat itu mempunyai coraknya yang tersendiri pula. Corak yang berbeda dalam bentuk perjanjian itu, merupakan bentuk atau jenis dari perjanjian.

B. Pengertian Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja-an menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.³³ Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si

³² UNIVERSITAS MEDAN AREA *Op.Cit*, hal. 225.

³³ Wiwoho Soedjono; *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1983, hal. 9

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.³⁴

Apabila ditelaah pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Iman Soepomo sebagaimana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.³⁵ Menurut Penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenakerjaan, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dijelaskan pula oleh Saiful Anwar “melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis”.³⁶

Pengertian perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.³⁷

Hukum Perburuhan di Indonesia ada beberapa peraturan yang mengatur

³⁴ Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 51.

³⁵ Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, Medan, 2007, hal. 45.

³⁶ *Ibid.*, hal. 45-46.

³⁷ *Ibid.*, hal. 45-46.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

perjanjian kerja antara lain dikemukakan seperti di bawah ini:

- a. 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).

- b. 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.

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-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah.

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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)26/8/24 26

Selain memuat pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, yang merupakan dasar hukum perjanjian kerja secara *outsourcing*. Hal ini ditemukan dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

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

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

Outsourcing adalah sumberdaya atau tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan jasa ketenagakerjaan untuk keperluan perusahaan pengguna tenaga kerja. Kegiatan *outsourcing* dilakukan melalui pemborongan pekerjaan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau di luar kegiatan usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyediaan angkutan pekerja.³⁸

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) hanya dibolehkan untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajahan³⁹

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

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

Sebagaimana layaknya suatu perjanjian kerja, maka perjanjian kerja secara *outsourcing* juga dimuat secara tertulis dengan tulisan dan isi tulisan yang dapat dimengertian oleh pekerja dan pengusaha yaitu dalam Bahasa Indonesia. Sedangkan apabila perjanjian tersebut dibuat tidak berdasarkan bahasa Indonesia maka dikhawatirkan adanya kesalahan dalam pemahaman isi perjanjian kerja secara *outsourcing* tersebut.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun, namun dalam hal tertentu dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja dengan ketentuan 1 (satu) kali pembaharuan dan Paling lama 2 (dua) tahun. Jika syarat materiil sebagaimana tercantum pada Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Masa kerja dalam PKWTT dihitung mulai sejak

³⁹ Saiful Anwar, *Op. Cit.*, hal. 48.

hubungan kerja PKWT. Dalam hal syarat formal (Pasal 59 ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi sehingga berubah menjadi PKWTT maka PKWTT tersebut dihitung sejak tidak terpenuhinya syarat dimaksud. Dalam PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan tersebut batal demi hukum (Pasal 58 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sedangkan di dalam PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dengan ketentuan pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku (Pasal 60 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berikut dalam penjelasan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan “Syarat percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada”.

Apabila di dalam suatu perusahaan atau jenis usaha tertentu terdapat pekerjaan yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan, serta upah didasarkan pada kehadiran pekerja, dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL). Pelaksanaan PKHL dilakukan dengan ketentuan, hari kerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Akan tetapi jika pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, PKHL dapat berubah menjadi PKWTT. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis. Bentuk dapat berupa daftar pekerja

yang melakukan pekerjaan, antara lain berisi:

- a. Nama dan alamat perusahaan pemberi kerja.
- b. Nama dan alamat pekerja.
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan.
- d. Besarnya upah dan atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja tersebut disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja. PKHL wajib didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan.

Pengaturan PKWT terdapat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Berdasarkan Pasal 13 Kep. Menakertrans tersebut ditegaskan: "PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Namun dalam kenyataannya pengusaha belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan tersebut, dan pengawasan dari instansi bidang ketenagakerjaan juga masih kurang.

PKWTT juga dibuat secara tertulis, apabila dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan pekerja sekurang-kurangnya memuat keterangan, nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah.

Dalam kegiatan *outsourcing* dapat dibuat PKWT dan PKWTT sebagai mana yang ditentukan oleh Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

C. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

1. Pekerja/Buruh

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 1 angka (2) nya disebutkan, tenaga kerja adalah : setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

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

Istilah pekerja/Buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus, seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di Kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.⁴⁰

Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white collar* semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra, dimana oleh pemerintah Belanda antara *white collar* dengan *blue collar* diberikan kedudukan dan status yang berbeda. Orang-orang *white collar* dikatakannya adalah orang-orang yang terhormat yang pantang melakukan pekerjaan-pekerjaan kasar, sedangkan orang-orang *blue collar* adalah kuli kasar yang hampir sama kedudukan dengan budak yang harus tunduk dan patuh, hormat kepada orang-orang *white collar*. Disinilah letak kelicikan penjajah Belanda untuk memecah belah bangsa Indonesia sesuai dengan prinsip *de vide et impera*.

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974 istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja.⁴¹ usulan penggantian ini didasari oleh pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Di samping itu, dengan dipengaruhi oleh Paham *Marxisme*, buruh dianggap suatu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangannya. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong royongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga perlu diganti dengan istilah baru. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, harus kembali

dalam Undang-undang Dasar 1945 yang pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif”. Jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah pekerja untuk pengertian buruh. Oleh karena itu disepakati penggunaan kata pekerja sebagai pengganti kata buruh karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

Namun kemudian, dengan diundangkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh.

Sedangkan Halili Toha dan Hari Pramono menjelaskan terdapat pengertian yang berbeda antara pekerja dengan buruh.

Pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang biasanya disebut “buruh bebas”, misalnya: dokter yang membuka praktek partikelir, pengacara (advokat), penjual kopi di pinggir jalan, petani yang menggarap sawahnya sendiri. Buruh bebas ini dapat dinamakan swapekerja.

Buruh ialah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.⁴²

Dalam hal-hal tertentu yang tercakup dalam pengertian pekerja/buruh diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2) ditentukan bahwa:

Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak.

⁴² Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Universitas Medan Area

2. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

2. Pemberi Kerja/Pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.⁴³

Menurut ketentuan dalam Pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan khususnya pada angka 5 terlihat bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia

⁴³ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hal. 29.

mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan definisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organannya.⁴⁴

Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa majikan ialah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberi pekerjaan.⁴⁵

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Lalu bagaimana hubungan hukum antara pengurus perusahaan dengan pemilik perusahaan tersebut.

Menjawab pertanyaan tersebut, perlu sedikit dilihat teori-teori yang terdapat dalam Hukum Dagang. Di dalam bukunya HMN Purwosutjipto disebutkan “adanya pembantu-pembantu dalam perusahaan. Di antara pembantu-pembantu dalam perusahaan ini ada yang disebut pimpinan perusahaan (manajer), yaitu pemegang kuasa pertama dari pengusaha perusahaan”.⁴⁶

Menurut Zaeni Asyhadie, orang yang menjalankan sendiri perusahaan yang bukan miliknya menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di atas adalah sama dengan pimpinan perusahaan yang dimaksudkan oleh HMN Purwosutjipto. Menurut beliau sifat hubungan hukum yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan pengurus (pimpinan perusahaan) adalah

⁴⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 24.

⁴⁵ Undang-Undang Pendidikan Nasional, *Op.Cit.*, hal. 191.

⁴⁶ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hal. 30.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

sebagai berikut:⁴⁷

1. Hubungan perburuhan, yaitu hubungan yang bersifat subordinasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Yang memerintah dan yang diperintah. Pengurus perusahaan (pimpinan perusahaan dengan sebaik-baiknya), sedangkan pengusaha mengikatkan dirinya untuk membayar upahnya.
2. Hubungan pemberian kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam Pasal 1792 KUH Perdata. Pengusaha (pemilik perusahaan) merupakan pemberi kuasa, sedangkan si pimpinan perusahaan merupakan pemegang kuasa. Pemegang kuasa mengikatkan diri untuk menjalankan perintah pemberi kuasa. Sedangkan pemberi kuasa mengikatkan diri untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.

Selanjutnya yang dimaksudkan dengan perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

D. Hak dan Kewajiban Kedua Belah Pihak

Para pihak dalam perjanjian kerja terdiri dari 2 yaitu majikan dan buruh (pekerja). Kedua belah pihak inilah yang berhubungan dalam hubungan kerja yang melahirkan hak dan kewajiban secara bertimbal balik. Dengan demikian maka dapat dijelaskan kewajiban buruh menjadi hak pengusaha dan kewajiban pengusaha menjadi hak buruh.

Menurut Halili Toha dan Hari Pramono “kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk majikan/pengusaha”.⁴⁸ Hal ini menjelaskan bahwa pekerja memiliki kewajiban dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh majikan. Selain kewajiban tersebut maka tenaga kerja juga berhak untuk:

1. Mendapatkan upah dan gaji sesuai yang diperjanjikan, dan yang ditetapkan dalam perundang-undangan.
2. Mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan kerja.
3. Mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Memperoleh waktu istirahat, cuti dan lain sebagainya
5. Memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
6. Dan lain sebagainya.⁴⁹

Sedangkan pengusaha yang menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Pasal 1 angka 5 menyatakan bahwa dalam arti kata majikan adalah :

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c) 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.

⁴⁸ Halili Toha dan Hari Pramono, *Op.Cit*, hal. 51.
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Pengusaha sebagaimana disebutkan di atas memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja, dan secara bertimbal balik pula pengusaha berhak untuk memperoleh hasil kerja dari para tenaga kerjanya.

Pengusaha diwajibkan memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya, yaitu memperlakukan semua orang sama tanpa perbedaan yang didasarkan ras (keturunan), agama, kedudukan sosial dan kekayaan. Hal ini merupakan rangkaian penjelmaan sila “Keadilan Sosial”, dengan demikian harus mampu melindungi segenap bangsa Indonesia, apapun latar belakang dan status sosialnya.





BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG OUTSOURCING

A. Defenisi Outsourcing

Outsourcing adalah penempatan tenaga kerja dalam negeri oleh suatu perusahaan jasa ketenagakerjaan dimana si pekerja terikat dengan peraturan dimana ia bekerja sedangkan permasalahan-permasalahan akibat dari pekerjaannya tersebut seperti gaji, upah, intensif dan lain sebagainya diurus oleh perusahaan yang menempatkan ia bekerja.⁵⁰

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

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

⁵⁰ Sutardi, Djohanidimusumo, *Indonesia Dalam perkembangan Dunia : Kini dan Masa Datang*, LP3ES, Jakarta, 1995, hal. 55.

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.

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*.⁵¹

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

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

Penempatan tenaga kerja secara *outsourcing* disebabkan kebutuhan akan lapangan pekerjaan yang sedemikian tinggi, yang tidak diikuti oleh tingkat penyediaan lapangan kerja baru. Sementara di sisi yang lain pertumbuhan penduduk yang sedemikian besar memberikan akibat semakin sempitnya kompetisi memasuki lapangan kerja dan murahannya 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.

B. Sejarah *Outsourcing*

Pada dasarnya praktek dari prinsip-prinsip *outsourcing* telah diterapkan sejak jaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, akibat kekurangan kemampuan pasukan dan tidak tersedianya ahli-ahli bangunan, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana.⁵²

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

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

Selanjutnya pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkak. Akibatnya, risiko usaha dalam segala hal, termasuk risiko ketenagakerjaan pun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran *outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreativitas banyak perusahaan bes 39 membuat strategi baru dengan

konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritis, dan memutuskan hal-hal yang harus di-*outsource*.

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

Sekitar tahun 1990, *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsource* fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, akan tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.⁵³

Dalam perkembangan selanjutnya, *outsourcing* tidak lagi sekedar membagi risiko, melainkan berkembang lebih kompleks. Michael F. Corbett, pendiri *The Outsourcing Institute* dan Presiden Direktur dari *Michael F. Corbett & Associates Consulting Firm*, mengemukakan *outsourcing* telah menjadi alat manajemen. *Outsourcing* bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi juga mendukung tujuan dan sasaran bisnis.⁵⁴

Di Indonesia praktek *outsourcing* telah dikenal sejak Zaman Kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1601 b KUH Perdata. Dalam pasal

itu disebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga.

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

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

Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, maka peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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

menggantikan tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan, seperti satpam, akunting dan lain-lain.

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

C. Pengaturan *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat disebut sebagai suatu kodifikasi dari berbagai ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya terpisah-pisah. Sebelum Undang-Undang ini berlaku, ada sekitar 15 ordonansi dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk mengatur persoalan ketenagakerjaan. Dengan berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini, maka ke-15 ordonansi/peraturan tersebut telah dinyatakan tidak berlaku.

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

Ketentuan yang mengatur *outsourcing* ditemukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 64 disebutkan

“perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Oleh karena ketentuan pasal tersebut lebih merupakan pilihan bebas, maka pemanfaatan *outsourcing* bukanlah sesuatu yang wajib melainkan terserah pada perhitungan-perhitungan untung rugi pengusaha.

D. Perjanjian Dalam *Outsourcing*

Pada 17 Januari 2012 lalu, Mahkamah Konstitusi (“MK”) memutus permohonan pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik (AP2ML) Didik Suprijadi (Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011).

Dalam pertimbangannya, MK menegaskan *outsourcing* adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Tetapi, pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Agar para pekerja tidak dieksploitasi, Mahkamah menawarkan dua model *outsourcing*.

1. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).
2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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)26/8/24

Karena itu, melalui model pertama, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* dianggap konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan PKWTT secara tertulis.

Sementara, model kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan hak-haknya dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan.

Meski demikian, berdasarkan Putusan MK Dianggap Makin Melegalkan *Outsourcing*, kalangan pekerja dan pengusaha masih berbeda pandang melihat tersebut.

Perjanjian dalam *outsourcing* sama halnya dengan perjanjian lain yang dibuat oleh masing-masing pekerja dan dalam hal ini adalah pihak pekerja dan juga buruh. Dalam hal membuat suatu perjanjian yang berisi tentang hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, kapan diadakan suatu perjanjian dan juga kapan berakhirnya suatu perjanjian kerja *outsourcing*. Meskipun, merupakan pihak ketiga namun, perjanjian *outsourcing* sah menurut hukum. Perjanjian dalam *outsourcing* meliputi mekanisme penyelesaian jika terjadi wanprestasi atau ingkar janji dalam sebuah perjanjian *outsourcing*.

Perjanjian dalam *outsourcing* merupakan suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak ketiga yang mana dalam hal ini adalah PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan yang menyalurkan jasa berupa tenaga *cleaning service* (CS), Security dan lain sebagainya kepada perusahaan yang membutuhkan,

dengan demikian pekerja tersebut karyawan PT SAS Medan.
UNIVERSITAS MEDAN AREA



BAB V

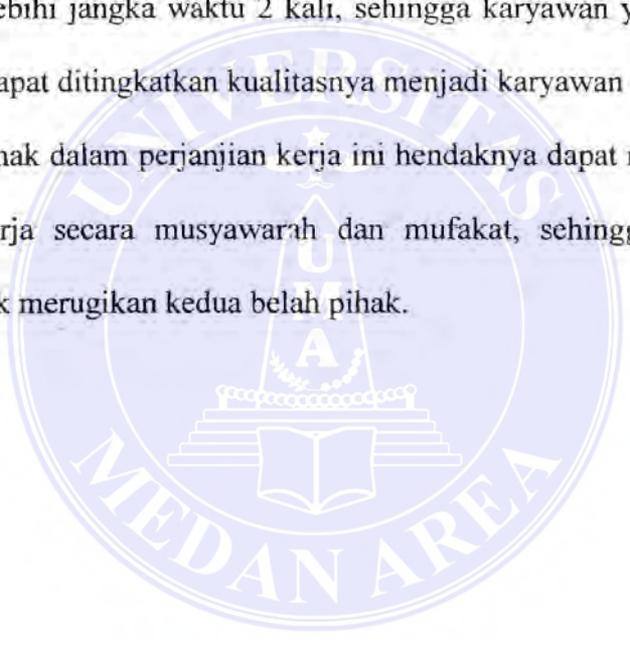
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Klasifikasi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang perusahaan yang merupakan dasar pelaksanaan *outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan meliputi: Staff Administrasi, Merchandiser, Helper, Fogging, Spraying, Carpet Vacuuming serta Secutiry.
2. Hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan adalah hanya semata-mata hubungan penempatan kerja, sedangkan hubungan kerja yang terjadi adalah antara karyawan yang diikat dengan perjanjian kerja secara *outsourcing* dengan PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan.
3. Penyelesaian sengketa terhadap karyawan *outsourc* yang melanggar aturan kerja pada perusahaan pemberi kerja di PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan adalah dilakukan secara internal antara karyawan dengan PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) Medan. Kemudian apabila jalan tersebut tidak mengakhiri perselisihan dilakukan melalui mediasi, apabila jalan tersebut juga tidak menyelesaikan sengketa maka diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai suatu bentuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

B. Saran

1. Penerapan hak-hak normatif pekerja yang *dioutsourcing* hendaknya dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan merasakan terlindungi dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kepada instansi terkait hendaknya dapat melakukan pengawasan yang semestinya khususnya terhadap pelaksanaan kontrak kerja secara *out sourcing* yang telah melebihi jangka waktu 2 kali, sehingga karyawan yang dikontrak kerja tersebut dapat ditingkatkan kualitasnya menjadi karyawan tetap.
3. 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

A. Buku:

- Abdukkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008.
- Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta, 2005.
- Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing* Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2006.
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Hasanuddin Rahman, *Contract Drafting*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968.
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Kebendaan Pada Umumnya*, Kencana, Jakarta, 2003.
- Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- _____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000.
- _____, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta 2004.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008.
- Mariam Darus Badruzaman, *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasannya*, Alumni, Bandung, 1993.
- M. Nur Rasaid, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.

Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.

R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1979.

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

Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, Medan, 2007.

Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2002.

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

Wirjono Prodjodikoro. *Azas-Azas Hukum Perjanjian*. Mandar Maju, Bandung, 2011.

Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1983.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

B. Peraturan Perundang-Undangan:

KUH Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Internet:

Mohd. Syaufii Syamsuddin, "Peluang dan Tantangan Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga (*Outsourcing*)", dalam *Informasi Hukum* (Vol. 3 Tahun VII, 2005).

R. Djokopranoto, "*Outsourcing (Alih Daya) dalam No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)*", Materi Seminar disampaikan pada Seminar *Outsourcing: Process and Mangement*, World Trade Center, Jakarta, 13-14 Oktober 2005, Yogyakarta.