

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYEDIA JASA
ATAS PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH MITRA
(STUDI PT. TRI SATYA LANCANA)**

SKRIPSI

OLEH :

MUHAMMAD RIZKI

218400010



PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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

Document Accepted 25/5/26

Access From (repositori.uma.ac.id)25/5/26

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYEDIA JASA
ATAS PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH MITRA
(STUDI PT. TRI SATYA LANCANA)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

Di Fakultas Hukum Universitas Medan Area

Oleh :

MUHAMMAD RIZKI

218400010

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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

Document Accepted 25/5/26

Access From (repositori.uma.ac.id)25/5/26

PENGESAHAN

: Perlindungan Hukum Terhadap Penyedia Jasa Atas Pemberhentian

Sepihak Oleh Mitra (Studi PT. Tri Satya Laksana)

: Muhammad Rizki

: 218400010

: Hukum

Di Setujui Oleh

Komis/Perabimbing

Med. Anas Lubis, S.H., M.H.



Med. Ramadan, S.H., M.H.

Dekan

HALAMAN PERNYATAAN

menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya diri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain n sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima utan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila ri ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 Agustus 2025



Muhammad Rizki
218400010

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

civitas akademik Uniiversitas Medan Area, yang bertanda tangan di bawah ini :

: Muhammad Rizki

: 218400010

Studi : Ilmu Hukum

: Hukum

ni Pengembangan Ilmu Pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan
a Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya
g berjudul : **“Perlindungan Hukum Terhadap Penyedia Jasa Atas Pemberhentian Sepihak
h Mitra (Studi PT. Tri Satya Lancana)”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).
gan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan,
galihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan
publikasin skripsui saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan
gai pemilik hak cipta.

1 pernyataan ini saya buat degan sebenarnya.

Dibuat Di : Medan

Pada Tanggal : 20 Agustus 2025

Yang Menyatakan,



(Muhammad Rizki)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/5/26

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 (repositori.uma.ac.id)25/5/26

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Muhammad Rizki
Tempat/Tgl Lahir : Binjai/ 27 Februari 2022
Alamat : Asrama Arhanudes 11-BS LK 1
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status Pribadi : Belum Menikah

2. Datab Orang Tua

Nama Ayah : Samsul Bahri
Nama Ibu : Herlina Dewi, S.H

3. Pendidikan

SDN 060929 : Lulus Tahun 2013
SMPN 36 MEDAN : Lulus Tahun 2016



ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYEDIA JASA

ATAS PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH MITRA

(STUDI PT. TRI SATYA LANCANA)

OLEH :

MUHAMMAD RIZKI

218400010

Pola hubungan kerja dalam model kemitraan antara perusahaan dan penyedia jasa kini semakin berkembang, khususnya pada sektor jasa keamanan. Namun, dalam praktiknya, tidak jarang terjadi pemberhentian sepihak oleh mitra kerja (perusahaan) terhadap penyedia jasa tanpa melalui prosedur hukum yang adil. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada penyedia jasa dalam situasi seperti ini. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja oleh mitra kepada penyedia layanan jasa PT. Tri Satya Lancana? 2) Bagaimana perlindungan hukum terhadap penyedia layanan jasa PT. Tri Satya Lancana atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh mitra? . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan hukum antara penyedia jasa dan mitra, serta bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi penyedia jasa dalam menghadapi tindakan pemberhentian sepihak. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris, dengan data yang diperoleh melalui studi pustaka dan wawancara langsung terhadap pihak-pihak terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara penyedia jasa dan PT. Tri Satya Lancana dikualifikasikan sebagai hubungan kemitraan berbasis kontrak kerja sama. Namun, ketidakseimbangan kedudukan antara mitra dan penyedia jasa seringkali menyebabkan penyedia jasa berada pada posisi yang dirugikan, khususnya dalam hal pemberhentian sepihak. Perlindungan hukum terhadap penyedia jasa sebenarnya telah diatur dalam prinsip keadilan kontraktual, hukum perdata, dan ketentuan perlindungan tenaga kerja, namun implementasinya belum berjalan efektif. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan regulasi serta pengawasan hukum agar hak-hak penyedia jasa tidak diabaikan dalam hubungan kemitraan.

KATA KUNCI: Perlindungan Hukum, Penyedia Jasa, Pemberhentian Sepihak

ABSTRACT

Partnerships between companies and service providers are increasingly common, particularly in the security services sector. However, in practice, unilateral terminations by partners (companies) of service providers are not uncommon without due legal process. One such case occurred at PT. Tri Satya Lancana, where several service providers experienced unilateral termination without any clear legal basis or adequate compensation. This raises questions about the legal protections that should be afforded to service providers in such situations. What is the mechanism for termination of employment by partners to service providers at PT. Tri Satya Lancana? 2) What is the legal protection for service providers at PT. Tri Satya Lancana upon termination of employment by partners? This study aims to determine and analyze the legal relationship between service providers and partners, as well as the forms of legal protection available to service providers in the face of unilateral termination. This study uses a normative and empirical juridical approach, with data obtained through literature studies and direct interviews with related parties. The results show that the relationship between service providers and PT. Tri Satya Lancana is qualified as a partnership relationship based on a cooperation contract. However, the imbalance in position between partners and service providers often causes service providers to be in a disadvantaged position, especially in cases of unilateral termination. Legal protection for service providers has actually been regulated in the principles of contractual justice, civil law, and labor protection provisions, but its implementation has not been effective. Therefore, strengthening regulations and legal oversight are needed so that the rights of service providers are not ignored in partnership relationships.

KEYWORDS: Legal Protection, Service Providers, Unilateral Termination,

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya berupa kesehatan, rezeki dan ilmu pengetahuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Pendidikan Strata 1 Sarjana Hukum di Universitas Medan Area melalui skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Prodi Ilmu Hukum, Bidang Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area. Penulis menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYEDIA JASA ATAS PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH MITRA (STUDI PT. TRI SATYA LANCANA).**

Secara khusus, penulis mengucapkan rasa terimakasih yang tiada terhingga kepada kedua orang tua, Ayah saya Samsul Bahri dan Ibu saya Herlina Dewi, S.H. serta adik-adik saya Muhammad Rifqi, S.H. dan Rizka Delifina Az Zahra yang telah memberikan penulis dukungan dari segi moril dan materil dan motivasi yang tiada henti untuk penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, tanpa dukungan mereka penulis tidak akan ada di titik saat ini, penulis berharap semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis dimanapun dan kapanpun

. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan kepada seluruh Mahasiswa terkhusus kepada penulis sehingga Penulis dapat menyelesaikan Pendidikan Strata 1 Hukum di Universitas Medan Area
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, S.H., M.H. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Citra Ramadhan, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk dapat menjadi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area

5. Ibu Dr. Rafiqi, S.H., M.H. selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area
6. Bapak Mhd. Ansor Lubis, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan arahan, motivasi dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan hasil yang terbaik dan sesuai dengan pedoman yang ada.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama proses belajar baik di dalam kelas ataupun diluar kelas.
8. Teman – teman seangkatan penulis terkhusus teman sekelas penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan informasi, motivasi dan semangat kepada penulis selama proses perkuliahan sampai dengan penyelesaian skripsi ini.



DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| ABSTRAK..... | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| BAB I | |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 11 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 11 |
| 1.4 Hipotesis Penelitian..... | 12 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 12 |
| BAB II | |
| TINJAUAN PUSTAKA | 14 |
| 2.1 Tinjauan Umum Tentang <i>Outsourcing</i>..... | 14 |
| 2.2. Dasar Hukum Outsourcing..... | 18 |
| 2.3. Syarat-Syarat Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Outsourcing | 22 |
| 2.3 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum | 33 |
| a. Pengertian Perjanjian Kerja Sama | 35 |
| b. Syarat Sah Dalam Perjanjian Kerja Sama | 39 |
| c. Bentuk-Bentuk Wanprestasi..... | 41 |
| BAB III | |
| METODOLOGI PENELITIAN | 44 |
| 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian..... | 44 |

| | | | |
|------------------------------------|--|----|-----------|
| 3.1.1 | Waktu Penelitian | 44 | |
| 3.1.2 | Tempat Penelitian..... | 44 | |
| 3.2 | Metodologi Penelitian..... | 44 | |
| 3.2.1 | Jenis Penelitian | 45 | |
| 3.2.2 | Sumber Data | 46 | |
| 3.2.3 | Teknik Pengumpulan Data..... | 47 | |
| 3.2.4 | Analisis Data | 48 | |
| BAB IV | | | |
| HASIL DAN PEMBAHASAN.....51 | | | |
| 4.1 | Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja oleh Mitra kepada Penyedia Layanan Jasa PT. Tri. Satya Lancana..... | 51 | |
| 4.1.1 | Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja oleh Mitra kepada Penyedia Layanan Jasa PT. Tri. Satya Lancana | 57 | |
| 4.1.2 | Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja oleh Mitra kepada Penyedia Layanan Jasa PT. Tri. Satya Lancana | 63 | |
| 4.1.3 | Hak dan Kewajiban Mitra dan Penyedia Layanan Jasa | 68 | |
| 4.2. | Perlindungan Hukum terhadap Penyedia Layanan Jasa PT. Tri Satya Lancana atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh Mitra | 73 | |
| 4.2.1 | Pertanggungjawaban Hukum terhadap Penyedia Layanan Jasa PT. Tri Satya Lancana atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh Mitra | 81 | |
| BAB V | | | |
| KESIMPULAN DAN SARAN | | | 87 |
| 5.1. | Kesimpulan | 87 | |
| 5.2. | Saran | 88 | |
| DAFTAR PUSTAKA | | | 90 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hukum merupakan seperangkat aturan yang mengatur perilaku manusia sebagai bagian dari kehidupan bermasyarakat, dengan tujuan untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban di antara para anggotanya.¹ Perjanjian merupakan suatu kejadian hukum di mana seseorang menyatakan janji kepada pihak lain, atau dua pihak saling mengikatkan diri dengan saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal tertentu.²

Hubungan hukum yang timbul antara dua pihak dalam suatu perjanjian disebut **perikatan**, sehingga dapat dikatakan bahwa suatu perjanjian akan melahirkan perikatan antara pihak-pihak yang mengadakannya. Pada dasarnya, perjanjian merupakan rangkaian pernyataan yang berisi janji atau kesanggupan, baik yang disampaikan secara lisan maupun tertulis. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), bentuk dan isi perjanjian tidak diatur secara tertutup atau kaku, melainkan bersifat terbuka. Artinya, para pihak memiliki kebebasan untuk merumuskan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian sesuai dengan kesepakatan bersama, yang berasal dari kehendak dan pemikiran masing-masing, kemudian dituangkan dalam bentuk klausul-klausul tertulis yang menjadi isi perjanjian.

¹ Djanianus Djamin, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum*. USU Press, Medan, Hal. 52

² R. Subekti. 1980. *Hukum Perjanjian, Pembimbing Masa*. Jakarta, Hal. 1

Dalam suatu perjanjian, tidak boleh terdapat hubungan hukum yang terbentuk secara otomatis seperti yang umumnya terjadi dalam hubungan kekeluargaan mengenai harta benda. Hubungan hukum dalam perjanjian muncul karena adanya suatu **tindakan hukum** (*rechtshandeling*) yang dilakukan secara sadar oleh para pihak. Tindakan hukum tersebut melahirkan hubungan hukum kontraktual, di mana salah satu pihak memberikan sesuatu yang menjadi hak pihak lain dalam bentuk **prestasi**, sementara pihak yang menerima hak tersebut juga berkewajiban memberikan prestasi sebagai imbalannya. Dengan demikian, satu pihak memperoleh **hak** (*recht*), sementara pihak lainnya menanggung **kewajiban** (*plicht*) untuk melaksanakan atau menyerahkan sesuatu yang telah dijanjikan.

Pelaksanaan suatu perjanjian pada umumnya sudah mencakup pengaturan yang jelas mengenai objek dari perjanjian tersebut. Objek inilah yang disebut sebagai **prestasi** atau dalam istilah hukum disebut sebagai *voorwerp* dalam suatu *verbinten* (perikatan). Oleh karena itu, hubungan hukum yang timbul berdasarkan suatu tindakan hukum tidak memiliki makna dalam hukum perjanjian jika tidak disertai dengan kewajiban untuk melaksanakan prestasi tersebut..³

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) memberikan definisi mengenai kontrak dalam Pasal 1313, yang menyatakan bahwa perjanjian merupakan suatu tindakan hukum di mana satu orang atau lebih mengikatkan diri kepada satu orang lain atau lebih. Dalam hal terjadi wanprestasi, hukum berperan memberikan perlindungan dengan menetapkan adanya ganti rugi yang harus dipenuhi oleh subjek hukum yang gagal melaksanakan kewajiban prestasinya,

³ *Ibid*, Hal. 5

kepada subjek hukum lain yang memiliki hak atas prestasi tersebut berdasarkan isi perjanjian.

Secara umum, istilah "perjanjian" sering kali digunakan secara bergantian dengan istilah "persetujuan", karena kedua pihak yang terlibat saling menyepakati untuk melaksanakan sesuatu. Dengan demikian, perjanjian dan persetujuan dipandang memiliki makna yang sama. Dalam konteks hukum, istilah persetujuan atau *overeenkomsten* merujuk pada kesepakatan antara dua pihak atau lebih mengenai aspek-aspek kekayaan yang mereka miliki, dengan maksud untuk saling mengikat dalam hubungan hukum yang telah disepakati bersama.⁴

Salah satu asas fundamental dalam hukum perjanjian adalah **prinsip perlindungan terhadap pihak yang dirugikan** akibat kelalaian atau kegagalan pihak lain dalam memenuhi isi perjanjian (wanprestasi). Berdasarkan prinsip tersebut, apabila terjadi wanprestasi dalam pelaksanaan suatu perjanjian, maka pihak yang mengalami kerugian berhak memperoleh perlindungan hukum melalui beberapa bentuk pemulihan hak, antara lain sebagai berikut:⁵

a. **Exception non adimpleti contractus**

Prinsip *exception non adimpleti contractus* memberikan hak kepada pihak yang dirugikan akibat wanprestasi untuk menolak melaksanakan kewajiban atau prestasinya, termasuk menolak melanjutkan pemenuhan prestasi, selama pihak lawan dalam perjanjian belum memenuhi atau telah gagal melaksanakan kewajibannya terlebih dahulu. Prinsip ini menjadi bentuk perlindungan hukum

⁴ Wirjono Prodjodikoro, 2001, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Penerbit Sumur, Bandung, Hal. 11

⁵ Munir Fuady, 2011, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, Hal.. 23

agar tidak terjadi ketimpangan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban antara para pihak dalam suatu perjanjian.

b. Penolakan terhadap prestasi lanjutan dari pihak lawan

Dalam hal pihak lawan melakukan wanprestasi, misalnya dengan mengirimkan barang cacat atau tidak sesuai dalam suatu perjanjian jual beli, maka pihak yang dirugikan berhak untuk menolak pelaksanaan prestasi berikutnya dari pihak tersebut. Sebagai contoh, pihak yang dirugikan dapat menolak pengiriman barang selanjutnya sebagai bentuk keberatan atas pelanggaran yang telah terjadi dalam pelaksanaan perjanjian.

c. Mengajukan tuntutan restitusi

Dalam situasi di mana salah satu pihak telah melakukan atau bahkan menyelesaikan kewajiban prestasinya sebagaimana diatur dalam perjanjian, sementara pihak lainnya melakukan wanprestasi, maka pihak yang telah memenuhi prestasinya tersebut berhak untuk menuntut pengembalian atas apa yang telah diserahkan, atau menuntut pembayaran atas prestasi yang telah dilakukan.⁶ Kualitas hidup berkaitan erat dengan tingkat kemakmuran dan kesejahteraan manusia, yang tidak hanya ditujukan bagi kelompok tertentu, melainkan mencakup seluruh lapisan masyarakat. Salah satu wujud nyata dari upaya peningkatan kualitas hidup tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kinerja dan pendapatan di berbagai sektor ekonomi, termasuk di antaranya

⁶ Abdulkadir Muhammad, 2010, Hukum Perdata Indonesia, Citra Aditya Bhakti, Bandung, Hal. 24

sektor lembaga keuangan yang berperan penting dalam perekonomian suatu negara.⁷

Peran tenaga kerja (karyawan) dalam kegiatan produksi sangatlah vital, karena merekalah yang secara langsung melaksanakan proses produksi tersebut. Pada dasarnya, karyawan merupakan bagian dari sumber daya utama yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan operasional harian dan memastikan berjalannya aktivitas perusahaan. Sebagai makhluk hidup (*living organism*), manusia memiliki kepribadian yang dibentuk oleh lingkungan sekitarnya. Bahkan, keberadaan dan fungsi suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada peran karyawan, sehingga menjadikan mereka sebagai elemen yang sangat penting dalam struktur manajemen..⁸ Untuk memastikan bahwa pekerja dapat menjalankan tugasnya secara optimal, perusahaan perlu membentuk suatu sistem pengelolaan yang dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia atau manajemen kepegawaian.⁹

Karyawan yang memiliki tingkat semangat kerja tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan dan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat loyalitas serta antusiasme kerja dapat tercermin dari rasa senang mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung mencurahkan perhatian, kreativitas, serta keterampilan secara maksimal dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu,

⁷ Firmansyah Deckiyanto, 2012, Akibat Hukum Pemutusan Perjanjian Kerjasama Pemotongan Gaji Secara Sepihak Oleh Juru Bayar Terhadap Pihak Bank Pada Kredit Golongan Berpenghasilan Tetap, Jurnal Hukum, Universitas Brawijaya Malang, Hal. 3

⁸ Ahmad, Tohardi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung. Hal. 31

⁹ Ibid, Hal. 33

diperlukan adanya upaya untuk memotivasi karyawan, baik melalui pemenuhan kebutuhan fisik maupun nonfisik. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab atas tugas yang diemban. Akibatnya, produktivitas kerja pun akan mengalami peningkatan. Dorongan yang memicu semangat kerja inilah yang disebut sebagai motivasi.

Setiap perusahaan berusaha merekrut karyawan yang mampu berkontribusi secara aktif dalam menjalankan kegiatan operasional guna menghasilkan kinerja optimal. Kontribusi tersebut diwujudkan dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat produktivitas, antara lain semangat dan disiplin kerja, jenjang pendidikan, keterampilan, kondisi gizi dan kesehatan, sikap serta etika kerja, motivasi, suasana atau iklim kerja, pemanfaatan teknologi, ketersediaan sarana produksi, serta peluang untuk bekerja dan mengembangkan prestasi.¹⁰

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, pemimpin perusahaan perlu memberi perhatian serius terhadap semangat dan disiplin kerja karyawan. Semangat kerja merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih giat, cepat, dan berkualitas. Tingginya semangat kerja karyawan akan memberikan dampak

¹⁰ Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung. Hal. 18

positif terhadap efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat mengganggu efisiensi dan menghambat pencapaian hasil kerja yang efektif. Oleh karena itu, penerapan disiplin yang konsisten sangat diperlukan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal. Apabila disiplin tidak ditegakkan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan berpotensi tidak tercapai secara efisien maupun efektif.

Salah satu bentuk regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan antara individu dalam dunia kerja. Realitanya, banyak orang bekerja di bawah pengawasan orang lain atau menjadi bagian dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, baik individu maupun badan usaha, perlu diatur secara jelas agar tidak terjadi tindakan sewenang-wenang yang dapat merugikan salah satu pihak..¹¹

Dalam menjalankan kegiatan usaha, diperlukan adanya kerja sama antar manusia. Hal ini sejalan dengan sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial, sebagaimana dikemukakan oleh Aristoteles yang menyebut manusia sebagai *Zoon Politicon*. Artinya, manusia tidak dapat hidup secara terpisah dan membutuhkan keberadaan orang lain untuk saling berinteraksi dan

¹¹ Siswanto Sastrohadiwiryo, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta. Hal. 28

bekerja sama. Ketergantungan ini menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran berbagai aktivitas, termasuk dalam dunia usaha.¹²

Hukum perjanjian merupakan bagian dari peristiwa hukum yang senantiasa terjadi dalam interaksi sosial di tengah kehidupan bermasyarakat. Jika dilihat dari sisi yuridis, setiap perjanjian memiliki karakteristik yang berbeda-beda, tergantung pada konteks dan kebutuhan masyarakat yang membuatnya. Perbedaan karakteristik tersebut mencerminkan ragam bentuk atau jenis perjanjian yang berlaku dalam praktik hukum.

Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum yang tercipta antara para pihak, di mana dalam hubungan tersebut masing-masing pihak memiliki hak berupa prestasi dan kewajiban yang saling dipertukarkan. Dalam perjanjian terdapat beberapa unsur penting, antara lain:¹³

1. **Hubungan hukum** mengandung makna bahwa perjanjian dimaksud merupakan suatu bentuk ikatan hukum yang menimbulkan konsekuensi hukum bagi para pihak yang terlibat.
2. **Bersifat terkait dengan harta kekayaan**, menunjukkan bahwa perjanjian ditempatkan dalam sistematika Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur tentang Hukum Harta Kekayaan, sehingga hubungan yang terjadi antara para pihak berfokus pada aspek-aspek yang bersifat ekonomis atau bernilai materiil.

¹² Sudarsono, 2014. Pengantar Ilmu Hukum, cetakan keempat, Rineka Cipta, Jakarta, Hal. 46

¹³ Agus Yudha Hernoko, 2014, Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial, Kencana, Jakarta, Hal. 20

3. **Para pihak** merujuk pada individu atau badan hukum yang terlibat dalam hubungan hukum tersebut, yang bertindak sebagai subjek hukum dengan hak dan kewajiban masing-masing.
4. **Prestasi** mengacu pada kewajiban-kewajiban yang timbul dari hubungan hukum tersebut, yang pelaksanaannya dapat dituntut atau dipaksakan secara hukum, bahkan apabila diperlukan, dengan melibatkan aparat negara.

Dalam suatu hubungan kerja sama, keberadaan prestasi akan menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Namun, apabila salah satu pihak gagal melaksanakan kewajiban atau tidak memenuhi apa yang telah disepakati, maka situasi tersebut dapat dikategorikan sebagai wanprestasi dalam perjanjian kerja sama. Salah satu persoalan yang kerap muncul dalam konteks hubungan kerja adalah masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang bagi pekerja berarti berakhirnya hubungan kerja dan hilangnya sumber penghidupan.

Istilah wanprestasi berasal dari bahasa Belanda *wanprestatie*, yang berarti tidak dipenuhinya kewajiban sebagaimana yang telah ditentukan dalam suatu perikatan, baik yang muncul dari perjanjian maupun yang bersumber dari ketentuan undang-undang. Untuk menilai apakah seorang debitur telah melakukan wanprestasi, perlu dilihat kondisi atau situasi yang menunjukkan bahwa debitur secara sengaja atau lalai tidak melaksanakan prestasi. Kegagalan

dalam memenuhi kewajiban ini umumnya disebabkan oleh dua kemungkinan alasan, yaitu: ¹⁴

- 1) Disebabkan oleh kesalahan dari pihak Debitur, baik yang dilakukan secara sengaja maupun akibat kelalaian dalam menjalankan kewajibannya.
- 2) Disebabkan oleh keadaan memaksa (*force majeure*), yaitu situasi di luar kendali Debitur yang membuatnya tidak mampu melaksanakan kewajiban, sehingga dalam hal ini Debitur tidak dapat dibebankan kesalahan.

Ketentuan ini sejalan dengan isi Pasal 1238 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa seorang debitur dianggap telah melakukan kelalaian apabila ia tidak memenuhi kewajiban setelah lewatnya jangka waktu yang telah ditentukan. Terdapat tiga kondisi utama yang dapat dijadikan dasar penilaian kelalaian tersebut, yaitu:

- 1) Debitur sama sekali tidak melaksanakan prestasi, yang berarti debitur tidak menjalankan kewajiban yang telah dijanjikan dalam suatu perjanjian, ataupun kewajiban yang ditetapkan oleh undang-undang dalam perikatan yang lahir dari ketentuan hukum.
- 2) Debitur memang melaksanakan prestasi, namun dilakukan secara tidak tepat atau tidak sesuai. Dalam hal ini, debitur telah memenuhi kewajiban sebagaimana yang diperjanjikan atau ditentukan oleh undang-undang, tetapi pelaksanaannya tidak memenuhi standar atau kualitas yang telah

¹⁴ R. Subekti dan R. Tjiptosudibyo, 1995, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, edisi revisi, cet. ke-27 Pradnya Paramita, Jakarta. hlm. 20

disepakati dalam perjanjian maupun yang ditetapkan oleh ketentuan hukum.

- 3) Debitur melaksanakan prestasi, namun tidak tepat waktu. Dalam hal ini, prestasi memang dipenuhi, tetapi tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian, sehingga pelaksanaannya dianggap terlambat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Perlindungan Hukum Terhadap Penyedia Jasa Atas Pemberhentian Sepihak Oleh Mitra (Studi PT. Tri Satya Lancana)**".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja oleh mitra kepada penyedia layanan jasa PT. Tri Satya Lancana?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap penyedia layanan jasa PT. Tri Satya Lancana atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh mitra?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka maksud tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pemutusan hubungan kerja oleh mitra kepada penyedia layanan jasa PT. Tri Satya Lancana.

2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap penyedia layanan jasa PT. Tri Satya Lancana atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh mitra.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijabarkan, maka hipotesis dalam penelitian ini yakni :

1. Pemutusan kerja sepihak yang dilakukan oleh mitra kepada penyedia layanan jasa PT. Tri Satya Lancana tidak sesuai dengan perjanjian kerja.
2. Perlindungan hukum terhadap penyedia layanan jasa PT. Tri Satya Lancana atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh mitra belum dijalankan dengan baik.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dalam ranah teoritis maupun praktis. Adapun bentuk manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan wawasan keilmuan di bidang hukum, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja, pemenuhan hak-hak buruh, serta perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi referensi yang berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

a) Bagi Pekerja

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan acuan bagi pekerja atau buruh dalam memahami hak-haknya terkait dengan pemutusan hubungan kerja.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam menjalankan kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

c) Bagi Pemerintah

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif kepada pemerintah dalam merumuskan serta memperbaiki regulasi ketenagakerjaan demi meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Tinjauan Umum Tentang *Outsourcing*

Istilah *outsourcing* berasal dari dua kata dalam bahasa asing, yaitu "out" yang berarti "luar" dan "source" yang berarti "sumber". Dalam Bahasa Indonesia, *outsourcing* diartikan sebagai "alih daya". Konsep ini merupakan strategi manajerial di mana suatu perusahaan menyerahkan sebagian tanggung jawab operasional atau proses bisnisnya kepada pihak ketiga (penyedia jasa eksternal). Menurut Chandra Suwondo, *outsourcing* merupakan bentuk pelimpahan kegiatan operasional dan pengelolaan sehari-hari suatu proses bisnis kepada perusahaan lain yang khusus menyediakan layanan tersebut. Dengan demikian, tanggung jawab pengelolaan tidak lagi berada di tangan perusahaan pengguna jasa, melainkan dipegang oleh perusahaan penyedia alih daya.¹⁵

Alih daya (*outsourcing*) adalah "Proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan didalam perusahaan ke pihak ketiga."

Selanjutnya Amin Widjaja mengatakan :

"*Outsourcing* adalah usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global

¹⁵ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing*, (Malang: Setara Press, 2016), Hal. 136.

dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.¹⁶

Outsourcing merupakan proses pelimpahan sebagian tugas atau pekerjaan dari suatu perusahaan kepada pihak ketiga, dengan tujuan untuk membagi risiko operasional dan meringankan beban kerja perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan ini dilakukan melalui perjanjian kerja sama operasional antara perusahaan utama (pemberi kerja) dan perusahaan penyedia jasa (outsourcing). Dalam pelaksanaannya, perusahaan pemberi kerja menetapkan standar kualifikasi serta persyaratan kerja, yang kemudian digunakan oleh perusahaan outsourcing untuk merekrut tenaga kerja. Dengan demikian, hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan hanya terjalin dengan perusahaan penyedia jasa, bukan dengan perusahaan utama. Sistem outsourcing ini melibatkan tiga pihak utama, yaitu perusahaan pemberi kerja (principal), perusahaan penyedia tenaga kerja (outsourcing), dan para pekerja.¹⁷

Outsourcing dapat diartikan sebagai penggunaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan untuk menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan tertentu melalui bantuan dari perusahaan penyedia tenaga kerja. Artinya, terdapat perusahaan khusus yang memiliki peran dalam merekrut, melatih, menyiapkan, serta menyediakan tenaga kerja bagi perusahaan lain yang membutuhkan. Dalam hal ini, hubungan kerja secara langsung terjadi antara tenaga kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tersebut, bukan dengan perusahaan pengguna.¹⁸

¹⁶ Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (Jakarta: Harvarindo, 2008), Hal.11.

¹⁷ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Praminta Offset, 2008), Hal. 1.

¹⁸ *Ibid*, Hal.5

Pengertian outsourcing tersebut diatas, dalam bidang hukum ketenagakerjaan ketentuan yang mengatur outsourcing secara eksplisit ditentukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diatur lebih lanjut dalam "Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain yang kemudian diubah dan diperbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.¹⁹

Pasal 64 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa suatu perusahaan memiliki kewenangan untuk mengalihkan sebagian kegiatan operasionalnya kepada perusahaan lain, baik melalui bentuk kerja sama pemborongan pekerjaan maupun melalui jasa penyediaan tenaga kerja, dengan ketentuan bahwa kerja sama tersebut harus dituangkan dalam perjanjian tertulis. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengaturan outsourcing diatur dalam KUHPerduta, Dalam Pasal 1601b disebutkan:²⁰

"Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan

¹⁹ Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*, (Ambon, Jurnal Sasi, 2011), hlm.60.

²⁰ *Ibid*, Hal 75

bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Kemudian istilah Outsourcing diterjemahkan sebagai "memborongkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain (pemborong)".

Sistem kontrak (outsourcing) dapat diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Perusahaan penyedia pekerjaan menggunakan jasa perusahaan outsourcing untuk efisiensi karena sumber daya perusahaan telah diarahkan pada pekerjaan akan memberikan keuntungan: "Pertama, perusahaan principal dapat membagi beban/resiko 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 yang sesungguhnya tidak dilakukan dalam rangka menekan biaya produksi".²¹

Perusahaan yang menggunakan sistem outsourcing akan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi tawar pekerja menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika di PHK, tunjangan-tunjangan dan kepastian lain. Selain itu akan memberi kesempatan yang lebih mudah bagi perusahaan yang

²¹ Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), Hal.3.

bersangkutan untuk menambah atau mengurangi kesempatan kerja pada pekerja sehingga dapat merugikan pekerja tersebut.²²

Pekerja yang hak-haknya diabaikan oleh pengusaha tersebut seolah-olah mendapatkan pembenaran" dan justifikasi dari pemerintah melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengizinkan sistem penyerahan sebagian pekerja pada pihak lain (outsourcing), ini sangat bertentangan dengan jiwa dan semangat dari Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pasal 27" ayat (2) UUD 1945, dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa: "Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila".

2.2. Dasar Hukum Outsourcing

Ketentuan hukum mengenai sistem outsourcing (alih daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66. Dalam Pasal 64 dijelaskan bahwa suatu perusahaan memiliki kewenangan untuk mengalihkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui mekanisme pemborongan pekerjaan

²² *Ibid*, Hal.10.

atau penyediaan jasa tenaga kerja, dengan syarat adanya perjanjian kerja sama yang dibuat secara tertulis”.²³

Sedangkan Pasal 65 menyatakan:

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam hal ini, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui:
 - b. Pemborongan pekerjaan, atau
 - c. Penyediaan jasa pekerja.
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat 1 harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- 3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud di atas harus berbentuk badan hukum.
- 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/ buruh di perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) sekurang- kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat

²³ Amin Widjaja Tunggal, *Business Process Outsourcing*, Harvarindo, Jakarta, 2015, Hal. 42

kerja di perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

- 5) Perubahan dan/ atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- 6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 65 ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- 7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 65 ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian-perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- 8) Dalam hal ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 65 ayat (2), ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.
- 9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 65 ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 65 ayat (7). Sedangkan Pasal 66 mengatur:

- 1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk

kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. \
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang- undang ini.

3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

4) Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan jasa penyedia pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Untuk mengidentifikasi apakah suatu aktivitas tergolong sebagai kegiatan inti (yakni aktivitas yang berkaitan langsung dengan proses produksi) atau sebagai kegiatan pendukung (yang tidak berhubungan langsung dengan produksi), dapat dilihat dari dampaknya terhadap jalannya perusahaan. Jika tanpa adanya kegiatan tersebut perusahaan tetap dapat beroperasi dengan lancar, maka aktivitas tersebut dikategorikan sebagai kegiatan penunjang. Akan tetapi sebaliknya, apabila tanpa kegiatan yang dimaksud, proses kegiatan perusahaan menjadi terganggu dan tidak dapat berjalan, maka kegiatan itu termasuk kegiatan pokok.

2.3. Syarat-Syarat Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Outsourcing

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan persyaratan tertentu bagi perusahaan yang memberikan layanan penyediaan tenaga kerja. Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi kepentingan seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja outsourcing, termasuk perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa, dan terutama pekerja/buruh yang dipekerjakan melalui sistem alih daya, yang umumnya berada dalam posisi tawar yang lemah. Persyaratan tersebut diatur secara rinci dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan:²⁴

1. Berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perusahaan yang menyediakan tenaga kerja melalui sistem alih daya wajib memiliki status badan hukum.
2. Selanjutnya, sebagaimana tercantum dalam Pasal 65 ayat (4), perusahaan penyedia tenaga kerja juga diwajibkan untuk menjamin perlindungan

²⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), Hal.49

terhadap hak-hak pekerja, termasuk pemberian upah dan kesejahteraan, serta memastikan bahwa kondisi kerja yang diberikan setidaknya setara dengan yang diterapkan di perusahaan pengguna tenaga kerja atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, perusahaan outsourcing paling tidak harus memiliki Peraturan Perusahaan yang telah mendapatkan pengesahan dari instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 66 Undang - Undang No. 13 tahun 2003 antara lain:²⁵

1. Terdapat hubungan kerja secara langsung antara pekerja atau buruh dengan perusahaan yang bertindak sebagai penyedia jasa tenaga kerja.
2. Jenis perjanjian kerja yang digunakan dalam hubungan tersebut dapat berupa **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**, yang harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, atau **Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**, yang wajib dituangkan secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
3. Tanggung jawab atas pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk pemberian upah, kesejahteraan, pemenuhan syarat kerja, serta penyelesaian perselisihan yang mungkin timbul, sepenuhnya berada di bawah kewenangan dan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
4. Perjanjian kerja sama antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia tenaga kerja harus dibuat secara tertulis dan wajib memuat

²⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), Hal. 23.

klausul-klausul sebagaimana yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁶

Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja merupakan badan usaha yang harus berbadan hukum serta memiliki izin operasional dari instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Apabila persyaratan-persyaratan sebagaimana telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan tidak dipenuhi, maka secara hukum hubungan kerja yang semula terjalin antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa akan beralih menjadi hubungan kerja langsung antara pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna jasa (pemberi pekerjaan).²⁷

Syarat-syarat bagi perusahaan pelaksana pekerjaan juga terdapat Pada Pasal 3, Pasal 5 KEPMENAKERTRANS No. KEP- 220/MEN/2004: Pasal 3 ayat (2) sampai dengan ayat (5):²⁸

1. Penyerahan sebagian pelaksana pekerjaan kepada pemborong harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum.
2. Ketentuan dalam ayat (1) dikecualikan bagi:
 - a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak dibidang pengadaan barang;

²⁶ *Ibid*, Hal. 30.

²⁷ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), Hal. 28.

²⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), Hal. 32.

- b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang memperkerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.
3. Apabila pemborong yang akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang tidak berbadan hukum
4. Apabila perusahaan pemborong yang bukan berbadan hukum dimaksud ayat (3) tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja/buruh, maka perusahaan yang berbadan hukum dimaksud ayat (1) bertanggung jawab memenuhi kewajiban tersebut. Pasal 4 Berbunyi:
 - 1) Dalam hal disuatu daerah tidak terdapat pemborong pekerjaan berbadan hukum, atau terdapat pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi yang ditentukan perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong yang tidak berbadan hukum.
 - 2) Perusahaan penerima pemborongan yang tidak berbadan hukum dimaksud ayat (1) bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja.
 - 3) Tanggung jawab dimaksud ayat (2) harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan. Menurut KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/VI/2004

Pasal 2 disebutkan untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi

ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk mendapatkan ijin operasional dengan menyampaikan permohonan dengan melampirkan:²⁹

- a. Copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau koperasi;
- b. Copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh; c. Copy SIUP; d. Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Dinas Tenaga Kerja di tingkat Kota/Kabupaten wajib mengeluarkan izin operasional atas permohonan yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana diatur, paling lambat dalam waktu 30 hari sejak permohonan tersebut diterima. Izin operasional yang diberikan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja berlaku secara nasional selama 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama..³⁰

Namun, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, ditegaskan bahwa terdapat ketentuan tertentu yang wajib dipenuhi dalam pelaksanaan perjanjian kerja outsourcing. Salah satu ketentuannya adalah bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pelaksana outsourcing tidak boleh berbentuk Perjanjian Kerja

²⁹ *Ibid*, Hal. 35.

³⁰ Oetomo R Goenawan, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*. (Jakarta: Grahadika Binangkit Press, 2004), Hal. 33.

Waktu Tertentu (PKWT), melainkan harus menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing.³¹

Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja outsourcing terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT atau tetap. Akan tetapi masalah kemudian timbul secara yuridis, yaitu siapakah sebenarnya para pihak yang mengadakan perjanjian kerja, sebab seperti dikemukakan sebelumnya, perjanjian kerja outsourcing dilakukan antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja outsourcing, di samping sifat dan jenis pekerjaan outsourcing pada dasarnya bukan untuk pekerjaan pokok dan oleh karenanya disubkontrakkan. Tidak adanya jaminan kepastian pekerja outsourcing bekerja terus menerus juga oleh karena sifat pekerjaannya dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan pengguna, walaupun tidak dapat dipungkiri ada beberapa penyimpangan dalam hal ini.³²

2.3 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan dapat dimaknai sebagai tindakan untuk melindungi atau sebagai tempat seseorang merasa aman dari ancaman. Menurut Philipus M.

³¹ Ashary Zacni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), Hal. 54.

³² Wafda Vivid Izziyana, *Hukum Outsourcing di Indonesia*, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2017), Hal 12.

Hadjon, perlindungan hukum terhadap masyarakat terbagi ke dalam dua jenis, yaitu **perlindungan hukum preventif** dan **perlindungan hukum represif**. Perlindungan hukum yang bersifat preventif tercermin melalui peraturan perundang-undangan yang memberikan ruang bagi masyarakat untuk mengajukan keberatan sebelum suatu keputusan pemerintah ditetapkan secara final. Sementara itu, perlindungan hukum represif diwujudkan melalui mekanisme peradilan, di mana pengadilan memberikan penyelesaian terhadap pelanggaran hak yang telah terjadi. Dalam pandangan Hadjon, konsep perlindungan hukum setidaknya melibatkan dua pihak yang saling berinteraksi, namun fokus perlindungannya diarahkan pada pihak yang berpotensi mengalami kerugian atau ketidakadilan.³³

Perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai upaya perlindungan yang diberikan melalui sarana atau instrumen hukum, yang bertujuan untuk melindungi kepentingan-kepentingan tertentu. Perlindungan ini diwujudkan dengan mengubah kepentingan yang dianggap penting untuk dilindungi menjadi suatu bentuk "hak". Dalam kajian ilmu hukum, istilah "hak" seringkali juga merujuk pada pengertian hukum itu sendiri, karena melalui pengakuan hak tersebut, kepentingan individu atau kelompok memperoleh jaminan perlindungan secara yuridis.

Subyektif yang merupakan segi aktif dari hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, recht). Perlindungan Hukum berkaitan dengan fungsi dan perannya dalam mengatur dan

³³ Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), Hal. 41.

melindungi kepentingan masyarakat. Dalam buku "Crime and Costum In Savege" karangan Bronislaw Malinowski dijelaskan bahwa hukum tidak hanya berperan dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, hukum juga berperan pada kegiatan manusia sehari-hari.³⁴

a. Pengertian Perjanjian Kerja Sama

Istilah perjanjian atau persetujuan merupakan padanan dari kata *overeenkomst*. Dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dijelaskan bahwa perjanjian adalah suatu tindakan hukum di mana satu pihak atau lebih mengikatkan diri kepada pihak lain atau lebih. Sementara itu, menurut pendapat Subekti, perjanjian merupakan suatu peristiwa hukum di mana seseorang membuat janji kepada orang lain, atau di mana kedua belah pihak saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal tertentu.³⁵

Hubungan hukum yang terjadi antara dua pihak atau lebih disebut sebagai **perikatan**. Setiap perjanjian yang dibuat oleh para pihak akan melahirkan suatu perikatan di antara mereka. Pada dasarnya, perjanjian merupakan susunan pernyataan berupa janji-janji atau kesanggupan yang disampaikan secara lisan maupun tertulis, yang menunjukkan adanya kehendak untuk mengikatkan diri pada kewajiban tertentu.³⁶

³⁴ afda Vivid Izziyana, *Hukum Outsourcing di Indonesia*, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2017), Hal 12.

³⁵ R .Subekti I, 1984, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, hlm. 1

³⁶ Koko Kosidin 2012. *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Mandar Maju. Bandung, hlm. 4

Dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan, dikenal beberapa bentuk perjanjian, antara lain perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Hukum ketenagakerjaan sendiri memiliki dua dimensi, yaitu bersifat **privat** dan **publik**. Unsur privat tercermin dari pengaturannya yang mengatur hubungan hukum antara individu atau badan hukum, yakni antara pekerja dan pengusaha. Sementara itu, aspek publik tampak dari keterlibatan negara dalam hubungan kerja, yang diwujudkan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang bersifat mengikat. Tujuan utama intervensi negara tersebut adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dengan cara membatasi kebebasan para pihak dalam membuat perjanjian secara sepenuhnya.

Menurut Wiwoho Soedjono, perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan antara individu dengan pihak lain yang berperan sebagai pengusaha, di mana individu tersebut setuju untuk melakukan suatu pekerjaan dengan imbalan berupa upah. Sementara itu, Lalu Husni mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu bentuk kesepakatan di mana seorang buruh mengikatkan diri kepada seorang majikan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan menerima upah sebagai imbalannya, sedangkan majikan menyatakan kesediaannya untuk mempekerjakan buruh tersebut dengan memberikan pembayaran berupa upah.³⁷

A. Ridwan Halim bersama rekan-rekannya mengemukakan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan yang dibuat antara pengusaha dan seorang atau beberapa orang karyawan, yang pada umumnya memuat ketentuan-ketentuan mengenai syarat-syarat kerja yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak secara

³⁷ Lalu Husni, 2012, Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal. 51

timbang balik. Perjanjian tersebut disusun dengan memperhatikan keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja.³⁸

Jika merujuk pada pengertian perjanjian kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Iman Soepomo, sebagaimana dikutip oleh Saiful Anwar, menyatakan bahwa ketentuan tersebut mengindikasikan bahwa perjanjian kerja tidak mensyaratkan bentuk tertentu. Dengan kata lain, perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan, melalui surat pengangkatan oleh pihak pemberi kerja, ataupun secara tertulis dalam bentuk dokumen yang ditandatangani oleh kedua pihak. Lebih lanjut, Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang yang sama pada dasarnya menetapkan bahwa perjanjian kerja idealnya dibuat secara tertulis. Namun demikian, Saiful Anwar menekankan bahwa mengingat keberagaman kondisi sosial masyarakat, bentuk lisan tetap dimungkinkan. Meskipun begitu, demi kepastian hukum dalam hubungan kerja, disarankan agar perjanjian kerja dituangkan secara tertulis..

Dari pengertian perjanjian kerja yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa karakteristik utama dari perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Terdapat kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja.
2. Kesepakatan tersebut dapat dibuat baik secara tertulis maupun secara lisan.
3. Perjanjian dapat disepakati untuk jangka waktu tertentu ataupun tanpa batas waktu yang ditentukan.

³⁸ A. Ridwan Halim (dkk), 2004, Seri Hukum Perburuhan Aktual, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, Hal. 29

4. Isi perjanjian mencakup ketentuan-ketentuan mengenai kondisi kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Selain itu, dalam perjanjian kerja akan timbul juga unsur-unsur perjanjian kerja yaitu: ³⁹

- a. **Unsur pekerjaan (work)** – Dalam suatu perjanjian kerja, harus terdapat jenis pekerjaan tertentu sebagai objek dari perjanjian tersebut. Pekerjaan ini wajib dilaksanakan secara langsung oleh pekerja yang bersangkutan, dan tidak dapat dialihkan kepada pihak lain kecuali atas persetujuan dari pemberi kerja. Ketentuan ini ditegaskan dalam Pasal 1603a KUH Perdata yang menyatakan bahwa "Pekerja wajib melaksanakan pekerjaannya sendiri, dan hanya dengan izin dari pemberi kerja ia boleh menunjuk pihak ketiga sebagai pengganti." Mengingat bahwa pekerjaan tersebut umumnya berkaitan erat dengan keterampilan atau keahlian pribadi pekerja, maka apabila pekerja meninggal dunia, perjanjian kerja tersebut secara otomatis berakhir menurut hukum.
- b. **Unsur pelayanan (service)** – Unsur ini tercermin dari kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi atau perintah yang diberikan oleh pengusaha, sebagai bentuk pelaksanaan tugas yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Ketaatan pekerja terhadap perintah ini menjadi ciri khas dari hubungan kerja, yang membedakannya dari bentuk hubungan hukum lainnya.

³⁹ Djumadi, 2008, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal. 36-40

- c. **Unsur waktu (time)** – Pelaksanaan hubungan kerja harus dijalankan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Pekerja tidak diperkenankan melaksanakan tugasnya secara sembarangan di luar ketentuan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, pelaksanaan pekerjaan tersebut juga harus mematuhi ketentuan hukum yang berlaku serta tidak bertentangan dengan norma-norma ketertiban umum.
- d. **Unsur upah (pay)** – Komponen upah merupakan elemen yang sangat penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa motivasi utama seseorang bekerja kepada pengusaha adalah untuk memperoleh imbalan berupa upah. Oleh karena itu, apabila tidak terdapat unsur pemberian upah, maka hubungan yang terjalin tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja secara hukum.

b. Syarat Sah Dalam Perjanjian Kerja Sama

Agar suatu perjanjian dianggap sah menurut hukum, harus memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), yakni:

- a. Adanya kesepakatan dari para pihak yang saling mengikatkan diri dalam perjanjian.
- b. Memiliki kecakapan hukum untuk melakukan atau membuat suatu perjanjian.
- c. Berkaitan dengan suatu objek atau hal yang jelas dan dapat ditentukan.
- d. Memiliki alasan atau tujuan yang tidak bertentangan dengan hukum, moral, dan ketertiban umum.

Dua syarat pertama disebut sebagai syarat subyektif karena berkaitan dengan para pihak atau subjek yang membuat perjanjian, sedangkan dua syarat terakhir disebut

sebagai syarat obyektif karena berhubungan langsung dengan isi perjanjian atau objek dari tindakan hukum yang dilakukan.

Dua syarat pertama disebut sebagai syarat subyektif karena berkaitan dengan para pihak atau subjek yang membuat perjanjian, sedangkan dua syarat terakhir disebut sebagai syarat obyektif karena berhubungan langsung dengan isi perjanjian atau objek dari tindakan hukum yang dilakukan.⁴⁰

Persetujuan atau kesepakatan dari masing-masing pihak dalam perjanjian harus disampaikan secara jelas dan terbuka, tidak dapat dianggap terjadi secara diam-diam. Kesepakatan tersebut juga harus diberikan secara sukarela, tanpa adanya tekanan atau paksaan. Suatu persetujuan dianggap cacat apabila kehendak salah satu pihak dipengaruhi oleh tekanan dari pihak luar sedemikian rupa sehingga memengaruhi kemauan bebasnya dalam menyatakan persetujuan. Contoh bentuk paksaan yang dapat menyebabkan batalnya suatu perjanjian antara lain adalah ancaman kekerasan fisik, pembunuhan, atau pengungkapan rahasia. Dalam menilai tingkat ancaman tersebut, perlu dipertimbangkan kondisi pribadi serta kedudukan sosial pihak-pihak yang terlibat.⁴¹

Perjanjian yang dibuat berdasarkan kesepakatan yang cacat dianggap tidak memiliki kekuatan hukum. Berbeda halnya dengan paksaan yang bersifat relatif, di mana pihak yang dipaksa masih memiliki pilihan untuk menerima atau menolak kehendak pihak yang memaksa. Jika dalam situasi tersebut tidak terdapat persetujuan yang benar-benar bebas dari pihak yang dipaksa, maka kesepakatan yang dihasilkan

⁴⁰ Ibid, Hal. 17

⁴¹ Wirjono Prodjodikoro. 2011, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*. Mandar Maju, Bandung, Hal. 33.

dianggap tidak sempurna karena tidak memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

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

Terkait dengan kekeliruan atau kesilapan, peraturan perundang-undangan tidak memberikan definisi atau penjelasan secara eksplisit mengenai hal tersebut. Namun, dalam pandangan para ahli hukum (doktrin), kekeliruan diartikan sebagai kesalahan persepsi terhadap unsur-unsur pokok yang penting dari objek perjanjian. Dengan kata lain, kekeliruan terjadi apabila terdapat kesalahan pemahaman mengenai aspek esensial dari barang atau hal yang menjadi objek perjanjian, yang jika diketahui sebelumnya, maka perjanjian tidak akan dibuat. Oleh karena itu, unsur pokok dari objek yang diperjanjikan menjadi alasan utama atau motivasi bagi para pihak untuk mengadakan perjanjian tersebut.

Agar suatu kekeliruan dapat dijadikan dasar untuk mengajukan pembatalan perjanjian, maka harus dipenuhi syarat bahwa kekeliruan tersebut menyangkut objek utama dari perjanjian yang telah disepakati. Selain itu, doktrin hukum menetapkan batasan kedua, yakni bahwa kekeliruan tersebut harus didasarkan pada alasan yang kuat untuk menduga terjadinya kekeliruan. Dengan kata lain, pihak lain dalam perjanjian harus mengetahui, atau paling tidak seharusnya menyadari, bahwa ia sedang berinteraksi dengan pihak yang berada dalam kekeliruan.

Sebagai ilustrasi, seseorang membeli sebuah lukisan dengan keyakinan bahwa karya tersebut merupakan hasil cipta pelukis terkenal Basuki Abdullah, namun

belakangan diketahui bahwa lukisan tersebut hanyalah reproduksi atau salinan. Contoh lain kekeliruan yang berkaitan dengan identitas seseorang dapat terjadi ketika seorang direktur opera menjalin kontrak dengan individu yang disangka sebagai penyanyi terkenal, padahal ternyata orang tersebut hanya memiliki nama yang sama dan bukan sosok yang dimaksud.

Kekeliruan atau kesilapan yang dimaksud di atas merujuk pada kesalahan dalam mengenali pihak yang terlibat dalam perjanjian. Artinya, seseorang membuat perjanjian karena ia beranggapan bahwa pihak lain adalah orang yang dimaksudkan. Dalam hal ini, jika terdapat unsur penipuan dalam perjanjian tersebut, maka salah satu pihak memiliki persepsi yang keliru tentang karakteristik utama dari objek yang diperjanjikan, dan persepsi tersebut sengaja dibentuk oleh pihak lawan melalui informasi yang menyesatkan.

Keberadaan unsur penipuan dalam suatu perjanjian harus dapat dibuktikan secara hukum, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1328 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Dalam praktik yurisprudensi, untuk membuktikan adanya penipuan atau tipu daya, tidak cukup hanya menunjukkan satu kebohongan; setidaknya harus terdapat rangkaian kebohongan yang disengaja. Melalui tipu daya tersebut, pihak yang tertipu akan terpengaruh oleh persepsi yang salah sehingga mengalami kerugian. Sementara itu, syarat kedua bagi keabsahan perjanjian adalah kecakapan hukum dari para pihak yang membuatnya. Hal ini diatur dalam Pasal 1329 KUH Perdata, di mana kecakapan tersebut diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, yaitu :

- a. Secara umum dianggap tidak memiliki kemampuan hukum untuk membuat perjanjian yang sah.
- b. Dalam kondisi tertentu, seseorang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian tertentu, sebagaimana diatur secara khusus, misalnya dalam Pasal 1601 KUH Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian kerja batal apabila dibuat antara suami dan istri.

Ketentuan mengenai ketidakcakapan secara umum diatur dalam Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyebutkan bahwa terdapat tiga golongan yang dianggap tidak cakap secara hukum, yaitu:

- a. Anak-anak atau individu yang belum mencapai usia dewasa;
- b. Orang-orang yang berada di bawah perwalian (pengampuan);
- c. Perempuan yang telah menikah.

Pasal 330 KUHPerdata menyatakan, bahwa:

“Belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun dan tidak kawin sebelumnya. Apabila perkawinan itu dibubarkan sebelum umur mereka genap dua puluh satu tahun, maka mereka tidak kembali berstatus dewasa.”

Syarat ketiga untuk keabsahan suatu perikatan adalah adanya objek tertentu yang menjadi isi perjanjian. Artinya, hal yang diperjanjikan harus jelas, minimal jenis barang atau benda yang dimaksud dalam perjanjian dapat diidentifikasi (Pasal 1333 ayat (1) KUH Perdata). Dalam hal ini, jumlah barang tidak harus ditentukan sejak awal, asalkan di kemudian hari dapat dihitung atau ditetapkan secara pasti.

Syarat ketiga ini memiliki peran penting, terutama jika terjadi sengketa antara para pihak, karena dapat menjadi dasar untuk menentukan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian yang telah disepakati. Selanjutnya, syarat terakhir untuk sahnya suatu perjanjian sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata adalah adanya suatu sebab yang halal. Yang dimaksud dengan "sebab" di sini tidak lain adalah isi atau muatan dari perjanjian tersebut. Sebagaimana dijelaskan oleh R. Wirjono Prodjodikoro, asas dalam hukum perjanjian menyatakan bahwa causa bukan sekadar penyebab terjadinya suatu keadaan, tetapi lebih pada isi dan tujuan dari perjanjian yang menjadi dasar lahirnya persetujuan antara para pihak.⁴²

Sebagai suatu causa dalam perjanjian, isi yang dimuat haruslah bersifat halal, artinya tidak bertentangan dengan hukum atau tidak mengandung unsur yang dilarang. Sebagai ilustrasi dari causa yang tidak sah, misalnya ketika seorang penjual bersedia menyerahkan pisaunya kepada pembeli hanya dengan syarat bahwa pembeli tersebut menggunakannya untuk melakukan pembunuhan.

c. **Pengertian Wanprestasi**

Dalam setiap perjanjian, selalu terdapat kemungkinan bahwa salah satu pihak tidak melaksanakan atau tidak memenuhi isi perjanjian sebagaimana telah disepakati bersama. Jika salah satu pihak gagal menjalankan kewajiban sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian tersebut, maka hal tersebut disebut sebagai wanprestasi, yaitu ketidakmampuan atau kelalaian dalam melaksanakan prestasi yang telah dijanjikan.

⁴² Iman Soepono, 2007, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta. Hal.. 55

Wanprestasi merupakan suatu keadaan di mana pihak debitur tidak melaksanakan atau lalai dalam menjalankan kewajiban sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian antara dirinya dengan kreditur.⁴³ Dampak penting dari tidak terlaksananya suatu perikatan adalah bahwa pihak kreditur berhak menuntut kompensasi berupa penggantian biaya, kerugian, dan bunga yang dialaminya.⁴⁴ Untuk adanya kewajiban ganti rugi bagi debitur maka undang-undang menentukan bahwa debitur harus terlebih dahulu dinyatakan berada dalam keadaan lalai (*ingebrekestelling*).

Hal ini dapat dibaca dalam Pasal 1243 KUH Perdata yang menyatakan:

“Penggantian biaya ganti rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan apabila debitur setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya dalam tenggang waktu tertentu telah dilampauinya”.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan berada dalam keadaan lalai adalah ketika kreditur telah memberikan peringatan atau pernyataan kepada debitur mengenai batas waktu terakhir untuk melaksanakan kewajibannya. Jika batas waktu tersebut terlewati, maka debitur dianggap telah melakukan wanprestasi atau ingkar janji.

Wanprestasi dapat diartikan sebagai ketidakterlaksanaan suatu kewajiban (prestasi) dalam konteks hukum perjanjian, yakni suatu kewajiban yang seharusnya

⁴³ Salim HS, 2013, Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta. Hal. 98

⁴⁴ Mariam Darus Badruzaman, 2011, Kompilasi Hukum Perikatan, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung. Hal. 19

dipenuhi sebagaimana tercantum dalam isi perjanjian. Dalam Bahasa Indonesia, istilah "prestasi" dapat dimaknai sebagai pelaksanaan janji, sedangkan "wanprestasi" berarti tidak dilaksanakannya janji tersebut. Menurut Mariam Darus Badruzaman, apabila dalam suatu hubungan perikatan debitur tidak memenuhi kewajibannya akibat kesalahan yang dilakukannya sendiri, maka debitur tersebut dianggap telah melakukan wanprestasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami secara jelas apa yang dimaksud dengan wanprestasi. Untuk menilai apakah seseorang (debitur) telah bersalah karena melakukan wanprestasi, perlu dilihat dalam situasi seperti apa ia dinyatakan lalai atau gagal melaksanakan prestasinya. Umumnya, jika salah satu pihak dalam perjanjian tidak memenuhi kewajibannya, maka pihak lainnya akan menanggung kerugian. Meskipun kondisi ini tidak diharapkan oleh pihak yang dirugikan, namun apabila kerugian tersebut sudah terjadi, maka upaya yang dapat dilakukan adalah meminimalisir dampak kerugian tersebut seefektif mungkin.

Apabila terjadi wanprestasi, maka pihak yang dirugikan memiliki hak untuk memilih beberapa opsi penyelesaian yang tersedia, di antaranya:

- a. Pihak yang dirugikan menuntut pelaksanaan perjanjian
- b. Pihak yang dirugikan menuntut ganti rugi
- c. Pihak yang dirugikan menuntut pelaksanaan perjanjian disertai ganti rugi
- d. Pihak yang dirugikan menuntut pembatalan perjanjian
- e. Pihak yang dirugikan menuntut pembatalan perjanjian disertai dengan ganti rugi.

Jika dalam suatu perjanjian telah terjadi wanprestasi atau ingkar janji maka pasti akan ada suatu akibat yang terjadi yaitu:

a. Perikatan tetap ada.

Kreditur masih dapat menuntut kepada debitur pelaksanaan prestasi, apabila ia terlambat memenuhi prestasi. Disamping itu, kreditur berhak menuntut ganti rugi akibat keterlambatan melaksanakan prestasinya. Hal ini disebabkan kreditur akan mendapatkan keuntungan apabila debitur melaksanakan prestasi tepat pada waktunya.

b. Debitur harus membayar ganti rugi kepada debitur (Pasal 1243 KUH Perdata).

c. Beban resiko beralih untuk kerugian debitur, jika halangan itu timbul setelah debitur wanprestasi, kecuali bila ada kesengajaan atau kesalahan besar dari pihak kreditur. Oleh karena itu, debitur tidak dibenarkan untuk berpegang pada keadaan memaksa.

d. Jika peringatan lahir dari perjanjian timbal balik, kreditur dapat membebaskan diri dari kewajibannya memberikan kontra prestasi dengan menggunakan Pasal 1266 KUH Perdata.

d. Bentuk-Bentuk Wanprestasi

Ada berbagai bentuk bagi para pihak yang tidak memenuhi prestasinya walaupun sebelumnya sudah setuju untuk dilaksanakannya. Bentuk-bentuk wanprestasi tersebut menurut Munir Fuadi adalah sebagai berikut:

- a. Wanprestasi berupa tidak memenuhi prestasi
- b. Wanprestasi berupa terlambat memenuhi prestasi.
- c. Wanprestasi berupa tidak sempurna memenuhi prestasi.

Sedangkan menurut Marium Darus dalam bukunya kompilasi perikatan memberitahukan beberapa bentuk tidak dipenuhinya perikatan, wujud dari tidak dipenuhinya perikatan itu ada 3 (tiga) yaitu:

- a. Debitur sama sekali tidak memenuhi perikatan
- b. Debitur terlambat memenuhi perikatan
- c. Debitur keliru atau tidak pantas memenuhi perikatan.

Dalam praktiknya, cukup sulit untuk menetapkan kapan seorang debitur dianggap tidak memenuhi kewajiban dalam perikatan, sebab sering kali dalam suatu perjanjian para pihak tidak mencantumkan batas waktu pelaksanaan kewajiban tersebut. Bahkan dalam perjanjian yang secara eksplisit menyebutkan waktu pelaksanaan prestasi, wanprestasi tidak serta-merta dianggap terjadi begitu saja. Sebaliknya, perikatan yang melarang seseorang untuk melakukan suatu tindakan lebih mudah untuk dinilai, karena jika orang tersebut tetap melakukan perbuatan yang dilarang, maka ia jelas telah melanggar isi perikatan tersebut.

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

- a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya
- b. Melaksanakan apa yang diperjanjikan, tetapi tidak sebagaimana diperjanjikan
- c. Melaksanakan apa yang diperjanjikan, tetapi terlambat
- d. Melaksanakan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilaksanakannya.

Wanprestasi berupa tidak memenuhi prestasi, dalam ilmu hukum perjanjian dikenal dengan suatu doktrin yang disebut dengan doktrin pemenuhan prestasi substansial, yaitu suatu doktrin yang mengajarkan bahwa sungguhpun satu pihak tidak melaksanakan

prestasinya secara sempurna, tetapi jika dia telah melaksanakan prestasinya tersebut secara substansial, maka pihak lain harus juga melaksanakan prestasinya secara sempurna. Apabila suatu pihak tidak melaksanakan prestasinya secara substansial, maka dia disebut tidak melaksanakan perjanjian secara material. Berdasarkan hal tersebut, jika telah dilaksanakan substansial performance terhadap perjanjian yang bersangkutan, tidaklah berlaku lagi doktrin *exceptio non adimpleti contractus*, yakni doktrin yang mengajarkan bahwa apabila satu pihak tidak melaksanakan prestasinya, maka pihak lain dapat juga tidak melaksanakan prestasinya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini mulai dari pengajuan judul hingga penyusunan proposal adalah dimulai dari bulan Juli 2024.

3.1.2 Tempat Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah di PT. Tri Satya Lancana yang berlokasi di Jl. Medan - Binjai Km. 15 Komplek Perumahan Padang Hijau Blok A No. 12 Medan - Sumatera Utara, Indonesia. Alasan penulis untuk memilih lokasi ini karena di PT. Tri Satya Lancana terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh mitra, serta untuk meneliti perlindungan hukum yang diberikan kepada PT. Tri Satya Lancana terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak oleh mitra.

3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam mengumpulkan bahan materi penulisan. Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam penelitian ini, penyusun menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian hukum kualitatif dengan menggunakan pendekatan normatif-empiris, yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan termasuk proses penegakan hukum.⁴⁵ Karena penelitian jenis ini dapat mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang ada di balik pelaksanaan dan penegakan hukum. Jadi, penggunaan pendekatan normatif-empiris dalam penelitian ini karena

penelitian ini meneliti tentang bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja dan perlindungan hukum terhadap penyedia layanan jasa PT. Tri Satya Lancana oleh mitra.

Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mekanisme pemutusan hubungan kerja oleh mitra kepada penyedia layanan jasa PT. Tri Satya Lancana.
- b. Perlindungan hukum terhadap penyedia layanan jasa PT. Tri Satya Lancana atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh mitra.

⁴⁵ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), Hal. 36. Suteki dan Taufani, (Metodologi Penemuan Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik),

3.2.2 Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh.⁴⁶ Pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama atau yang diperoleh langsung di lapangan, dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari PT. Tri Satya Lancana melalui wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh dari orang kedua atau pihak lain. Untuk mendukung dan melengkapi data primer yang berhubungan dengan masalah penelitian, data sekunder dalam penelitian ini berupa bahan hukum, yaitu:

1) bahan hukum primer adalah bahan- bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis. Dalam penelitian ini, maka terdiri dari:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁶ Suteki dan Taufani, (*Metodologi Penemuan Hukum Filsafat, Teori, dan Praktik*), (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), Hal. 98.

- d. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - e. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh
 - f) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan yang dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.⁴⁷ Yaitu jurnal, artikel, tesis, skripsi, data-data dari BPS, dan data-data dari PT. Tri Satya Lancana, dan lain-lain.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang terkait dengan tema penelitian digunakan beberapa metode pengumpulan data, Soerjono Soekanto menyebutkan ada 3 jenis alat pengumpulan data, yaitu studi dokumen, observasi, interview.⁴⁸

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan data-data yang terkait dengan fokus penelitian yang berasal dari sumber utamanya (obyek penelitian) dalam hal ini seperti dokumen buku, modul, atikel, jurnal baik cetak maupun online yang terkait dengan masalah yang dikaji.⁴⁹

⁴⁷ Muhjad, *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2012), Hal. 94.

⁴⁸ onacdi Efendi dan Prasetijo Rijadi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Edisi Kedua*, (Jakarta, Kencana Divisi dari Prenadamedia Group, 2022), hal. 58

⁴⁹ *Ibid*, Hal. 65

b. Metode Observasi

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diselidik. Observasi tidak hanya terbatas pada pengamatan dengan mata kepala saja, melainkan semua jenis pengamatan yang baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan gambaran umum meliputi profil PT. Tri Satya Lancana, serta keadaan lingkungan PT. Tri Satya Lancana.

c. Metode Interview atau Wawancara

Metode interview/wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden.⁴⁶ Dalam penelitian ini, penggunaan metode interview/ wawancara digunakan secara bertatap muka secara face to face untuk menggali secara mendalam data-data yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap PT. Tri Satya Lancana atas pemutusan hubungan kerja oleh mitra. Dalam hal ini penulis mewawancarai pihak dari PT. Tri Satya Lancana untuk mendapatkan informasi mengenai proses mekanisme yang terjadi.

3.2.4 Analisis Data

Dalam penelitian ini, pengujian validitas data dilakukan melalui pendekatan analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan menyajikan data secara naratif dan melakukan analisis secara mendalam berdasarkan pendekatan kualitatif. Data yang diperoleh dari kegiatan penelitian lapangan dianalisis secara kualitatif, artinya informasi yang dikumpulkan melalui wawancara dengan informan — dalam hal ini pihak perusahaan yang menjabat sebagai asisten manajer di PT. Tri Satya Lancana — dijadikan dasar untuk memahami permasalahan secara kontekstual.

Seluruh data yang diperoleh, baik data primer maupun data sekunder, kemudian diproses dan dianalisis melalui pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif pada dasarnya merupakan suatu proses ilmiah yang bersifat induktif, yakni dimulai dari pengamatan terhadap fakta-fakta atau fenomena hukum yang terjadi di lapangan, kemudian dianalisis untuk menemukan pola atau makna tertentu. Hasil dari analisis tersebut selanjutnya dijadikan dasar dalam membangun teori atau penjelasan ilmiah terhadap persoalan yang diteliti.⁵⁰

⁵⁰ Jonaedi Efendi dan Prasetijo Rijadi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Edisi Kedua*, (Jakarta, Kencana Divisi dari Prenadamedia Group, 2022), hal. 58

Berdasarkan uraian tersebut, maka pendekatan penelitian ini menggabungkan metode **deskriptif analitis**, yaitu dengan menganalisis data menggunakan teori-teori hukum yang bersifat umum untuk menjelaskan data yang berkaitan dengan fokus masalah penelitian. Penelitian ini juga didukung oleh studi lapangan yang dilakukan di PT. Tri Satya Lancana guna memperoleh data yang relevan dan mendalam dalam menjawab isu-isu terkait perlindungan hukum dan pemutusan hubungan kerja oleh mitra.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

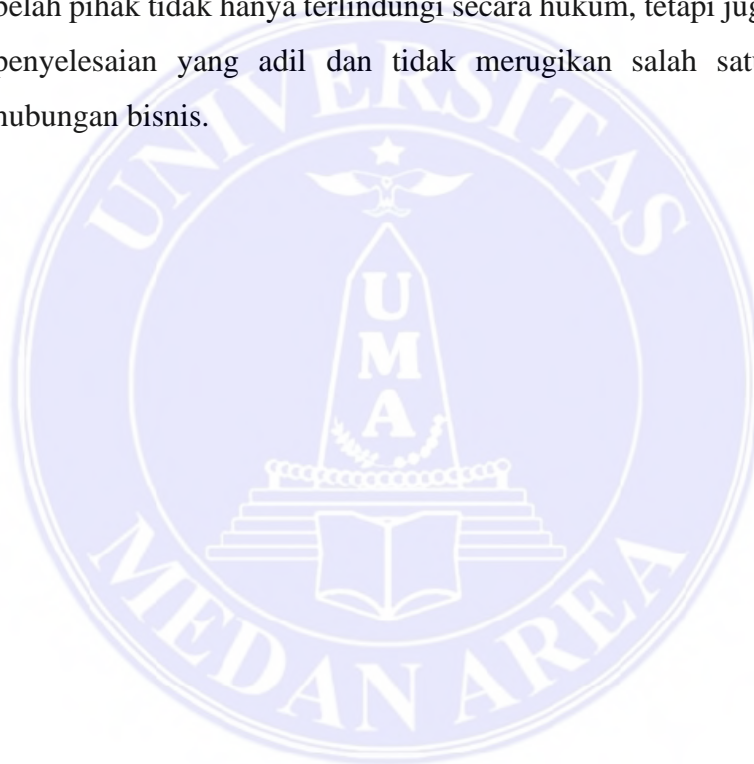
1. Pemutusan hubungan kerja antara Mitra dan Penyedia Layanan Jasa PT. Tri Satya Lancana harus dilakukan dengan hati-hati, transparan, dan sesuai dengan prosedur yang tercantum dalam kontrak serta peraturan yang berlaku. Proses pemutusan ini dimulai dengan evaluasi terhadap kinerja dan kebutuhan, diikuti dengan pemberitahuan awal sesuai ketentuan dalam kontrak, dan dilanjutkan dengan penyampaian surat pemutusan yang resmi. Setiap tahap dalam proses ini bertujuan untuk menghindari sengketa dan memastikan bahwa hak serta kewajiban kedua belah pihak diselesaikan dengan adil. Selain itu, setelah pemutusan hubungan kerja, pihak mitra dan penyedia layanan harus menyelesaikan hak-hak yang terkait, seperti pembayaran jasa yang sudah diberikan dan serah terima pekerjaan atau dokumen yang masih berhubungan. Jika terdapat pelanggaran kontrak yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja, pihak yang melakukan pelanggaran diwajibkan memberikan kompensasi atau ganti rugi sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Perlindungan hukum terhadap penyedia layanan jasa penting untuk memastikan bahwa mereka tidak dirugikan jika pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa alasan yang sah atau prosedur yang benar. Dalam hal ini, kontrak bisnis menjadi instrumen utama yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, termasuk ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja

yang sah, kewajiban pemberitahuan sebelumnya, serta kompensasi yang harus diberikan jika pemutusan dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas. Perlindungan hukum bagi penyedia layanan mencakup aspek preventif untuk mencegah pelanggaran, serta aspek represif yang memberi hak kepada penyedia layanan untuk menuntut ganti rugi jika terjadi pelanggaran. Selain itu, penyelesaian sengketa melalui mediasi, arbitrase, atau litigasi memberikan ruang bagi penyedia layanan untuk mendapatkan penyelesaian yang adil. Dengan adanya perlindungan hukum yang tepat dan kontrak yang jelas, hubungan kerja antara mitra dan penyedia layanan dapat berjalan dengan transparan dan profesional, menghindari kerugian, dan meminimalisir konflik yang merugikan salah satu pihak.

5.2. Saran

1. Perlunya bagi PT. Tri Satya Lancana dan mitra untuk menyusun dan menyepakati ketentuan yang lebih rinci dalam kontrak kerja mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah memperkenalkan mekanisme evaluasi kinerja berkala yang lebih transparan, sehingga pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan berdasarkan pertimbangan yang jelas dan sah. Selain itu, disarankan agar kontrak mencantumkan ketentuan yang lebih tegas terkait pemberian pemberitahuan sebelumnya serta proses serah terima pekerjaan yang harus dipenuhi dalam jangka waktu yang wajar. Hal ini akan memastikan kedua belah pihak dapat mempersiapkan diri dengan baik, mengurangi potensi sengketa, dan menjaga hubungan yang lebih profesional dan berkelanjutan.

2. Perlunya bagi PT. Tri Satya Lancana untuk lebih memperhatikan perlindungan hukum terhadap penyedia layanan jasa dalam hal pemutusan hubungan kerja. Sebaiknya perusahaan lebih memperjelas dan mempertegas ketentuan dalam kontrak yang berkaitan dengan alasan sah pemutusan hubungan kerja dan kewajiban pemberitahuan sebelumnya. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melibatkan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih terstruktur, seperti mediasi atau arbitrase, dalam kontrak agar setiap potensi sengketa dapat diselesaikan dengan cara yang lebih efisien dan adil. Langkah ini akan memastikan bahwa kedua belah pihak tidak hanya terlindungi secara hukum, tetapi juga mendapatkan penyelesaian yang adil dan tidak merugikan salah satu pihak dalam hubungan bisnis.



DAFTAR PUSTAKA

- Ridwan Halim (dkk), 2004, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta
- Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bhakti, Bandung
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)
- Afda Vivid Izziyana, *Hukum Outsourcing di Indonesia*, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2017)
- Agus Yudha Hernoko, 2014, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Kencana, Jakarta
- Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010)
- Ahmad, Tohardi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Amin Widjaja Tunggal, *Business Process Outsourcing*, Harvarindo, Jakarta, 2015
- Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (Jakarta: Harvarindo, 2008)
- Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005)
- ¹ Arif Gosita, *Masalah Korban Kejahatan (Kumpulan Karangan)*. (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia, 2004)
- ¹ Ashary Zacni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007)
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*, (Ambon, Jurnal Sasi, 2011)

Dedi Harianto, *Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Terhadap Periklanan yang Menyesatkan*. Cet. 1, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010)

Djaja S. Meliala, *Hukum Perdata dalam Perspektif BW*. Revisi Keempat, (Bandung: Nuansa Aulia, 2014)

Djanianus Djamin, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum*. USU Press, Medan

Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Firmansyah Deckiyanto, 2012, *Akibat Hukum Pemutusan Perjanjian Kerjasama Pemotongan Gaji Secara Sepihak Oleh Juru Bayar Terhadap Pihak Bank Pada Kredit Golongan Berpenghasilan Tetap*, Jurnal Hukum, Universitas Brawijaya Malang

Harun Al Rasjid, *Hubungan antara Presiden dan Majelis Permusyawaratan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996)

I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing*, (Malang: Setara Press, 2016), Hal. 136.

Iman Soepono, 2007, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta

Jonaedi Efendi dan Prasetijo Rijadi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Edisi Kedua*, (Jakarta, Kencana Divisi dari Prenadamedia Group, 2022)

Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016)

Koko Kosidin 2012. *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Mandar Maju. Bandung

Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Praminta Offset, 2008)

Mariam Darus Badruzaman, 2011, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung

Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019)

Muhjad, *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2012)

Munir Fuady, 2011, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung

Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum, Cetakan 1*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002)

Oetomo R Goenawan, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*. (Jakarta: Grahadika Binangkit Press, 2004)

onacdi Efendi dan Prasetijo Rijadi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Edisi Kedua*, (Jakarta, Kencana Divisi dari Prenadamedia Group, 2022)

Pasal 19 Ayat 2 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen

Purbacaraka, *Perihal Kaedah Hukum*, (Bandung: Citra Aditya, 2010)

- R. Subekti I, 1984, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung
- R. Subekti dan R. Tjiptosudibyo, 1995, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, edisi revisi, cet. ke-27 Pradnya Paramita, Jakarta.
- R. Subekti. 1980. *Hukum Perjanjian, Pembimbing Masa*. Jakarta
- Roeslan Saleh, *Perbuatan Pidana dan Pertanggungjawaban Pidana; Dua Pengertian Dasar dalam Hukum Pidana*, (Jakarta: Aksara Baru, 1983)
- Saiful Anwar, 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, Medan
- Salim HS, 2013, *Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000)
- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung
- Siswanto Sastrohadiwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Sudarsono, 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*, cetakan keempat, Rineka Cipta, Jakarta
- Suteki dan Taufani, (*Metodologi Penemuan Hukum Filsafat, Teori, dan Praktik*), (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018).
- Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum bagi Pasien*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2010)
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Velliana Tanaya, Rekonstruksi Asas Perbuatan Melawan Hukum dalam Sengketa Konsumen, *Jurnal Ilmu Syariah dan Hukum Asy-Syir'ah* Vol.47 No.1 Tahun 2013

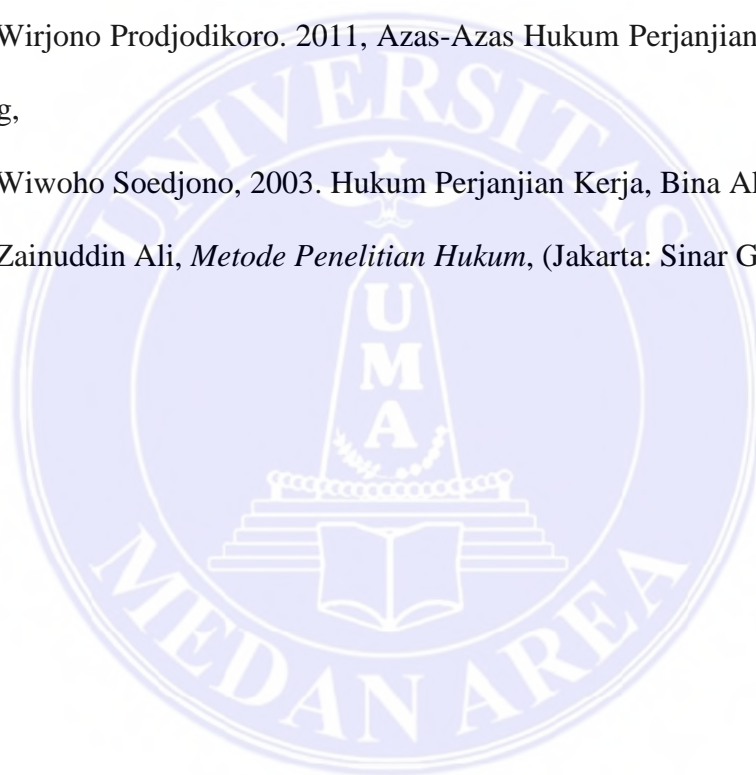
Wafda Vivid Izziyana, *Hukum Outsourcing di Indonesia*, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2017)

Wirjono Prodjodikoro, 2001, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Penerbit Sumur, Bandung

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

Wiwoho Soedjono, 2003. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010)



LAMPIRAN



Nomor : 859/FH/01.10/IV/2025

24 April 2025

Lampiran : —

Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

Kepada Yth :
Pimpinan PT. TRI SATYA LANCANA

di-

Tempat

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

Nama : MUHAMMAD RIZKI
N i M : 218400010
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di PT. TRI SATYA LANCANA, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYEDIA JASA ATAS PEMBERHENTIAN SEPIHAK OLEH MITRA (STUDI PT. TRI SATYA LANCANA)".

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

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

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

Dekan,

Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/5/26



PT. TRI SATYA LANCANA (T. S. L.)

SECURITY GLIARD SERVICES & LABOUR SUPPLIER

Office : Jl. Medan – Beji Km. 15 Komplek Perumahan Puring Hilai Blok A No. 27, Telp : 061 – 8004772

Singgai, 24 April 2022

No : 591/OPS – TSL/IV/2025

Lamp: 1 –

Hal : 1 Bulatan Surat Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara


Kepada Yth,
Dekan Universitas Medan Area
Di Tempat

Dengan hormat,

Merujuk kepada surat yang kami terima pada tanggal 24 April 2025 dengan No. 859/TH/01.10/IV/2025 perihal Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di PT. Tri Satya Lancana maka dengan ini kami beritahukan bahwa kami Menerima Mahasiswa a/n **Muhammad Rizki** untuk melakukan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di PT. Tri Satya Lancana terhitung mulai tanggal 24 April 2025.

Demikianlah hal ini kami sampaikan untuk dapat di ketahui, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT. TRI SATYA LANCANA


Eya A. Sitompul, SH
IHRD

PT. TRI SATYA LANCANA (T. S. L.)

SECURITY GUARD SERVICES & LABOUR SUPPLIER

Office : Jl. Medan – Binjai Km. 15 Kompleks Perumahan Padang Hijau Blok A No. 12
Telp : 061 – 80044722 Fax : 061 – 8827730

SURAT KETERANGAN No. 591/TSL-HRD/IV/2025

Yang bertanda Tangan dibawah ini :

Nama : Eva A. Sitompul, SE
Jabatan : HRD
Alamat : Jl. Medan Binjai Komplek Padang Hijau Blok A No. 12

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Muhammad Rizki
NIM : 218400010
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Telah menyelesaikan Riset di PT. Tri Satya Lancana pada tanggal 26 April 2025.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sunggal, 26 April 2025

Hormat Kami,
Management PT. TRI SATYA LANCANA


Eva A. Sitompul, SE
HRD





SECURITY GUARD SERVICES & LABOUR SUPPLIER

DAFTAR REKANAN

◀ SUPIR ▶

1. CV. Bangun Jaya Usaha
2. CV. Bintang Terang Plasindo
3. CV. Maroke Poly Plas
4. Deris - Supir Pribadi
5. Grand Menteng Indah
6. Kementerian Perindustrian / BSPJI
7. Kilang Padi Kisaran
8. Fredy - Supir Pribadi
9. Perguruan Sutomo 2
10. PT. Daya Mega Pratama
11. PT. Dekorindo Pratama
12. PT. DIPO International Pahala Otomotif - Medan
13. PT. DIPO International Pahala Otomotif - R. Prapat
14. PT. Eastern Pigeon IndustryPT. Iweka Digital Solution
15. PT. Logikreasi Utama
16. PT. Pembangunan Graha Lestari Indah
17. PT. Prima Sentosa Lestari
18. PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri
19. PT. Serim Indonesia - Binjai
20. Yayasan Perguruan Sutomo
21. Zerwin - Supir Pribadi

◀ KARYAWAN ▶

1. CV. Bintang Terang Plasindo
2. CV. Maroke Poly Plas
3. Gunung Mas Plastik
4. Kilang Padi Kisaran
5. Kolam Renang Tirta Raerin
6. Parabola
7. PT. AES Natural Ingredients
8. PT. Daya Mega Pratama
9. PT. Dekorindo Pratama
10. PT. Eastern Pigeon Industry
11. PT. Era Mega Mulia Mandiri
12. PT. Jia Lin Wood
13. PT. Juna Plastik
14. PT. Kuda Laut (Tikar)
15. PT. Kuda Laut Pipet /HD / Tali
16. PT. Limberjaya Sejahtera
17. PT. Midas Multi Industry
18. PT. Mitra Pelita Sukses
19. PT. Opal Coffee Indonesia
20. PT. Prima Sentosa Lestari
21. PT. Serim Indonesia
22. PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri
23. PT. Sumatera Amerta Lestari
24. UD. Asa Baru



SECURITY GUARD SERVICES & LABOUR SUPPLIER

DAFTAR REKANAN

79. PT. kharisma Baja Perkasa (Pendidikan)
80. PT. kharisma Baja Perkasa (Sukabumi Lama)
81. PT. Logistik Pendingin Indonesia
82. PT. Lucky Mom Indonesia
83. PT. Mega Prima Development
84. PT. Mewah Indah Jaya
85. PT. Midas Multi Industry
86. PT. Mitra Bandar Niaga - G. Cangkang
87. PT. Mitra Pelita Sukses
88. PT. Modern Plasindo Mutiara
89. PT. Muklim Agung Jaya
90. PT. Mutiara Laut Abadi
91. PT. Naga Mas Packaging
92. PT. Napol Medan Berkah - Binjai
93. PT. Napol Medan Berkah - Medan
94. PT. Net City Persada
95. PT. Ocean Centra Furnindo - Binjai
96. PT. Opal Coffee Indonesia - Jakarta
97. PT. Opal Coffee Indonesia - Medan
98. PT. Otten Coffee Indonesia (Otten Coffee & Gudang)
99. PT. Pembangunan Graha Lestari Indah
100. PT. Pomona Indah Permai
101. PT. Propadu Kon Air Tarahubun - G. Pupuk Gaperta
102. PT. Propadu Kon Air Tarahubun - KIM
103. PT. Putra Berlian Plastik Utama
104. PT. Putra Mujur Perkasa Abadi
105. PT. Putri Eka Maju
106. PT. Raya Padang Langkat
107. PT. Rezeki Bersama Indonesia
108. PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri
109. PT. Sarindo Jaya Sejahtera
110. PT. Sawit Jaya Makmur Sentosa
111. PT. Sere Megawati (Graha Marendal & Ismud)
112. PT. Serim Indonesia
113. PT. Sinar Indonesia Baru (Harian SIB & Juanda)
114. PT. Toba Oto Perkasa
115. PT. Ujang Jaya Internasional (G. Kopi 95)
116. PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI)
117. PT. Varem Sawit Cemerlang
118. Puri Sriwijaya
119. Rumah Pribadi (Jl. Malibu)
120. Showroom Ikad



SECURITY GUARD SERVICES & LABOUR SUPPLIER

DAFTAR REKANAN

121. Sumber Mas Diesel
122. Tabebuya
123. The Cups & CO
124. Tsubo Japanese Reflexologi
125. Tsubo Japanese Reflexologi (Simpony)
126. Tuasan Estate
127. Univ Quality Medan dan Brastagi
128. Vihara Gandhi
129. Vihara Pancur Batu (Yayasan STAM)
130. Warkop Agam Said
131. Yaspian SM Raja XII

◀ CLEANING SERVICE ▶

1. Cindy Novita (Jl. Pabrik Tenun)
2. Club House
3. CV. Primasindo
4. CV. Varia Jaya
5. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Daerah
6. DPRD Binjai
7. DPRD Medan
8. Gunung Sawit Mas
9. Jocelyn Jovita (Cemara Asri)
10. Kolam Renang Tirta Raerin
11. Komplek Cemara Kuta
12. Malibuh Indah
13. Monumen DIP Pandjaitan
14. PT. Cemara Kuta
15. PT. Daya Mega Pratama
16. PT. Dekorindo Pratama
17. PT. Dipo International Pahala Otomotif - R. Prapat
18. PT. Dipo International Pahala Otomotif - Siantar
19. PT. Logikreasi Utama
20. PT. Modren Plasindo
21. PT. Prima Sentosa Lestari
22. PT. Sulina Satya Lancana
23. RSUP Adam Malik
24. Univ Quality Medan Brastagi
25. Yvonne (Jl. Asoka)

◀ RECEPTIONIST & STAFF ▶

1. PT. Cemara Kuta
2. CV. Maroke Poly Plas
3. Jasa Luxmating Gate
4. Kejaksaan Negeri Langkat
5. Kilang Padi Kisaran
6. PT. Airmas Logikreasi Sinergi
7. PT. Daya Mega Pratama
8. PT. Logikreasi Utama
9. PT. Eastern Pigeon Industry



SECURITY GUARD SERVICES & LABOUR SUPPLIER

DAFTAR REKANAN

40. Kantor Property - Perdagangan
41. Kantor Property - Prapat I
42. Kantor Property - Prapat II
43. Kantor Property - Tanah Seribu
44. Kantor Property - Tandem
45. Kantor Property - Toba
46. Karya Photo & Bridal Centre
47. Kejaksaan Negeri Langkat
48. Kementerian Perindustrian / BSPJI
49. Kilang Padi Budiman Jaya
50. Komplek Brayan One Stop Square
51. Komplek Graha Niaga
52. Komplek Sky Garden
53. Komplek The. City Residence
54. Komplek Villa De Sani
55. Metro Gallery & Wallpaper
56. Monaco Kisaran
57. Monumen DIP Pandjaitan
58. Pabrik Mie Lidi Gunung Sari
59. Pergudangan Prima
60. Perumahan Graha Metropolitan
61. Perumahan Grand Mekar Sari Park
62. Perumahan Jl. Nilam
63. Perumahan Sabaruddin
64. Proyek Depan Tsubo
65. Proyek Paradise
66. PT. Abadi Beton Perkasa
67. PT. Aceh Lampulo Jaya Bahari
68. PT. Asia Karet
69. PT. Cahaya Bintang Selatan
70. PT. Daya Eika Samudra - G. New Era
71. PT. Daya Eika Samudra - kantor Ops Belawan
72. PT. Era Mega Mulia Mandiri
73. PT. Gabion Cipta Sejahtera
74. PT. Graha Niaga Sumatera
75. PT. Indodacin Presisis Utama
76. PT. Indodaya Cipta Karya
77. PT. Kawasan Industri Nusantara
78. PT. Kencana Andalan Nusantara



SECURITY GUARD SERVICES & LABOUR SUPPLIER

DAFTAR REKANAN

◀ SECURITY ▶

1. Amplas Trade Center (ATC)
2. Bengkel Auto Sehat Clinic Alfalah
3. Bengkel Bakti Japaris
4. Bengkel Pelita Kisaran
5. Bengkel Sehat Motor Jl. HM. Joni
6. Bengkel Sehat Pro Auto SM Raja
7. Ciptaland Development - Namorambe City
8. Ciptaland Development - Turi Mansion
9. Ciptaland Development - Jl. Sutomo
10. Coffee Hotel Ayola Dolok Sanggul
11. CV. Agro Makmur Jaya
12. CV. Bima Prima - G. Bima Prima & KIM Poli Trado
13. CV. Bintang Terang Plasindo
14. CV. Harapan Baru
15. CV. Jaya Anugrah
16. CV. Karya Sembilan - Metal Box
17. CV. Makmur
18. CV. Mujur Jaya
19. CV. Sukses Baru
20. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Daerah
21. Diski Trade Center (DTC)
22. Ex. SPBU Jl. Pattimura
23. Gedung Antara
24. Gudang 99
25. Gudang Gatsu 7,8
26. Gudang Kisaran
27. Gudang Pinang Jl. Garuda II
28. Gudang Tandem 99
29. Hasil Bumi Raya Mandiri
30. Harvard Mansion
31. Gudang Kopi Sidikalang
32. Istana Prima I
33. Istana Prima II
34. Kantor BMN
35. Kantor Individu Anwar, SE
36. Kantor Notaris Edy
37. Kantor Property - G. Asam Kumbang (Tuntungan)
38. Kantor Property - G. Ganda Asri (Delitua)
39. Kantor Property - Medan

