

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pelaksanaan pembangunan nasional diharapkan dapat mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945. Tentu didalam pembangunan nasional, posisi pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mewujudkan tujuan pembangunan, maka dengan begitu, pekerja memiliki hak asasi manusia terhadap pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ialah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Tenaga kerja (Sumber Daya Manusia) merupakan suatu aspek yang berpengaruh terhadap semua perkembangan perekonomian di dunia khususnya di Indonesia. Tenaga kerja tidak terlepas dari pembangunan, tenaga kerja tidak terlepas dari kehidupan, dan tenaga kerja merupakan tonggak utama perekonomian suatu bangsa, disamping sumber daya alam dan teknologi.<sup>1</sup>

Hak memperoleh pekerjaan merupakan hak dasar yang wajib diperoleh setiap warga negara sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2)

---

<sup>1</sup> Laurensius Arliman S, *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Selat, Vol. 5 Nomor. 1 Oktober 2017, h.75

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), yang berbunyi: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja adalah melalui pelaksanaan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara pemberi dan penerima kerja merupakan titik awal adanya hubungan kerja, yang di dalamnya terkandung syarat-syarat kerja yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>3</sup> Sedangkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>4</sup>

Imam Soepomo dalam Lalu Husni, menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia..* RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, h. 63.

<sup>3</sup>Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>4</sup>Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>5</sup>Lalu Husni, *Op.Cit*, h. 63.

Eksistensi dari perjanjian kerja dalam hubungan kerja begitu penting, Aloysius Uwiyono menjelaskan bahwa: "... diadakannya perjanjian kerja, maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja."<sup>6</sup>

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha harus memuat dan mengkomodir hak-hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha secara timbal balik. Dengan demikian, dalam melakukan hubungan kerja maka pekerja dan pengusaha terikat pada substansi perjanjian yang telah sepakati dalam perjanjian kerja maupun ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan.

Hubungan kerja atau hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, mensyaratkan bahwa dalam hubungan kerja harus dilangsungkan berdasarkan perjanjian kerja. Menurut ketentuan Pasal 51 ayat (1), yang menyebutkan: "Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau Lisan." Dengan demikian, hubungan kerja dapat didasari pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan. Hal ini berarti

---

<sup>6</sup>Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 52.

bahwa tidak ada keharusan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis.

Perjanjian kerja sebagai bentuk perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, maka pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu, sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja berlaku ketentuan yang umum, seperti mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.<sup>7</sup>

Seperti perjanjian pada umumnya, maka dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja haruslah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Undang-Undang Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa suatu perjanjian kerja adalah sah sepanjang tidak bertentangan dengan unsur-unsur yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

Syarat sahnya perjanjian kerja yang ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai hasil adopsi dari Pasal 1320 KUHPerdata, yang mensyaratkan sahnya perjanjian kerja apabila memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>7</sup>*Ibid.*, h. 54.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak terdapat ketentuan yang mengharuskan dibuatnya perjanjian kerja secara tertulis dalam suatu hubungan kerja. Dengan perkataan lain, perjanjian kerja secara lisan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dipandang sah dan mengikat bagi para pihak (pengusaha dan pekerja).

Terkait dengan perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja, hal ini sudah diatur dan melekat serta dilindungi oleh konstitusi didalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sebagai dasar konstitusi negara Indonesia yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Di era reformasi, konsep hak asasi manusia secara tegas dan jelas diakui keberadaannya dalam UUD 1945 di Perubahan Kedua dalam Pasal 28 D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang memiliki hak atau berhak untuk mendapat pekerjaan serta mendapat imbalan dan juga perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, maka dengan begitu dapat disimpulkan bahwa hak bekerja merupakan salah satu dari hak asasi manusia yang harus dihargai dalam pelaksanaannya.<sup>8</sup>

Hak pekerja, yaitu memperoleh pekerjaan yang layak bagi manusia seperti yang diakui keberadaannya didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Tahun 1945) merupakan

---

<sup>8</sup> Tri Herwati Soeryabrata, *Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing*, Jurnal Spektrum Hukum, Vol. 16/No. 1, April 2019, h.7.

hak konstitusional warga negara (*the citizens constitutional rights*) yang mana dalam hal ini artinya, negara atau pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan, baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*).<sup>9</sup>

Semua orang yang bekerja pastinya mengharapkan untuk menjadi pekerja tetap yang nantinya selesai masa kerjanya akan mendapatkan tunjangan pensiun. Namun didalam kenyataannya, menunjukkan bahwa tidak semua orang yang bisa menjadi pekerja tetap. Hal ini yang dikarenakan laju pertumbuhan penduduk yang memasuki usia kerja tidak seimbang dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang bisa memberikan pekerjaan tetap bagi orang-orang yang membutuhkan.

Pada hakikatnya setiap orang atau manusia (*zoon politicon*) senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk menjalin hubungan kerjasama di bidang hukum dengan orang lain, karena tidak mungkin seseorang akan hidup sebatangkara tanpa keterkaitan dengan orang lain. Kerjasama di bidang hukum dimaksud, terutama yang berkenaan dengan persoalan-persoalan yang dikategorikan ke dalam *outsourcing* (alih daya perusahaan).<sup>10</sup>

Dilatar belakangi hal tersebut diataslah yang menyebabkan munculnya pekerjaan dengan sistem *outsourcing*. Perlu diketahui sebelumnya, *outsourcing* berasal dari bahasa Inggris, *out* yang artinya luar dan *source* yang artinya sumber yang jika diterjemahkan dalam

---

<sup>9</sup> *Ibid*, h.9.

<sup>10</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Alex Media Komputindo, Jakarta, 2014, h.4.

bahasa Indonesia, *outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* juga memiliki nama lain, yaitu *contracting out* yaitu sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain atau bisa disebut juga dengan perjanjian pemborongan pekerjaan.<sup>11</sup>

Sebelum *outsourcing* dilegalkan berlakunya di Indonesia, masalah hubungan kerja dijalin berdasarkan norma hukum yang termuat di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Norma hukum dimaksud, disesuaikan dengan nilai-nilai luhur yang terkandung di dalam kelima sila dari Pancasila, dan secara konstitusional seyogyanya tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945).

Pada periode ini ternyata sistem kerja dengan cara *outsourcing* lebih banyak merugikan kaum pekerja, karena tidak mengindahkan hak-hak konstitusional pekerja (hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak). Padahal hak-hak konstitusional pekerja, telah diatur secara limitatif di dalam UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, negara (pemerintah) berkewajiban untuk melindungi pekerja/buruh guna terlaksananya hak-hak konstitusional pekerja.

Pekerja menurut norma hukum yang diatur dalam Pasal 59 dan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjadi suatu pandangan yang realistis bahwa dalam hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan

---

<sup>11</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2016, h.3

*outsourcing*, ternyata pekerja/buruh didudukkan semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan di sebuah pasar tenaga kerja, juga ditempatkan sebagai faktor produksi semata. Dalam keadaan yang demikian, berarti eksistensi pekerja/buruh berada pada pihak yang lemah dan hak-hak keperdataannya selalu dirugikan sehingga dipandang perlu untuk segera diadakan perbaikan demi harkat dan martabat pekerja.<sup>12</sup>

*Outsourcing* merupakan salah satu pranata hukum yang mulai dikembangkan pada sekitar tahun 1990 sebagai strategi baru bagi para pengusaha guna membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk masalah ketenagakerjaan. *Outsourcing* diaplikasikan dalam bentuk perjanjian pelaksanaan pekerjaan antara seseorang (buruh atau pekerja) selaku penerima kerja dengan seorang yang lain (pemberi kerja), atau antara seseorang pekerja dengan suatu badan hukum (perusahaan) penyedia pekerjaan. Pada dekade awal sosialisasi sistem *outsourcing* tersebut, kedudukan hukum pekerja/buruh masih sangat lemah sehingga perlu dilakukan penguatan melalui berbagai regulasi dan kebijaksanaan.<sup>13</sup>

Perjanjian kerja yang dijalin melalui pranata *outsourcing* sedapat mungkin memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab, sesuai dengan nilai etika, moral dan hukum sebagaimana yang termaktub dalam sila kedua dari Pancasila. Hal ini penting dimaklumi, karena substansi hukum yang telah disepakati melalui pranata *outsourcing* akan dituangkan dalam bentuk perjanjian pelaksanaan pekerjaan. Sedang

---

<sup>12</sup> *Ibid*, h.4.

<sup>13</sup>Lis Julianti, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1, Maret 2015, h.71.

eksistensi perjanjian pelaksanaan pekerjaan harus bersesuaian dengan jiwa dan semangat Pancasila sebagai filosofi (*volgeist*) bangsa Indonesia yang menghendaki adanya keadilan.<sup>14</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membedakan mekanisme penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi dua cara yaitu dengan pemborongan pekerjaan dan lewat penyediaan jasa pekerja yang biasa dikenal dengan *outsourcing*. Pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) merupakan penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.<sup>15</sup> Dilihat dari bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* merupakan pemanfaatan tenaga kerja untuk dapat memproduksi atau melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.<sup>16</sup> Secara sederhana *outsourcing* adalah suatu bentuk kontrak yang terjadi ketika sebuah perusahaan melakukan kontrak komersial dengan perusahaan lain untuk menyediakan layanan tertentu dalam jangka waktu tertentu juga.<sup>17</sup>

Sistem kontrak (*outsourcing*) yang diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja, dijelaskan dalam Hukum

---

<sup>14</sup> Wahid Khudori, *Undang-Undang Dasar; UUD'45 Republik Indonesia Beserta Amandemennya.*, Mahirsindo Utama, Jakarta, 2017, h. 2

<sup>15</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2017, h. 147.

<sup>16</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008, hlm. 177

<sup>17</sup> Celia Mather, *Menjinakkan Sang Kuda Troya, Perjuangan Serikat Buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing*, TURC (Trade Union Rights Center), Jakarta, 2018, h. 32

Ketenagakerjaan di Indonesia, tepatnya pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dianggap oleh kebanyakan orang, memberikan kelonggaran kepada pengusaha untuk menggunakan pekerja *outsourcing* karena didalam pasal tersebut diperbolehkan adanya penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain sepanjang bukan pekerjaan utama. Walaupun sebenarnya didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak terdapat satupun istilah *outsourcing*. Namun didalam kenyataanya, undang-undang tersebut menjadi dasar realita baru yang mengatur dan melegalkan sistem *outsourcing*.<sup>18</sup>

Pemanfaatan *outsourcing* sudah tidak dapat dihindari lagi oleh perusahaan di Indonesia. Berbagai manfaat dapat dipetik dari *outsourcing*, seperti penghematan biaya (*cost saving*), fokus pada kegiatan utama (*core business*), dan akses terhadap sumber daya (*resources*) yang tidak dimiliki oleh perusahaan. Keuntungan yang lain adalah untuk mengurangi *turn-over* karyawan, fokus terhadap kontrol proses produksi, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan sehingga menambah benefit perusahaan. Meskipun demikian, besar kecilnya keuntungan yang dapat dipetik, dipengaruhi oleh kondisi perusahaan pengguna jasa *outsourcing* itu sendiri.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Nuradi, *Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Guna Mendukung Terwujudnya Iklim Investasi Yang Kondusif Bagi Tercapainya Kesejahteraan Pekerja*, *Pakuan Law Review* Volume 5, Nomor 1, Januari-Juni 2019, h.415.

<sup>19</sup> Yenmeitan Goni, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing dalam Hubungan Kerja antara Pekerja dan Pemberi Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *Lex Privatum*, Vol. V No. 7, September 2017, h.110.

Pengaturan mengenai *outsourcing* atau kata yang menyebutkan *outsourcing* tidak dijumpai secara langsung dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun undang-undang ini merupakan tonggak baru yang mengatur mengenai *outsourcing*, istilah yang dipakai dalam undang-undang ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh.<sup>20</sup> Hal tersebut mengadopsi dari istilah yang dipakai Dalam KUHperdata yakni dalam pasal 1601 KUHPerdata yang mengatur tentang perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.<sup>21</sup>

Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi, beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan.<sup>22</sup>

Ide berkembangnya *outsourcing* merupakan cara untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. *Outsourcing* pada tahap awalnya belum diidentifikasi secara formal

---

<sup>20</sup> Siti Kunarti, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Dinamika Hukum, Nomor. 1 Vol. 9 Januari 2019, h.70.

<sup>21</sup> M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan Kepada perusahaan Lain (Outsourcing)*, Risalah Hukum Vo.1 Nomor 1 Desember 2016, h. 87

<sup>22</sup> Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM Managemen, Jakarta, 2018, h.1.

sebagai strategi bisnis. Hal tersebut terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan sedangkan bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal dikerjakan melalui *outsourse*.<sup>23</sup>

Alasan utama *outsourcing* bagi perusahaan adalah meningkatkan konsentrasi bisnis karena kegiatan operasional telah dilimpahkan kepada pihak lain, membagi resiko operasional yakni *outsourcing* membuat resiko operasional perusahaan bisa terbagi kepada pihak lain, sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lainnya, efisiensi biaya dengan pemanfaatan dana yang sebelumnya digunakan untuk investasi bisa difungsikan sebagai biaya operasional, mengerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten didalam bidangnya karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah tenaga kerja yang sudah terlatih dan kompeten dalam bidangnya dan yang terakhir adalah mekanisme kontrol menjadi lebih baik.<sup>24</sup>

Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, hal ini yang menjadi landasan hukum para pelaku usaha untuk menjalankan sintem *outsourcing*.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, h. 186.

<sup>24</sup> Hadi Setia Tunggal, *Pokok-Pokok Outsourcing* Harvarindo, Jakarta, 2015, h.19

<sup>25</sup> *Ibid*, h.20.

Peraturan perundang-undangan kegiatan yang termasuk dalam kategori *non core business* atau kegiatan dalam system *outsourcing* meliputi : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*tenaga administrasi perkantoran/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyedia angkutan pekerja.<sup>26</sup> Realitasnya *outsourcing* ternyata dipraktekkan di hampir seluruh jenis pekerjaan, tanpa menghiraukan apakah pekerjaan tersebut dikategorikan sebagai pekerjaan penunjang (*non core business*) ataupun sebagai pekerjaan pokok (*core business*). Hal tersebut bahkan terjadi mulai sejak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diundangkan. Tidak hanya terdapat dalam perusahaan swasta, ternyata pelanggaran *outsourcing* juga terjadi pada perusahaan yang berstatus BUMN, meskipun Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2002 telah diundangkan.<sup>27</sup>

Setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pelaksanaan *outsourcing* masih mengalami berbagai kelemahan terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Terlepas dari hal tersebut, pada dasarnya praktek *outsourcing* tidak dapat dihindari oleh pengusaha, apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan

---

<sup>26</sup> *Ibid*, h.23.

<sup>27</sup> M.Yazid Fathoni dan Diangsa Wagian, *Outsourcing Batu Sandungan Dalam Kesejahteraan Buruh*, Jurnal IUS, Nomor. 4 Vol. II Februari 2019, h.19.

berlakunya Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha seakan mendapat legalisasi memberlakukan praktek *outsourcing* tanpa memperhatikan hal-hal yang dilarang oleh Undang-Undang.<sup>28</sup>

Ada dua hal yang menyebabkan permasalahan dalam *outsourcing* yaitu :

1. Keberadaan oknum yang melanggar undang-undang *outsourcing*. Oknum tersebut dapat datang dari sisi perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* maupun perusahaan yang menyelenggarakan *outsourcing*, sebagai contoh pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan pengguna *outsourcing* adalah perusahaan yang menyelenggarakan telekomunikasi tetapi justru yang di*outsourcing*-kan adalah kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan telekomunikasi. Sesuai undang-undang hal tersebut tidak boleh, berarti dia melanggar, selanjutnya contoh dalam pelanggaran yang dilakukan perusahaan penyelenggara *outsourcing* ialah masalah pemenuhan hak tenaga kerja *outsourcing*, "ada perusahaan yang mau melaksanakan *outsourcing*, tetapi tidak mau mengikut peraturan yang ada. Misalnya gaji tidak dibayarkan sesuai UMR (Upah Minimum Regional), tidak memberikan tunjangan yang sesuai, tidak mengikutkan karyawan jamsostek atau sekarang namanya BPJS Ketenagakerjaan.
2. Terbatasnya pengawasan. Jadi ketika terjadi kesalahan misalnya seperti perusahaan telekomunikasi diatas itu tidak ditindak tegas oleh pemerintah dengan demikian karena tidak ditindak tegas oleh pemerintah, semakin lama semakin banyak yang melanggar dan pemerintah makin kewalahan, dan yang disalahkan ialah penyelenggaranya.<sup>29</sup>

Praktek *outsourcing* di nilai lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi beda halnya dengan pekerja yang selama ini banyak dirugikan dan banyak pula perusahaan-perusahaan yang menggunakan sistem ini. Memang disatu sisi, orang membutuhkan pekerjaan dengan status

---

<sup>28</sup> Lis Julianti, *Op.Cit*, h. 16-17.

<sup>29</sup> Heru Susanto, *Perlindungan Hukum Terhadap hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Yuridis, Nomor 2 Vol.3 Thn 2016, h.62.

pekerja tetap, dikarenakan akan tetap mendapatkan perlindungan walaupun setelah tidak lagi berkerja karena batas usia (pensiun) tetapi disisi lain seseorang dihadapkan pada pilihan apakah memilih untuk tidak bekerja atau memilih untuk menerima pekerjaan dengan sistem *outsourcing* yang meletakkan tenaga kerja pada posisi yang lemah. Sedangkan apabila dilihat dari sisi perusahaan atau pengusaha, sistem *outsourcing* ini memberikan berbagai keuntungan karena dapat mendukung tujuan usahanya di era perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang kemudian timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi disemua sektor kehidupan manusia

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah sebagian ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya terkait ketentuan pekerja *outsourcing*, maka dari itu, pekerjaan dengan sistem *outsourcing* ini sangat menarik untuk dikaji dan dibahas regulasi dan penerapannya agar dapat melindungi hak tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah istilah *outsourcing* dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan *outsourcing* dengan menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 serta mengubah Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Permasalahan di atas sangat minim perhatian dari para pengusaha maupun pemerintah, oleh karena itu penulis terdorong untuk mengetahui lebih jauh perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* untuk diteliti melalui penelitian tesis dengan judul : **“Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Tenaga Administrasi Perkantoran Berdasarkan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, ditentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) tenaga administrasi perkantoran di Indonesia ?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?
3. Bagaimana hambatan dalam perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) dan bagaimana cara penyelesaiannya ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) tenaga administrasi perkantoran di Indonesia.

2. Mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan dan upaya dalam perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya).

Penelitian ini diharapkan memberi berkontribusi positif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan pemikiran-pemikiran teoritis mengenai upaya perlindungan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) tenaga administrasi perkantoran berdasarkan perjanjian kerja.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kalangan akademisi maupun praktisi dalam membahas dan mengkaji permasalahan perlindungan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) tenaga administrasi perkantoran berdasarkan perjanjian kerja.
3. Manfaat akademis, penelitian ini merupakan salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Hukum (M.H), pada Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Sumatera Utara.

#### **D. Kerangka Teori dan Konsep**

##### **1. Kerangka Teori**

Kerangka teoritik dan sebagainya, berbagai istilah tersebut pada dasarnya sama maksud dan maknanya, mungkin ada yang lebih luas dan

yang lain lebih sempit kajiannya, akan tetapi isi dari kerangka teoritik adalah konsepsi, teori-teori, pandangan-pandangan, dan penemuan yang relevan dengan pokok permasalahan.<sup>30</sup>

Teori hukum sendiri boleh disebut sebagai kelanjutan dari mempelajari hukum positif, setidaknya-tidaknya dalam urutan yang demikian itulah kita merekonstruksikan kehadiran teori hukum secara jelas.<sup>31</sup> Mengenai kedudukan teori dalam suatu penelitian hukum, Satjipto Rahardjo mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Ilmu pengetahuan hukum, teori menempati kedudukan yang penting karena memberikan sarana untuk merangkum serta memahami masalah yang dibicarakan secara lebih baik. Hal-hal yang semula tampak tersebar dan berdiri sendiri bisa disatukan dan diketahui kaitannya satu sama lain secara bermakna. Teori dengan demikian memberikan penjelasan dengan cara mengorganisasikan dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan.<sup>32</sup>

Teori yang cukup relevan digunakan dalam menganalisis permasalahan penelitian adalah :

#### **a. Teori Negara Hukum**

Terbentuknya suatu negara didasari dari suatu kenyataan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan satu sama lain dalam kehidupannya sebagai bentuk dari suatu hubungan timbal balik. Berkumpulnya manusia dan membentuk kelompok-kelompok, didasari adanya kepentingan tertentu yang bersifat komunal yang hendak dicapai secara bersama-sama. Pembahasan mengenai manusia yang hidup

---

<sup>30</sup>Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, h. 92.

<sup>31</sup>Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, h. 253.

<sup>32</sup>*Ibid.*

berkelompok, salah satunya bentuk dari kesepakatan manusia untuk membentuk kelompok adalah dengan terbentuknya sebuah negara.<sup>33</sup>

Ide negara hukum menurut gagasan Plato mengandung gambaran suatu bentuk negara ideal. Di mana gambaran negara ideal menurut Plato sungguh berbeda jauh dengan kondisi dan keadaan negara Athena pada zamannya. Pada zaman itu, raja yang berkuasa di Negara Athena merupakan penguasa yang Zalim dan sewenang-wenang.<sup>34</sup> Berdasarkan pendapat di atas, maka Plato berpandangan bahwa negara sebagai suatu keluarga. Berdasarkan pada pandangannya tersebut, dapat diketahui bahwa dalam pemikiran Plato kekuasaan bukan merupakan unsur esensial suatu negara.

Esensi negara sesuai dengan pandangan Plato adalah ikatan hubungan yang sangat erat dan akrab diantara orang-orang yang hidup bersama. Hal ini kemudian dijadikan indikasi bahwa dalam penggunaan kekuasaan untuk negara sebisa mungkin harus dihindari.<sup>35</sup>

Tujuan negara hukum adalah, bahwa negara menjadikan hukum sebagai "*supreme*", setiap penyelenggara negara atau pemerintahan wajib tunduk pada hukum (*subject to the law*). Tidak ada kekuasaan di atas hukum (*above the law*) semuanya ada di bawah hukum (*under the rule of law*). Dengan kedudukan ini tidak boleh ada kekuasaan yang sewenang-wenang (*arbitrary power*) atau penyalahgunaan kekuasaan (*abuse of power*).<sup>36</sup>

Esensi suatu negara berkembang sejalan dengan perkembangan peradaban dan kebutuhan manusia. Karena itu, teori dan pemikiran

---

<sup>33</sup>Hotma P Sibuea. *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan & Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2010, h. 2.

<sup>34</sup>Moh. Kusnardi dan Ibrahim. *Op.Cit*, h. 153.

<sup>35</sup>Hotma P. Sibuea. *Op.Cit*, h. 12.

<sup>36</sup>Sumali. *Reduksi Kekuasaan Eksekutif di Bidang Peraturan Pengganti Undang-undang (Perpu)*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2013, h.11.

tentang negara pun terus mengalami perkembangan.<sup>37</sup>Konsep negara hukum tidak terpisahkan dari pilarnya sendiri yaitu paham kedaulatan hukum. Paham ini adalah ajaran yang mengatakan bahwa kekuasaan tertinggi terletak pada hukum atau tidak ada kekuasaan lain apapun, kecuali hukum semata.<sup>38</sup>

Negara hukum pada hakikatnya berakar dari konsep teori kedaulatan hukum yang pada prinsipnya menyatakan bahwa kekuasaan tertinggi di dalam negara adalah hukum. Oleh sebab itu seluruh alat perlengkapan negara termasuk warga negara harus tunduk dan patuh serta menjunjung tinggi hukum.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Krabe sebagai berikut negara sebagai pencipta dan penegak hukum didalam segala kegiatannya harus tunduk pada hukum yang berlaku. Dalam arti ini hukum membawahkan negara. Berdasarkan pengertian hukum itu, maka hukum bersumber dari kesadaran hukum rakyat, maka hukum mempunyai wibawa yang tidak berkaitan dengan seseorang (*impersonal*).<sup>39</sup>

Berdasarkan pandangan Plato mengenai konsep negara hukum, maka dapat dipahami bahwa timbulnya pemikiran tentang negara hukum merupakan reaksi terhadap kesewenangan-wenangan dimasa lampau. Dengan demikian, unsur-unsur negara hukum mempunyai hubungan yang erat dengan sejarah dan perkembangan masyarakat dari suatu bangsa.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup>Malian Sobirin. *Gagasan Perlunya Konstitusi Baru Pengganti UUD 1945*. FH Universitas Indonesia, Jakarta, 2015, h. 25.

<sup>38</sup>*Ibid*, h, 36-37.

<sup>39</sup>B. Hestu Cipto Handoyo, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2015, h. 17.

<sup>40</sup>Ni'matul Huda, *Negara Hukum, Demokrasi dan Judicial Review*. UII Press, Yogyakarta, 2015, h. 1

Penggunaan wewenang atau kekuasaan oleh penguasa negara atau penguasa pemerintahan tidak dapat dilepaskan dari pembatasan yang telah ditetapkan dalam hukum, sebab penggunaan wewenang bertolak dari konsep pembagian kekuasaan yang merupakan ciri atau karakter negara hukum. Secara konvensional, konsep negara hukum selalu dikaitkan dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang harus didasarkan atas hukum dan konstitusi, adanya pembagian atau pemisahan kekuasaan negara ke dalam fungsi yang berbeda-beda

Embrio munculnya gagasan negara hukum yang dikemukakan oleh Plato adalah dengan mengintroduksi konsep *nomoi*. Dalam konsep *nomoi*, Plato mengemukakan bahwa penyelenggaraan yang baik ialah yang didasarkan pada pengaturan (hukum) yang baik. Gagasan Plato tentang negara hukum semakin tegas ketika didukung oleh muridnya Aristoteles, yang menuliskannya dalam bukunya *politica*.<sup>41</sup>

Pemikiran atau konsep manusia tentang negara hukum lahir dan berkembang seiring perkembangan sejarah manusia. Meskipun konsep negara hukum dianggap sebagai konsep universal, namun pada tataran implementasinya sangat dipengaruhi oleh karakteristik negara dan manusianya yang beragam. Konsep negara hukum sangat dipengaruhi oleh karakteristik suatu bangsa, sistem hukum dan juga dipengaruhi oleh falsafah bangsa atau ideologi suatu negara.<sup>42</sup> Konsep pemikiran negara hukum yang didasarkan pada perkembangan sejarah dan ideologi suatu bangsa, kemudian menimbulkan berbagai bentuk negara hukum.

---

<sup>41</sup>Ridwan HR. *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, h. 2.

<sup>42</sup>Titik Tri Wulan Tutik, *Konstruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*. Prenada Kencana Media Group, Jakarta, 2010, h. 52.

Sebagai contoh, konsep negara hukum menurut nomokrasi Islam, yang konsep negara hukum pada nilai-nilai yang terkandung pada Al-Quran dan Al-Sunnah. Nomokrasi Islam adalah negara hukum yang memiliki prinsip-prinsip umum sebagai berikut:

- 1) Kekuasaan sebagai amanah.
- 2) Musyawarah.
- 3) Keadilan.
- 4) Persamaan.
- 5) Pengakuan.
- 6) Perlindungan setiap hak-hak asasi manusia.
- 7) Peradilan bebas.
- 8) Perdamaian.
- 9) Kesejahteraan, dan prinsip ketaatan rakyat.<sup>43</sup>

Negara hukum menurut konsep Eropa Kontinental yang dinamakan *rechtsstaat*. Konsep *rechtsstaat* bertumpu atas sistem Hukum Kontinental yang disebut *civil law* dengan karakteristik *civil law* yang bersifat administrative.<sup>44</sup> Sedangkan negara hukum menurut konsep Anglo Saxon (*rule of law*) Konsep *rule of law* berkembang secara evolusioner. Konsep *the rule of law* bertumpu atas sistem Hukum yang disebut *common law*. Karakteristik *common law* adalah *judicial*.<sup>45</sup> Selanjutnya, konsep *socialist legality*, melahirkan suatu konsep yang dianut di negara-negara komunis, yang tampaknya hendak mengimbangi konsep *rule of law* yang dipelopori oleh negara-negara *anglo-saxon*.

Adapun konsep negara hukum yang dianut dan diterapkan di negara Indonesia adalah suatu konsep negara hukum yang timbul dari

---

<sup>43</sup>Tahir Azhary, *Negara Hukum*, Prenada Kencana Media Group, Jakarta, 2010, h. 85-86

<sup>44</sup>Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h. 74

<sup>45</sup>*Ibid.*

nilai-nilai dan norma-norma serta jiwa bangsa Indonesia, yakni konsep negara hukum Pancasila.<sup>46</sup> Konsep negara hukum Pancasila telah menjadikan Pancasila sebagai sumber hukum utama. Oleh karena itu, pembentukan sistem hukum nasional harus memiliki ciri khas dan karakteristik yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila yang merupakan falsafah hidup dan nilai kebenaran yang harus diaplikasikan dalam kehidupan masyarakat Indonesia.<sup>47</sup>

Eksistensi negara Indonesia sebagai negara hukum, ditegaskan dalam Pasal 1 Ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 yang menyebutkan : "Negara Indonesia adalah negara hukum". Dengan dasar yang demikian, maka kedaulatan tertinggi di negara Indonesia bersumber atau berdasarkan pada hukum. Dalam konteks negara Indonesia sebagai negara hukum, sesuai dengan ungkapan Cicero, yang menyatakan "*Ubi societas ibi ius*" yang artinya dimana ada masyarakat disitu ada hukum.<sup>48</sup>

Istilah negara hukum terbentuk dari dua suku kata, yakni kata negara dan hukum,<sup>49</sup> yang menunjukkan eksistensi negara dan hukum dalam satu kesatuan. Padanan kata ini menunjukkan bentuk dan sifat yang saling mengisi antara negara di satu pihak dan hukum di pihak lain. Tujuan negara adalah untuk memelihara ketertiban hukum (*rectorde*). Oleh karena itu, negara membutuhkan hukum dan sebaliknya pula hukum dijalankan dan ditegakkan melalui otoritas negara.

---

<sup>46</sup>Ridwan HR, *Op.Cit*, h. 2.

<sup>47</sup>Yopi Gunawan dan Krtistian, *Perkembangan Konsep Negara Hukum dan Negara Hukum Pancasila*. Refika Aditama, Bandung, 2015, h. 3.

<sup>48</sup>Moh. Mahfud, MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*. Rajawali Pers, Jakarta, 2011, h. 12.

<sup>49</sup>Majda El Muhtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*, Prenada Kencana Media Group, Jakarta, 2005, h. 19.

Sebagai konsekuensi dianut konsep negara hukum dalam UUD NRI Tahun 1945, maka setiap tindakan aparaturnya harus dilandasi hukum, dalam hal ini mencakup hukum dasar (UUD NRI Tahun 1945) dan undang-undang sebagai turunannya. Kemudian sebagai bangsa yang ingin tetap bersatu, bangsa Indonesia telah menetapkan dasar dan ideologi negara, yakni Pancasila yang dipilih sebagai dasar pemersatu dan pengikat yang kemudian melahirkan kaidah-kaidah penuntun dalam kehidupan sosial, politik, dan hukum.<sup>50</sup>

Negara hukum berawal dari ide sistem hukum yang dilaksanakan untuk membentuk sebuah sistem yang menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak asasi manusia (*human rights*). Konsep dasar dari negara hukum adalah semua perilaku dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara harus berdasarkan hukum yang dirancang dan dibuat oleh pembentuk undang-undang.<sup>51</sup>

Konsep negara hukum Pancasila merupakan konsep negara hukum yang dikembangkan dan diterapkan di Indonesia. Dalam konsep negara hukum Indonesia menempatkan Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum di Indonesia. Hal ini berarti bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Indonesia sebagai negara hukum secara tegas dinyatakan dalam rumusan Pasal 1 Ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, yang berbunyi: "Negara Indonesia negara hukum". Negara hukum dimaksud adalah negara yang menegakan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan

---

<sup>50</sup>*Ibid.* h. 13.

<sup>51</sup>Yopi Gunawan dan Kristian, *Op.Cit*, h. 21.

keadilan. Dengan kata lain, negara hukum ialah negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya.

Keadilan merupakan syarat utama terciptanya kebahagiaan hidup warga negara dan sebagai dasar dari pada keadilan itu, maka perlu untuk mengajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga negara yang baik. Demikian pula dengan peraturan hukum yang sebenarnya, peraturan hukum itu hanya ada dan dianggap ada jika peraturan tersebut mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup antar warga negara.<sup>52</sup>

Mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang adil, maka dalam setiap negara yang menganut paham negara hukum umumnya berlaku 3 (tiga) prinsip dasar, yakni supremasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan di hadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara tidak bertentangan dengan hukum (*due process of law*), dalam rangka mencapai keadilan.

Prinsip penting dalam negara hukum adalah perlindungan yang sama (*equal protection*) atau persamaan dalam hukum (*equality before the law*). Dalam konsep negara hukum, maka hukum memegang kendali tertinggi dalam penyelenggaraan negara. Hal ini sesuai prinsip dari negara hukum, bahwa hukumlah yang memerintah dan bukan orang (*The rule of law, and not of Man*). Hal ini sejalan dengan pengertian *nomocratie*, yaitu kekuasaan itu dijalankan oleh hukum.<sup>53</sup>

#### **b. Teori perlindungan hukum**

Hukum pada hakikatnya adalah sesuatu yang abstrak, tetapi dalam manifestasinya bisa berwujud konkrit. Suatu ketentuan hukum baru dapat dinilai baik jika akibat-akibat yang dihasilkan dari penerapannya adalah

---

<sup>52</sup>Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Op.Cit*, h. 153.

<sup>53</sup>Tahir Azhary, *Op.Cit*, h. 84.

kebaikan, kebahagiaan yang sebesar-besarnya dan berkurangnya penderitaan.<sup>54</sup> Menurut teori konvensional, tujuan hukum adalah mewujudkan keadilan (*rechtsgerechtigheid*), kemanfaatan (*rechtsutiliteit*) dan kepastian hukum (*rechtszekerheid*).<sup>55</sup>

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>56</sup>

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>57</sup> Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.<sup>58</sup>

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang

---

<sup>54</sup>Lili Rasjidi dan I. B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, h. 79.

<sup>55</sup> Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Gunung Agung Tbk, Jakarta, 2012, h. 85

<sup>56</sup>Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2017, h. 25

<sup>57</sup>Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Aneka Ilmu, Semarang, 2014, h. 3.

<sup>58</sup>Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2013, h. 14

berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu sebagai berikut :

- 1) Perlindungan hukum preventif  
Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- 2) Perlindungan hukum represif  
Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.<sup>59</sup>

Teori perlindungan hukum apabila dikaitkan dengan perlindungan pekerja alih daya (*outsourcing*) adalah sebagai upaya untuk melindungi pekerja *outsourcing* serta keluarganya untuk mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya dalam keseluruhan rangkaian kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan pasca bekerja dalam berbagai aspek hukum, harkat dan martabat, hak-hak nilai kemanusiaan, serta ekonomi dan sosial.

Asas perlindungan untuk pekerja *outsourcing* harus adanya keterpaduan dan sinergitas semua *stake holder* terkait, setiap calon pekerja migran berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, perlindungan berdasarkan martabat dan harkat manusia, mempunyai hak mengemukakan pendapat, berserikat dan berkumpul. Perlindungan dilakukan dengan menekankan aspek pemerataan, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban, kesetaraan dan keadilan

---

<sup>59</sup>*Ibid*, h. 20.

gender, tidak diskriminatif, anti perdagangan manusia, transparansi, akuntabilitas dan berkelanjutan.<sup>60</sup>

### **c. Teori hukum kontrak**

Hal terpenting dalam pelaksanaan perjanjian adalah penentuan sejak kapan dimulainya perjanjian tersebut. Penentuan berlakunya suatu perjanjian adalah hal yang penting, mengingat sejak itu telah timbul hak dan kewajiban dari para pihak yang melakukan perjanjian.

Sistem hukum Indonesia, pembuatan perjanjian pengangkutan tidak diisyaratkan harus tertulis, cukup dengan lisan, asal ada persesuaian kehendak. Berdasar pada pengertian tersebut, maka untuk adanya suatu perjanjian pengangkutan atau pengiriman barang cukup dengan adanya kesepakatan di antara para pihak.<sup>61</sup>

Secara umum, terjadinya suatu perjanjian setelah adanya kesepakatan antara para pihak, sejak adanya kesepakatan, maka sejak itu pulalah telah terjadi perjanjian. Sehubungan dengan terbentuknya atau dimulainya suatu perjanjian, maka dapat dilihat pendapat yang dikemukakan oleh Herlien Budiono, sebagai berikut:

Perjanjian terbentuk karena adanya pernyataan kehendak dari para pihak dan tercapainya kata sepakat di antara para pihak tersebut. Pernyataan kehendak dapat dilakukan dengan kata-kata lisan ataupun tertulis, sikap atau tindakan, singkatnya tanda-tanda atau simbol-simbol. Tanda atau simbol tersebut biasanya berupa kata-kata yang merupakan alat untuk menyatakan kehendak yang ditujukan untuk terjadinya suatu akibat hukum.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Estin, E.P., *Op.Cit*, h.217.

<sup>61</sup>Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Bisnis*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, h. 168.

<sup>62</sup>Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, h. 123.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Herlien Budiono tersebut, maka dapat dipahami bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan yang memiliki akibat hukum antara dua orang atau lebih dimana satu pihak memberikan hak, dan pihak lainnya berkewajiban untuk memberikan suatu prestasi. Dari perjanjian inilah maka timbul hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban antara para pihak yang pada praktiknya sudah tentu dijamin oleh hukum atau undang-undang yang berlaku dan mengatur hal tersebut.

Mengenai saat terjadinya perjanjian, berdasarkan doktrin hukum perjanjian dikenal beberapa teori yang dapat dijadikan sebagai ukuran dalam menentukan saat terjadinya perjanjian. Dilihat dari prestasi kedua belah pihak dalam suatu kontrak, maka diberbagai belahan dunia terdapat berbagai teori kontrak, yang antara lain:

1) Teori hasrat (*will theory*)

Teori hasrat menekankan pada pentingnya "hasrat" (*will* atau *intend*) dari pihak yang memberikan janji. Ukuran dari eksistensi, kekuatan berlaku, dan substansi dari suatu kontrak diukur dari hasrat tersebut. Berdasarkan teori ini yang terpenting adalah manifestasi kehendak dari para pihak, bukan kehendak yang "aktual" dari para pihak. Suatu kontrak mula-mula dibentuk dahulu (berdasarkan kehendak), sedangkan pelaksanaan (atau tidak dilaksanakan) kontrak merupakan persoalan belakangan.

2) Teori tawar menawar (*bargain theory*)

Teori sama nilai ini mengajarkan bahwa suatu kontrak hanya mengikat sejauh apa yang dinegosiasi (tawar menawar) dan kemudian disetujui oleh para pihak.

3) Teori sama nilai (*equivalent theory*)

Teori ini mengajarkan bahwa suatu kontrak baru mengikat jika para pihak dalam kontrak tersebut memberikan prestasinya yang seimbang atau sama nilai (*equivalent*).

4) Teori kepercayaan merugi

Teori ini mengajarkan bahwa kontrak sudah dianggap ada jika dengan kontrak yang bersangkutan sudah menimbulkan

kepercayaan bagi pihak terhadap siapa janji itu diberikan sehingga pihak yang menerima janji tersebut karena kepercayaannya itu akan menimbulkan kerugian jika janji itu tidak dilaksanakan.<sup>63</sup>

Berbeda dengan teori hukum kontrak yang dikemukakan oleh Munir Fuady diatas, Mariam Darus Badruzaman mengemukakan beberapa teori hukum yang berkembang di Indonesia, antara lain:

- 1) Teori penawaran dan penerimaan  
Teori dasar dari adanya kesepakatan kehendak adalah teori penawaran dan penerimaan. Maksudnya adalah bahwa pada prinsipnya suatu kesepakatan kehendak baru terjadi setelah adanya penawaran (*offer*) dari salah satu pihak dan diikuti dengan penerimaan (*acceptance*) oleh pihak lain.
- 2) Teori kehendak  
Teori ini mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan, misalnya dengan menuliskan surat atau menandatangani sebagai bentuk persetujuan.
- 3) Teori pengiriman  
Menurut teori pengiriman bahwa suatu kesepakatan terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh pihak penerima tawaran.
- 4) Teori pengetahuan  
Dimaksud dengan “pengetahuan”, dalam hal ini adalah pengetahuan dari pihak yang menawarkan. Menurut teori ini, suatu kata sepakat dianggap telah terbentuk pada saat orang yang menawarkan tersebut mengetahui bahwa penawarannya itu telah disetujui.
- 5) Teori kepercayaan  
Teori ini mengajarkan bahwa kesepakatan itu terjadi pada saat kehendak dianggap layak (secara objektif) diterima oleh pihak yang menawarkan.
- 6) Teori kotak pos  
Menurut teori ini, suatu penerimaan tawaran dari suatu kontrak, sehingga kontrak dianggap mulai terjadi, adalah pada saat jawaban yang berisikan penerimaan tersebut dimasukkan dalam kotak pos.
- 7) Teori ucapan  
Menurut teori ini, bahwa suatu kesepakatan kehendak terjadi manakala pihak yang menerima penawaran telah menyiapkan

---

<sup>63</sup>Munir Fuady, *Hukum Kontrak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, h. 5-6.

surat jawaban yang menyatakan bahwa dia telah menerima tawaran tersebut.

8) Teori dugaan.

Berdasarkan teori dugaan, maka saat tercapainya kata sepakat sehingga saat itu dianggap juga sebagai saat terjadinya suatu kontrak adalah pada saat pihak yang menerima tawaran telah mengirim surat jawaban dan dia secara patut dapat menduga bahwa pihak lainnya (pihak yang menawarkan) telah mengenai isi surat itu.<sup>64</sup>

Laesio Enormis, mengemukakan bahwa “suatu janji yang tidak diimbangi dengan sesuatu yang *equivalent* (sama nilainya) dengan isi janji itu oleh pihak kedua dari yang membuat perjanjian tersebut, maka lazimnya perjanjian sepihak *eenzijdige overeenkomst* atau *abstract promise* tidaklah merupakan janji yang wajar, dan karenanya tidak pula mengikat”.<sup>65</sup> Hal ini berarti bahwa dalam suatu perjanjian haruslah dapat keseimbangan antara hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang membuat perjanjian tersebut. Dengan kata lain, suatu perjanjian haruslah dibuat secara proporsional, mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang membuat perjanjian itu.

Pembuatan suatu perjanjian didalamnya terkandung suatu asas yang umum dan menjadi dasar dalam membuat suatu perjanjian, yaitu asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak muncul bersamaan dengan lahirnya paham ekonomi klasik yang mengagungkan *laissez faire* atau persaingan bebas. Keduanya saling mendukung dan berakar dari paham hukum alam. Kedua paham ini berpendapat bahwa individu pada umumnya mengetahui kepentingan mereka yang paling baik

---

<sup>64</sup>Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017, h.h.74-78.

<sup>65</sup>Herlien Budiono, *Op.Cit.*, h. 318-319.

dan cara mencapainya. Kemampuan tersebut diperoleh karena manusia menggunakan akalnyanya.<sup>66</sup>

Kebebasan berkontrak (*freedom of making contract*) adalah salah satu asas yang sangat penting di dalam hukum perjanjian, kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia.<sup>67</sup> Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Lahirnya asas kebebasan berkontrak didasari pada pemahaman bahwa individualisme yang secara embrional lahir dalam zaman Yunani, yang diteruskan oleh kaum *epicuristen* dan berkembang pesat dalam zaman *renaissance* melalui antara lain ajaran-ajaran Hugo de Greoht, Thomas Hobbes, John Locke dan J.J. Rosseau.<sup>68</sup> H. S salim dalam Titik Triwulan Tutik menyatakan bahwa asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- 1) Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- 2) Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- 3) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya;
- 4) Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.<sup>69</sup>

---

<sup>66</sup>Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Laskbang Mediatama, Yokyakarta, 2016, h. 94.

<sup>67</sup>Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional*, Prenada Kencana Media Group, Jakarta, 2014, h. 229.

<sup>68</sup>Salim H.S, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat di Indonesia*. Sinar Grafika, Jakarta, 2014, h. 9.

<sup>69</sup>Titik Triwulan Tutik, *Op.Cit.*, h. 229.

Menurut hukum alam individu-individu harus diberi kebebasan untuk menetapkan langkahnya, dengan sekuat akal dan tenaganya untuk mencapai kesejahteraan yang seoptimal mungkin. Dalam mencapai kesejahteraan, individu harus mempunyai kebebasan untuk bersaing dan negara tidak boleh campur tangan. Seiring dengan berkembangnya *laissez faire* tersebut, *freedom of contract* merupakan pula suatu prinsip yang umum dalam mendukung berlangsungnya persaingan bebas.<sup>70</sup>

Ketika para pihak menentukan hak dan kewajiban serta hal-hal lain yang menjadi substansi perjanjian, maka para pihak memasuki ruang asas kebebasan berkontrak. Perjanjian adalah “tindakan hukum dua pihak di mana norma hukum mewajibkan dan memberikan wewenang kepada para pihak melakukan perjanjian yang dilahirkan.”<sup>71</sup>

Perjanjian adalah sumber dari perikatan di samping sumber lain, yaitu Undang-Undang. Hal ini dapat dilihat dari Pasal 1233 KUH Perdata yang menyatakan: “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena Undang-Undang.”

Istilah perikatan berasal dari Bahasa Belanda “*verbinten*”. Namun demikian, dalam kepustakaan hukum Indonesia memakai bermacam-macam istilah untuk menerjemahkan istilah, perikatan untuk *verbinten* dan persetujuan untuk *overeenkomst*. Hukum perikatan diatur dalam Bab III KUH Perdata, namun demikian dalam Bab III KUH Perdata tidak ada satu pasalpun yang merumuskan makna perikatan. Dalam buku ketiga

---

<sup>70</sup>Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2015, h. 8-9.

<sup>71</sup>R. Subekti, *Hukum Perjanjian*. Alumni, Bandung, 2012, h. 3.

KUH Perdata, perikatan memiliki makna yang lebih luas dari perkataan perjanjian.<sup>72</sup>

Kehendak para pihak inilah menjadi dasar doktrin otonomi kehendak yang menekankan kebebasan individu untuk membuat kontrak tidak bernama (*onbenoemde, innominaat contracten*). Sepanjang substansi atau isi dari kontrak tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, para pihak bebas membuat kontrak yang mereka inginkan. Jadi saat momentum awal kontrak terjadi yaitu pada detik para pihak mencapai kesepakatannya, maka pada saat itu telah tercapai konsensualisme.

Persetujuan secara timbal balik terhadap bentuk dan isi kontrak ditandai dengan adanya pembubuhan tanda tangan atau yang dapat dipersamakan dengan itu yang diberikan menjadi pengakuan kehendak yang sah terhadap isi kontrak. Akibatnya kontrak tersebut mengikat bagi kedua belah pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik.<sup>73</sup> Henry Maine dalam bagian terkenalnya dari *Ancient Law* menurut Lawrence M. Friedman, mencoba menjelaskan bagaimana hukum berevolusi selama bertahun-tahun pada masyarakat progresif dan menunjukkan pada masyarakat seperti itu hukum bergerak dari status ke kontrak. Maksudnya hubungan hukum dalam masyarakat modern tidak tergantung secara khusus lagi pada kelahiran atau kasta, hubungan itu tergantung pada perjanjian sukarela. Namun berkembangnya doktrin itikad baik, doktrin penyalahgunaan keadaan, makin banyaknya kontrak baku, dan

---

<sup>72</sup>Titik Triwulan Tutik, *Op.Cit.*, h. 197-198.

<sup>73</sup>Salim H.S, *Op.Cit.*, h. 27.

berkembangnya hukum ekonomi mempengaruhi pembatasan kebebasan berkontrak.<sup>74</sup>

Perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya dapat mencapai tujuannya bila para pihak mempunyai *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat dalam kontrak semacam itu akhirnya akan melanggar keadilan dan kelayakan.<sup>75</sup>

Kenyataannya, perjanjian yang dibuat di dalam tahanan salah satu pihak tidak memiliki *bargaining position* yang seimbang. Keadaan di mana salah satu berada dalam tahanan, dan kemudian dimanfaatkan oleh pihak lain agar orang yang berada dalam tahanan tersebut menyetujui perjanjian telah menunjukkan tidak adanya posisi yang seimbang (proporsional) dalam pembuatan kontrak/perjanjian. Dalam keadaan tersebut, orang tersebut berada dalam pilihan yang tidak menguntungkan, sehingga selain tidak adanya keseimbangan dalam berkontrak, perjanjian itu juga tidak didasari pada adanya itikad baik.

KUHPerdata menggariskan bahwa setiap kontrak/perjanjian haruslah memenuhi syarat-syarat sahny suatu kontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan pasal ini menentukan 4 (empat) syarat untuk sahny suatu kontrak/perjanjian, yaitu : adanya kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya objek, dan causa (sebab) yang halal.

---

<sup>74</sup>Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, Penerbit Nusa Media, Bandung, 2011, h. 203-205.

<sup>75</sup>Salim H. S, *Op.Cit.*, h. 49.

Keempat syarat tersebut harus dipenuhi dalam merumuskan atau membuat suatu kontrak atau perjanjian, jika salah satu syarat tidak terpenuhi, maka terhadap perjanjian itu dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Syarat pertama sahnyanya suatu perjanjian, tidak terkecuali dalam membuat perjanjian kerja adalah adanya kesepakatan para pihak.

Salim H.S, menjelaskan bahwa kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya, yang sesuai itu adalah pernyataannya, karena kehendak itu tidak dapat dilihat/diketahui orang lain.<sup>76</sup> Selanjutnya menurut Sudikno Mertokusumo sebagaimana dikutip Salim H. S, paling tidak terdapat 5 (lima) cara menentukan terjadinya persesuaian kehendak dalam pembuatan suatu kontrak/perjanjian, yaitu dengan:

- 1) Bahasa yang sempurna dan tertulis.
- 2) Bahasa yang sempurna secara lisan.
- 3) Bahasa yang tidak sempurna asal dapat dipahami dan diterima oleh pihak lawan.
- 4) Bahasa isyarat asal dapat diterima oleh pihak lawan.
- 5) Diam atau membisu, asal dipahami dan diterima pihak lawan.<sup>77</sup>

Syarat kedua sahnyanya suatu kontrak adalah kecakapan bertindak atau melakukan perbuatan hukum. Adapun yang dimaksud dengan kecakapan dalam bertindak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup>*Ibid.*, h. 23.

<sup>77</sup>*Ibid.*, h. 23.

<sup>78</sup>Munir Fuady, *Op.Cit.*, h. 33.

Secara umum, harus dipahami bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika oleh undang-undang dinyatakan tidak cakap. Hal ini sesuai dengan rumusan Pasal 1329 KUHPerdota. Orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian, yakni orang yang belum dewasa (dibawah 21 tahun, kecuali yang ditentukan lain), mereka yang ditaruh di bawah pengampuan (*curatele or conservatorship*) dan perempuan yang sudah menikah, ketentuan ini secara eksplisit dijelaskan dalam Pasal 1330 KUHPerdota.

Tidak terpenuhinya syarat kedua dalam pembuatan perjanjian, yakni para pihak adalah cakap dalam melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian tersebut dianggap tidak sah. Artinya, apabila seseorang yang belum cakap atau dinyatakan tidak cakap oleh undang-undang untuk membuat suatu perbuatan hukum, maka perbuatan hukum tersebut dianggap tidak sah, sehingga dapat dimintakan pembatalan kepada hakim.

Syarat ketiga dari sahnya suatu kontrak atau perjanjian, yaitu suatu hal tertentu. Suatu perjanjian haruslah jelas dan dapat ditentukan dan perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata.

Syarat terakhir dari sahnya suatu perjanjian yang ditentukan dalam KUH Perdata yaitu, adanya suatu sebab yang halal (*causa yang halal*). Substansi dari perjanjian tidak boleh dilaksanakan atau dilakukan

berdasarkan suatu sebab yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan juga peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Berkenaan tentang syarat sahnya suatu perjanjian sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata, Arus Akbar Silondae dan Andi Fariana memberikan penjelasan sebagai berikut: Berdasarkan redaksi Pasal 1320 KUHPerdata, dapat diketahui bahwa suatu perjanjian dianggap sah bila terjadi kata sepakat mengenai hal-hal pokok dari perjanjian. Kesepakatan merupakan salah satu syarat subjektif dianggap tidak ada apabila perjanjian tersebut mengandung unsur paksaan, penipuan atau kekeliruan. Apabila perjanjian yang dibuat mengandung salah satu unsur tersebut serta apabila pihak-pihak yang membuat belum dewasa, perjanjian dapat dibatalkan. Dengan kata lain, perjanjian dapat dibatalkan atau menjadi tidak berlaku sejak saat dibatalkan, yaitu: apabila salah satu pihak mengendakinya agar dibatalkan, namun apabila perjanjian tidak dibatalkan, maka perjanjian tetap sah dan berlangsung.<sup>79</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa syarat sahnya suatu perjanjian dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat objektif berkenaan dengan substansi dari perjanjian, di mana suatu objek perjanjian harus jelas dan perjanjian tersebut dibenarkan oleh hukum, apabila syarat objektif tidak terpenuhi

---

<sup>79</sup>Arus Akbar Silondae dan Andi Fariana, *Aspek Hukum Dalam Ekonomi & Bisnis*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2013, h. 14.

dalam perjanjian, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Artinya sejak perjanjian tersebut dibuat sudah dianggap tidak pernah ada tanpa melalui proses pembatalan terlebih dahulu.<sup>80</sup>

## 2. Kerangka Konseptual

Kerangka konsepsi berfungsi untuk menjelaskan bagian-bagian dari substansi penelitian, sehingga pelaksanaan penelitian dapat lebih terfokus pada permasalahan yang diteliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:

- a. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>81</sup>
- b. Pekerja adalah para pekerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para pekerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana pekerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar. <sup>82</sup>
- c. Pekerja alih daya (*outsourcing*) adalah tindakan mengalihkan satu atau lebih kegiatan internal perusahaan dan pengambilan keputusan kepada perusahaan lain yang menyediakan jasa untuk itu.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> *Ibid.*, h. 15.

<sup>81</sup> Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, h. 53

<sup>82</sup> G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2015, h.17.

<sup>83</sup> 17Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta, Alex Media Komputindo, 2004, hal. 4-

- d. Tenaga administrasi perkantoran adalah pekerja yang melakukan kegiatan perencanaan keuangan, penagihan dan pencatatan, personalia, dan distribusi barang serta logistik dalam sebuah organisasi.
- e. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak

#### **E. Asumsi**

Asumsi atau anggapan dasar ini merupakan suatu gambaran sangkaan, perkiraan, satu pendapat atau kesimpulan sementara, atau suatu teori sementara yang belum dibuktikan. Menurut Suharsimi Arikunto bahwa asumsi atau anggapan dasar adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik.<sup>84</sup> Berdasarkan dari pengertian asumsi di atas, maka asumsi yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaturan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) tenaga administrasi perkantoran di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah istilah *outsourcing* dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya dan tidak ada lagi batasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*.

---

<sup>84</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2016, h.65

2. Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perlindungan yang meliputi kepastian hubungan kerja, yaitu mengenai status hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dan permohonan pemberi pekerjaan. Kemudian kepastian jenis pekerjaan pekerja *outsourcing*, dan kepastian bentuk badan hukum perusahaan *outsourcing*.
3. Hambatan dalam perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) adalah pihak pekerja harian lepas yang kurang memahami apa saja hak-hak dalam bekerja atau jaminan yang di peroleh, oleh pihak tenaga kerja, belum berjalan dengan baik, pihak pengusaha dan dalam upaya pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja.

#### **F. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan dan pemeriksaan yang telah penulis lakukan, di Kepustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Sumatera Utara Medan dan Universitas Sumatera Utara, ditemukan beberapa hasil penulisan yang terkait dengan judul dan permasalahan yang sedang diteliti, diantaranya:

1. Tesis oleh Nirmala, Mahasiswa Program Magister Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin Makasar, Tahun 2018. Penelitian Nirmala mengangkat judul penelitian tesis tentang : “Kewajiban Hukum Pelaku Usaha *Outsourcing* Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan.” Pada

penelitian ini, ditentukan beberapa rumusan masalah yang menjadi objek kajian dan pembahasan penelitian, yaitu :

- a. Bagaimanakah pelaksanaan kewajiban hukum pelaku usaha dalam hubungan hukum *outsourcing* sesudah berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012?
  - b. Seberapa efektif pengawasan pelaksanaan hak dan kewajiban hukum pelaku usaha terhadap perjanjian kerja setelah berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 di Kota Makassar?
2. Tesis oleh Uti Ilmu Royen, Mahasiswa Program Magister Ilmu Hukum Diponegoro Medan , 2018. Penelitian Uti Ilmu Royen mengangkat judul penelitian tesis tentang : “Perindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)”. Pada penelitian ini, ditentukan beberapa rumusan masalah yang menjadi objek kajian dan pembahasan penelitian, yaitu:
- a. Bagaimanakah implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang?.
  - b. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi Pekerja/Buruh *outsourcing* di Kabupaten Ketapang?.
  - c. Bagaimanakah peran Pemerintah Kabupaten Ketapang dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* ?

3. Tesis oleh Rido Rinaldo Harahap, Mahasiswa Program Magister Hukum Universitas Islam Riau, 2019. Penelitian Rido Rinaldo Harahap mengangkat judul penelitian tesis tentang: “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. INKANINDO) di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan”. Pada penelitian ini, ditentukan beberapa rumusan masalah yang menjadi objek kajian penelitian, yaitu :
  - a. Bagaimana pengaturan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*?
  - b. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* ?
  - c. Bagaimana sanksi terhadap perusahaan yang tidak memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* ?

Berdasarkan ketiga penelitian tesis di atas, dapat dikatakan bahwa penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu tetapi dengan perumusan masalah yang berbeda. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keaslian dan kemurnian dari hasil penelitian ini tetap terjaga dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

#### **G. Metode Penelitian**

Penelitian adalah usaha atau pekerjaan untuk mencari kembali yang dilakukan dengan suatu metode tertentu dengan cara hati-hati, sistematis serta sempurna terhadap permasalahan yang sedang diteliti, sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan atau menjawab

problemnya.<sup>85</sup> Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Oleh karena itu, perlu pula diadakan pemeriksaan mendalam terhadap fakta-fakta hukum yang ditimbulkan dalam gejala tersebut.<sup>86</sup>

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan karakter prespektif ilmu hukum.<sup>87</sup> Keberhasilan terhadap suatu penelitian yang baik dalam memberikan gambaran dan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti, tujuan serta manfaat penelitian sangat ditentukan oleh metode yang dipergunakan dalam penelitian

### **1. Sifat Penelitian**

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat analisis deskriptif, yang menggambarkan fakta-fakta yang diteliti, yang selanjutnya dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan, teori-teori, dan pendapat ahli hukum. deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya

---

<sup>85</sup>Joko P. Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, h. 2.

<sup>86</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2016, h.43.

<sup>87</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Metode Penelitian Hukum*, Prenada Kencana Media Group, Jakarta, 2008, h. 35.

tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.<sup>88</sup>

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk dalam penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka (data sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan,<sup>89</sup> yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*.

## 2. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan yang menjadi bahan-bahan hukum utama sebagai dasar analisis dengan menelaah peraturan perundang-undangan, teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian dapat pula disebut sebagai pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Selain itu penelitian ini juga menggunakan yuridis empiris yaitu melakukan wawancara dengan bapak Riyadhhi, *staff supervisor* PT. Bravo Satria Perkasa Medan.

Beberapa pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang (*statute approach*). Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang relevan

---

<sup>88</sup>Sugioyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, h. 46.

<sup>89</sup>Ediwarman, *Metodologi Penelitian Hukum*, Sofmedia, Medan, 2015, h. 25.

dengan permasalahan penelitian. Pendekatan ini, misalnya mempelajari konsistensi/kesesuaian antara Undang-Undang Dasar dengan Undang-Undang atau antara Undang-Undang yang satu dengan undang-undang yang lain, dan seterusnya.<sup>90</sup>

### 3. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan

1. Studi : kepastakaan (*library reseach*), yang lazim dilakukan dengan cara studi dokumen atau telaah pustaka. Penelitian kepastakaan dilakukan untuk mendapatkan atau mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, asas-asas dan hasil-hasil pemikiran lainnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini, yang dilakukan dengan melaksanakan studi dokumen. Studi dokumen merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum, karena penelitian hukum selalu bertolak dari premis normatif. Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum, meliputi: bahan hukum primer, sekunder dan bahan hukum tersier.<sup>91</sup>
2. Studi Lapangan (*field research*) yaitu melakukan penelitian langsung ke lapangan dengan menggunakan wawancara dengan bapak Riyadhhi, *staff supervisor* PT. Bravo Satria Perkasa Medan

### 4. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan bahan yang diperoleh dari hasil penelitian kepastakaan. Dari penelitian kepastakaan dikumpulkan data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan

---

<sup>90</sup>Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, h. 13.

<sup>91</sup>Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, h. 72.

bahan hukum tertier.<sup>92</sup> Penelitian normatif, data yang diperlukan adalah data sekunder. Data sekunder tersebut mempunyai ruang lingkup yang sangat luas, sehingga meliputi surat-surat pribadi, buku-buku harian, sampai pada dokumen-dokumen resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah.<sup>93</sup>

Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat yakni norma (dasar), peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer antara lain: tulisan atau pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*.
- c. Bahan hukum tertier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer dan sekunder.

## 5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari

---

<sup>92</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op.Cit*, h. 39

<sup>93</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, h. 122.

dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>94</sup> Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan melaksanakan interpretasi data, yang dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis. Langkah ini dapat dilakukan dengan cara memilah-milah dan menyusun data ke dalam jenis-jenis yang berbeda tergantung pada sumber informasi.
- b. Melakukan analisis secara lebih mendetail dengan melakukan pengkodean data. Koding merupakan proses mengolah materi menjadi segmen-segmen tulisan sebelum memaknainya. Langkah ini melibatkan beberapa tahap yaitu, mengambil data tulisan atau gambar yang telah dikumpulkan selama proses pengumpulan, mensegmentasi kalimat-kalimat atau gambar-gambar tersebut ke dalam kategori-kategori kemudian melabeli kategori ini dengan istilah-istilah khusus yang seringkali didasarkan pada istilah/bahasa yang benar-benar berasal dari partisipan.
- c. Mendeskripsikan data kedalam bentuk narasi atau laporan kualitatif.<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup>Sugiyono, *Op.Cit*, h. 56.

<sup>95</sup>*Ibid*, h. 57.

## BAB II

### PENGATURAN HUKUM PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) TENAGA ADMINISTRASI PERKANTORAN DI INDONESIA

#### A. Pekerja dan Hubungan Kerja

Menurut Chairuddin K Nasution dan Fauzi Chairul F. menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja adalah “orang yang melakukan suatu pekerjaan untuk kepentingan pihak/orang lain atau perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar”.<sup>96</sup>

Menurut G. Kartasapoetra bahwa pekerja adalah para pekerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para pekerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana pekerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.<sup>97</sup>

Menurut Saiful Anwar, bahwa yang dimaksud dengan pekerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan didalam atau diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian ini sangat luas karena juga meliputi pegawai negeri yang bekerja pada instansi pemerintah yang dilindungi oleh Undang–Undang Kepegawaian. Juga pekerja yang

---

<sup>96</sup> Chairuddin K Nasution dan Fauzi Chairul F, *Hukum Perburuhan (Suatu Pengantar)*, FH. UISU, Medan, 2003, h.2.

<sup>97</sup> G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2015, h.17

dilindungi oleh Hukum Perpekerjaan serta pekerja yang belum memperoleh peluang pekerjaan (pencari kerja).<sup>98</sup>

Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja adalah :

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pendapat Saiful Anwar bahwa : “hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha”.<sup>99</sup> Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>100</sup> Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha/perusahaan merupakan hubungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari rumusan tentang pengertian hubungan kerja oleh Chairuddin K Nasution yang menyebutkan hubungan kerja adalah hubungan-hubungan yang terjalin antara para pekerja dengan perusahaan atau pengusaha dalam batas-batas sesuai perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disetujui bersama oleh kedua belah

---

<sup>98</sup> Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha Pelengkap Sistem Hubungan Industrial Syari'ah*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum USU, Medan 2007, h.6.

<sup>99</sup> *Ibid*, h. 7

<sup>100</sup> G. Kartasapoetra, *Op.Cit.*, h.20.

pihak. Ini berarti pengusaha berhak menugaskan pekerjanya/buruhnya agar bekerja rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja. Di pihak lain para pekerja (buruh) berhak menerima penghasilan/upah dan jaminan sosial lainnya tanpa melanggar/melewati batas-batas isi perjanjian kerja.<sup>101</sup>

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja”.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan merupakan suatu hubungan antara seorang pekerja dengan seorang pengusaha, perihal pekerjaan tertentu yang harus dijalankan oleh pekerja itu secara penuh dan tanggung jawab. Dengan hubungan kerja ditunjukkan kedudukan masing-masing pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja. seseorang bukan pekerja berhubungan dengan seseorang bukan pengusaha bukan merupakan hubungan kerja misalnya hubungan antara seorang

---

<sup>101</sup>Chairuddin K Nst dan Fauzi Chairul F., *Op.Cit*, h.4

pengacara dengan kliennya. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan.<sup>102</sup>

Prakteknya dalam masyarakat dikenal bermacam-macam hubungan tetapi tidak termasuk dalam hubungan kerja sebagaimana yang ditentukan oleh peraturan-peraturan perburuhan. Misalnya :

1. Hubungan seorang yang melakukan suatu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan seorang pihak lainnya, seperti hubungan seorang pengacara dengan kliennya atau hubungan seorang dokter dengan pasiennya. Hubungan ini bukan merupakan hubungan kerja disebabkan tidak ada wewenang pada pihak yang memberi pekerjaan untuk memimpin dilakukannya pekerjaan itu oleh penerima kerja. Tidak ada wewenang, memberi petunjuk terutama mengenai menjalankan pekerjaan kepada pihak yang melakukan pekerjaan. Sedangkan wewenang seperti hal tersebut ada pada hubungan kerja.
2. Hubungan seorang yang memberi borongan pekerjaan dengan seorang yang memborong pekerjaan. Dalam hubungan ini tidak ada unsur-unsur memberi petunjuk-petunjuk borongan. Perjanjian memborongkan pekerjaan diatur dalam pasal 1604-1617 titel 7A KUHPerdara.<sup>103</sup>

Hubungan kerja meliputi :

1. Pembuatan perjanjian kerja, hal ini merupakan titik tolak adanya hubungan kerja.
2. Kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan pengusaha, hal ini merupakan hak pengusaha atas pekerjaan pekerja.
3. Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja, hal ini merupakan hak pekerja atas upah.
4. Berakhirnya hubungan kerja
5. Jika timbul perselisihan antara pihak-pihak ada cara penyelesaian yang sebaik-baiknya.<sup>104</sup>

Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja, maka harus terbina hubungan yang didasarkan pada nilai-nilai . Hal ini

---

<sup>102</sup>Ida Hanifah Lubis, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ratu Jaya, Jakarta, 2019, h.14.

<sup>103</sup>Halili Toha, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2011, h.11.

<sup>104</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, h.21.

didasarkan karena Pancasila merupakan falsafah hidup bangsa dan negara Indonesia yang merupakan nilai-nilai yang hidup dan dianut oleh masyarakat bangsa Indonesia. Sejak bangsa Indonesia ada, segala kegiatan dilakukan atas dasar kemanusiaan dan keadilan dengan selalu menjunjung tinggi nama Tuhan Yang Maha Esa.

## **B. Perjanjian Kerja.**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja.**

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya /bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Selain pengertian normatif tersebut di atas, para pakar hukum perburuhan Indonesia juga memberikan pengertian perjanjian kerja. Imam Soepomo, menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk

mengerjakan buruh itu dengan membayar upah. Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan perjanjian mana yang ditandai oleh cirri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).<sup>105</sup>

Selanjutnya, perihal perjanjian kerja ada juga pendapat R. Subekti, menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.<sup>106</sup>

Adrian Sutedi menyebutkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.<sup>107</sup>

Menurut Wiwoho Soedjono, dengan adanya rumusan Pasal 1601 a KUHPerdara, maka perlu kiranya dibedakan tentang pengertian perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan, karena perjanjian kerja itu bersifat individual sedangkan perjanjian perburuhan itu bersifat kelompok atau

---

<sup>105</sup>Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 2018, h. 57.

<sup>106</sup>R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 2017, h. 63

<sup>107</sup>Adrian Sutedi. *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, h 29.

kolektif. Di dalam memperjuangkan kepentingan atau kesejahteraan buruh, undang-undang memberikan kesempatan sepenuhnya kepada serikat buruh untuk mengadakan suatu perjanjian perburuhan.<sup>108</sup>

Perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, terutama dalam Pasal 1601a KUH.Perdata, jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang tercantum dalam Pasal 1313 KUH.Perdata terdapat dua perbedaan. Di dalam ketentuan Pasal 1313 KUH.Perdata disebutkan bahwa kedudukan antara pihak adalah sama dan seimbang. Karena di dalam Pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang orang atau lebih. Sedangkan dalam Pasal 1601a KUH.Perdata dinyatakan dengan tegas dua ketentuan

---

<sup>108</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, BinaAksara, Jakarta, 2017, h. 1.

yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang dibawah perintah orang lain, pihak ini adalah buruh atau pekerja. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berhak pula untuk memerintah kepada orang lain adalah pihak majikan atau pengusaha.

Berdasarkan batasan pengertian tentang perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Perjanjian kerja itu diadakan oleh seorang buruh, jadi bersifat individual dengan pihak majikan, sedangkan perjanjian perburuhan ialah suatu perjanjian yang diadakan oleh serikat buruh atau serikat-serikat buruh dengan majikan-majikan atau perkumpulan majikan.
- b. Perjanjian kerja itu dapat diadakan sewaktu-waktu tanpa adanya serikat buruh, jadi oleh buruh secara perseorangan dengan majikan, sedangkan perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan semata-mata oleh serikat-serikat buruh di dalam suatu perusahaan tempat para buruh tersebut bekerja dan menjadi anggotanya.
- c. Perjanjian kerja harus merupakan penjabar perjanjian perburuhan dalam arti Perjanjian Kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan.
- d. Isi Perjanjian Kerja itu adalah mengenai hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, sedangkan isi Perjanjian Perburuhan ialah mengenai hak dan kewajiban tentang syarat-syarat kerja.<sup>109</sup>

Pasal 1601 a KUHPerdara ada dikemukakan perkataan di bawah perintah maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan di bawah perintah ini mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak yang lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan

---

<sup>109</sup>Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, h.32.

pihak lain, berarti ada unsur wewenang perintah. Dan dengan adanya wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi disini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah.<sup>110</sup>

Selanjutnya, jika dilihat dari segi objeknya, maka perjanjian kerja itu mirip dengan perjanjian pemborongan, yaitu sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu, maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada perintah majikan. Dengan demikian, dalam melaksanakan hubungan hukum dalam perjanjian kerja ini, kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.<sup>111</sup>

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang ditentukan dalam Pasal 1313 KUHPerdara, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang, karena dalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.<sup>112</sup>

Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja yang terdapat dalam

---

<sup>110</sup> *Ibid*, h.33

<sup>111</sup> Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2019, h.72.

<sup>112</sup>G. Kartasaputra, *Op.Cit* h.31.

Pasal 1601 a KUHPerdara, karena di dalam ketentuan tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yakni satu pihak mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang di bawah pekerja orang lain, pihak ini adalah pihak buruh atau pekerja. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berhak pula untuk memerintah kepada orang lain, adalah pihak majikan atau pengusaha.<sup>113</sup>

Ada dua (2) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

a. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan, syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi :

- 1) Nama dan alamat pekerja.
- 2) Tanggal mulai bekerja.
- 3) Jenis pekerjaan.
- 4) Besarnya upah.<sup>114</sup>

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud memperkerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.

---

<sup>113</sup>A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 2017, h.45.

<sup>114</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2013, h.29

b. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu harus termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).

Perjanjian kerja ada banyak jenis dan masing-masing perjanjian kerja tersebut mempunyai konsekuensi berbeda. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus di buat secara tertulis yang memuat unsur-unsur dalam perjanjian kerja yang di atur di dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- 9) Tanda tangan para pihak di dalam perjanjian kerja.<sup>115</sup>

Ketentuan dalam perjanjian kerja tentang besarnya upah dan cara pembayarannya serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat satu perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika tidak dibuatkan batas waktu kerja maka dengan sendirinya perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal ini dijelaskan di dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin.

---

<sup>115</sup> *Ibid*, h.54.

- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan di atas dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.<sup>116</sup>

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas pengusaha yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan atau hibah.<sup>117</sup>

### c. Perjanjian kerja dengan perusahaan pemborongan pekerjaan

Sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pengusaha lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

## 2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.

Pasal 1 angka 14 UUK menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja tersebut di atas, maka dapat ditarik beberapa unsur-unsur perjanjian kerja yaitu:

---

<sup>116</sup> *Ibid*, h.55.

<sup>117</sup> *Ibid*, h.56.

a. Adanya unsur pekerjaan.

Perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan perjanjian tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1603a KUH.Perdata yaitu buruh wajib melakukan pekerjaannya sendiri, hanyalah dengan ijin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya.

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, hubungan pengacara dengan klien.

3. Adanya waktu

Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat, misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.

d. Adanya unsur upah

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa yang dimaksud dengan upah adalah hak

pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### **3. Prosedur Terjadinya Perjanjian Kerja.**

Perjanjian kerja yang terjadi antara karyawan atau pekerja atau serikat buruh dengan perusahaan adalah Perjanjian Kerja Bersama. Menurut Pasal 1 Angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>118</sup>

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama dirundingkan oleh serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat

---

<sup>118</sup> Hidayat Muharam, *Op.Cit*, h.85

pekerja atau serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Perundingan Perjanjian Kerja Bersama harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak dan dilakukan dengan musyawarah untuk mufakat. Lamanya perundingan ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Perusahaan yang memiliki cabang, dibuat Perjanjian Kerja Bersama induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat Perjanjian Kerja Bersama turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan. Pengusaha harus melayani serikat pekerja atau serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama dengan ketentuan apabila:

- a. Serikat pekerja atau serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh;
- b. Memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>119</sup>

Perusahaan yang memiliki 1 (satu) serikat pekerja atau serikat buruh, tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja atau buruh di perusahaan, maka

---

<sup>119</sup> *Ibid.*, h.86

serikat pekerja atau serikat buruh dapat mewakili pekerja atau buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha apabila serikat pekerja atau serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja atau buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.

Pemungutan suara diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari pengurus serikat pekerja atau serikat buruh dan wakil-wakil dari pekerja atau buruh yang bukan anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Dalam waktu 30 hari setelah pembentukannya, panitia akan mengumumkan hasil pemungutan suara. Pemungutan suara dapat dilakukan paling cepat 7 (tujuh) hari setelah pemberitahuan pemungutan suara oleh panitia. Panitia harus memberi kesempatan kepada serikat pekerja atau serikat buruh untuk menjelaskan program kerjanya kepada pekerja atau buruh di perusahaan untuk mendapatkan dukungan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

Penjelasan program kerja tersebut dilakukan di luar jam kerja pada tempat-tempat yang disepakati oleh panitia pemungutan suara dan pengusaha. Tempat dan waktu pemungutan suara ditetapkan oleh panitia dengan mempertimbangkan jadwal kerja pekerja atau buruh agar tidak mengganggu proses produksi dan mengenai penghitungan suara disaksikan oleh perwakilan dari pengusaha.

Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat :

1. Tujuan pembuatan tata tertib;
2. Susunan tim perunding;
3. Lamanya masa perundingan;
4. Materi perundingan;
5. Tempat perundingan;
6. Tata cara perundingan;
7. Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
8. Sahnya perundingan;
9. Biaya perundingan.<sup>120</sup>

Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama tidak selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib maka kedua belah pihak dapat menjadwalkan kembali perundingan dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah perundingan gagal. Apabila masih belum selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib dan penjadwalan tersebut, maka para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya, yang memuat materi Perjanjian Kerja Bersama yang belum dicapai kesepakatan, pendirian para pihak, risalah perundingan, dan tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak. Menurut Pasal 22 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 16/MEN/XI/2011, Perjanjian Kerja Bersama sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja atau serikat buruh;
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;

---

<sup>120</sup> *Ibid.*, h.89

- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja atau serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota;
- d. Hak dan kewajiban pengusaha;
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja atau serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama;
- g. Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak harus mencatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dilakukan penyelesaian. Instansi tersebut adalah:

- a. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota apabila lingkup berlakunya Perjanjian Kerja Bersama hanya mencakup satu kabupaten atau kota;
- b. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi, apabila lingkup berlakunya Perjanjian Kerja Bersama lebih dari satu kabupaten atau kota di satu provinsi;
- c. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila lingkup berlakunya Perjanjian Kerja Bersama meliputi lebih dari satu provinsi.<sup>121</sup>

Instansi sebagaimana dimaksud, menyelesaikan perselisihan Perjanjian Kerja Bersama tersebut berdasarkan kesepakatan tertulis dari serikat pekerja atau serikat buruh yang menjadi perunding dengan pengusaha. Kesepakatan tertulis tersebut memuat syarat: pihak-pihak

---

<sup>121</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit*, h. 48.

yang melakukan perundingan, wilayah kerja perusahaan, dan tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak.

Pengusaha wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilakukan bertujuan sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan, dan sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama. Pengajuan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama harus melampirkan naskah Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilakukan oleh kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten atau kota; kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten atau kota dalam 1 (satu) provinsi; dan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi

Pejabat atau pihak yang melakukan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama wajib menerbitkan surat keputusan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dalam waktu paling lama 6 (enam) hari kerja sejak diterimanya permohonan pendaftaran. Pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh

dan pekerja atau buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama. Apabila Perjanjian Kerja Bersama mengalami perubahan maka harus berdasarkan kesepakatan karena perubahan atas Perjanjian Kerja Bersama merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku dan Pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahan tersebut kepada seluruh pekerja atau buruh.

“Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat buruh atau pekerja dengan pengusaha”.<sup>122</sup> Selain perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dapat juga perjanjian perburuhan berakhir sewaktu-waktu yaitu adanya kemungkinan untuk mohon kepada pengadilan agar perjanjian perburuhan itu dinyatakan berakhir karena alasan-alasan yang memaksa yaitu bilamana tidak diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil.

Musyawarah untuk mengadakan Perjanjian Kerja Bersama merupakan lembaga yang sangat penting dalam suatu masyarakat modern. Demikian juga fungsinya penting sekali karena melalui musyawarah untuk mencapai mufakat inilah serikat pekerja dapat

---

<sup>122</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, h.79

memenuhi kewajiban para anggotanya untuk berusaha meningkatkan kondisi, persyaratan kerja serta jaminan sosialnya.

Perjanjian Kerja Bersama dilihat dari segi hubungan kerja merupakan suatu karakteristik yang esensial yang diakui oleh pengusaha, pekerja dan oleh pemerintah. Maka oleh karena itu Perjanjian Kerja Bersama merupakan induk dari perjanjian kerja. Dengan demikian perjanjian kerja tidak dapat mengenyampingkan isi Perjanjian Kerja Bersama tapi sebaliknya, Perjanjian Kerja Bersama dapat mengenyampingkan isi perjanjian kerja. Dengan demikian dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan hubungan perjanjian kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama adalah :

- a. Perjanjian Kerja Bersama merupakan perjanjian induk dari perjanjian kerja.
- b. Perjanjian kerja tidak dapat mengenyampingkan perjanjian perburuhan, bahkan sebaliknya perjanjian kerja dapat dikesampingkan oleh Perjanjian Kerja Bersama jika isinya bertentangan.
- c. Ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama secara otomatis beralih dalam isi perjanjian kerja yang dibuat;
- d. Perjanjian Kerja Bersama merupakan jembatan untuk menuju perjanjian kerja yang baik.<sup>123</sup>

Hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja/pekerja merupakan hubungan yang berdimensi banyak. Hubungan yang terjadi menyangkut dari berbagai aspek kehidupan yaitu aspek sosial, aspek ekonomi, aspek budaya, aspek politik dan menyangkut aspek keamanan. Mengatur hubungan tersebut perlu diusahakan agar sejauh mungkin ada kejelasan pengaturan atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-

---

<sup>123</sup> *Ibid*, h. 81

masing pihak. Adanya kejelasan atau kepastian atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban tersebut akan terjalin hubungan yang serasi, selaras, seimbang dan harmonis di antara pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pihak perusahaan dan pekerja.

Pengaturan atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban khususnya yang berkaitan dengan persyaratan kerja tidaklah sederhana karena adanya berbagai faktor seperti :

- a. Adanya kepentingan yang berbeda yang ikut mempengaruhi perumusan persyaratan kerja.
- b. Tidak mungkin mengatur semua persyaratan kerja ke dalam peraturan perundang-undangan.

Dasar hukum dalam membuat suatu Perjanjian Kerja Bersama ini diatur dalam:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

### **C. Pekerja *Outsourcing***

Semua orang yang bekerja pastinya mengharapkan untuk menjadi pekerja tetap. Yang bilamana nantinya selesai masa kerjanya akan mendapatkan tunjangan pensiun. Namun didalam kenyataannya, menunjukkan bahwa tidak semua orang yang bisa menjadi pekerja tetap. Hal ini yang dikarenakan laju pertumbuhan penduduk yang memasuki usia

kerja tidak seimbang dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang bisa memberikan pekerjaan tetap bagi orang-orang yang membutuhkan.

Dilatar belakangi hal tersebut diataslah yang menyebabkan munculnya pekerjaan dengan sistem *outsourcing*. Perlu diketahui sebelumnya, *outsourcing* berasal dari bahasa Inggris, *out* yang artinya “luar” dan *source* yang artinya “sumber”. Yang jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, *outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* juga memiliki nama lain, yaitu “*contracting out*” yaitu sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Atau bisa disebut juga dengan perjanjian pemborongan pekerjaan.<sup>124</sup>

Pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) merupakan penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis. Dilihat dari bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* merupakan pemanfaatan tenaga kerja untuk dapat memproduksi atau melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Atau yang secara sederhana *outsourcing* adalah suatu bentuk kontrak yang terjadi ketika sebuah perusahaan melakukan kontrak komersial dengan perusahaan lain untuk menyediakan layanan tertentu dalam jangka waktu tertentu juga. Sistem kontrak (*outsourcing*) yang diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja, dijelaskan dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, tepatnya

---

<sup>124</sup> Sehat Damanik, *Op.Cit*, h. 3

pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>125</sup>

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini dianggap oleh kebanyakan orang, memberikan kelonggaran kepada pengusaha untuk menggunakan pekerja *outsourcing*. Karena didalam pasal tersebut diperbolehkan adanya penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain sepanjang bukan pekerjaan utama. Walaupun sebenarnya didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak terdapat satupun istilah *outsourcing*. Namun didalam kenyataanya, undang-undang tersebut menjadi dasar realita baru yang mengatur dan melegalkan sistem *outsourcing*.

Alasan perusahaan menggunakan pekerja dengan sistem *outsourcing* dikarenakan banyak hal, salah satunya yaitu pasang surut dunia usaha. Artinya ketika usaha sedang surut, pengguna jasa pekerja *outsourcing (user)* akan menghubungi penyedia jasa pekerja (*vendor*) untuk menarik pekerjanya dengan alasan tidak membutuhkan pekerja lagi, sehingga *vendor* akan menarik pekerja tersebut kembali ke *vendor*. Masih bagus jika pekerja tersebut akan ditempatkan di perusahaan *user* yang lain. Karena yang sering terjadi, penarikan tanpa memberikan pekerjaan pengganti.

Memang disatu sisi, orang membutuhkan pekerjaan dengan status pekerja tetap, dikarenakan akan tetap mendapatkan perlindungan

---

<sup>125</sup> Maimun, *Op.Cit*,h. 147.

walaupun setelah tidak lagi berkerja karena batas usia (pensiun). Akan tetapi, disisi lain seseorang dihadapkan pada pilihan apakah memilih untuk tidak bekerja atau memilih untuk menerima pekerjaan dengan sistem *outsourcing* yang meletakkan tenaga kerja pada posisi yang lemah. Sedangkan apabila dilihat dari sisi perusahaan atau pengusaha, sistem *outsourcing* ini memberikan berbagai keuntungan karena dapat mendukung tujuan usahanya di era perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang kemudian timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi disemua sektor kehidupan manusia.

UU Cipta Kerja mengatur hak dan kewajiban perusahaan alih daya dengan pekerjanya. Intinya, perusahaan alih daya bertanggung jawab penuh terhadap semua yang timbul akibat hubungan kerja. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Cipta Kerja yang baru disahkan menghidupkan kembali ketentuan penggunaan tenaga alih daya atau *outsourcing*. Ini sebagaimana munculnya kembali Pasal 64 dalam Perpu itu. Sebelumnya, dalam UU Cipta Kerja yang telah dianggap Mahkamah Konstitusi inkonstitusional bersyarat telah menghapus pasal 64 sebagaimana tercantum dalam UU Ketenagakerjaan.

Adapun bunyi Pasal 64 terdapat perubahan dari Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Pada ayat 1 nya menjadi berbunyi, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan alih

daya atau *outsourcing* ini akan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP). Namun tidak ada lagi kalimat melalui perjanjian pemborongan pekerja alih daya itu.

Adapun untuk Pasal 65 nya masih tetap dihapus, sedangkan pada Pasal 66 terdapat perubahan dengan ketentuan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakannya sebagaimana tertulis pada ayat 1 didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Aturan pada pasal ini turut berbicara perlindungan pekerja atau buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul. Pelaksanaannya disebut sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

Selain itu, jika perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja berdasarkan perjanjian kontrak, maka perjanjian waktu tertentu itu harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat,".

*Outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah

tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.<sup>126</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai definisi *outsourcing*. Pengaturan *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.<sup>127</sup> Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.<sup>128</sup>

Komang Priambada dan Agus Eka Maharta (mendefinisikan *outsourcing* sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan.<sup>129</sup> Sedangkan Candra Suwondo mendefinisikan *outsourcing* sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian dari

---

<sup>126</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, h.177

<sup>127</sup> *Ibid*, h.178

<sup>128</sup> Maimun, *Op.Cit*,h. 149.

<sup>129</sup> Herwati Tri Soeryabrata, *Op.Cit*, h. 12

suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).<sup>130</sup>

Menurut Libertus Jehani bahwa *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja.<sup>131</sup>

Definisi yang dikemukakan oleh Libertus Jehani ini lebih rinci jika dibandingkan dengan definisi para ahli yang lain karena mencakup para pihak, perjanjian kerja dan tujuan dari *outsourcing*. Jadi *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*, dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja disertai dengan membayar upah atau gaji tertentu sesuai yang diperjanjikan para pihak.

Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengartikan pekerja sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

---

<sup>130</sup> Lis Julianti, *Op.Cit*, h. 2

<sup>131</sup> *Ibid*, h.3.

Sedangkan *outsourcing* merupakan suatu bentuk penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/perusahaan penyedia jasa/pekerja atau buruh secara tertulis.

Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 220/MEN/2007 tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, mengartikan pekerja/buruh sebagai “setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dari pendefinisian pekerja dan *outsourcing* di atas, dapat diartikan bahwa pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* dengan menerima upah atau imbalan yang kemudian oleh perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* tersebut dialihkan kepada perusahaan pemberi kerja dengan perjanjian tertulis.

Pekerja *outsourcing* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pekerja *outsourcing* dari PT Bravo Satria Perkasa. Ia sebagai perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* untuk jenis pekerjaan tenaga administrasi perkantoran kemudian mengalihkan pekerja *outsourcingnya* ke PT. Bravo Satria Perkasa sebagai perusahaan pemberi kerja.

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* (*vendor*), perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* (*user*), dan tenaga kerja *outsourcing*

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

#### 1. Dasar Pelaksanaan *Outsourcing*

Dasar pelaksanaan *outsourcing* menurut Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Ini berarti, *outsourcing* dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja melalui perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Sama (PKS). Inilah yang kemudian mendasari adanya *outsourcing*.

#### 2. Syarat Perusahaan Penyedia Tenaga *Outsourcing*

Syarat bagi perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3))
- b. Mampu memberikan perlindungan kerja dan syarat kerja yang sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 65 ayat (4))

- c. Ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Pasal 66 ayat (2))
- d. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Pasal 66 ayat (2))