



**TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PERJANJIAN
OUTSOURCING/ALIH DAYA ANTARA TENAGA KERJA
DENGAN PT. PRAMUDITA PUTRA KARYA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Studi Ilmu Hukum

Disusun Oleh :

**LIA SURYANI
07.02.51.0002**

**UNIVERSITAS STIKUBANK (UNISBANK) SEMARANG
FAKULTAS HUKUM
SEMARANG
2011**



**TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PERJANJIAN
OUTSOURCING/ALIH DAYA ANTARA TENAGA KERJA
DENGAN PT. PRAMUDITA PUTRA KARYA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Studi Ilmu Hukum

Disusun Oleh :

LIA SURYANI
07.02.51.0002

Dosen Pembimbing Utama/Penguji

Dosen Pembimbing Pembantu/Penguji

Fitika Andraini, SH. MKn
NIY YU.2.02.09.041

Dr. Safik Faozi, SH. MHum
NIY YU.2.03.04.062

Penguji

Dr. Hj. Tristiana Rijanti, SH. MM

NIY Y.2.01.90.052

Mengetahui,
Dekan

Dr. Safik Faozi, SH. MHum
NIY YU.2.03.04.062

HALAMAN PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN

PERNYATAAN KESIAPAN UJIAN SKRIPSI

Saya LIA SURYANI dengan ini menyatakan bahwa laporan skripsi yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PERJANJIAN *OUTSOURCING* / ALIH DAYA ANTARA TENAGA KERJA DENGAN PT. PRAMUDITA PUTRA KARYA SEMARANG”** adalah benar hasil karya saya dan belum pernah diajukan sebagai karya ilmiah sebagian atau seluruhnya, atas nama saya atau pihak lain. Kami setuju skripsi tersebut diajukan untuk ujian skripsi

Semarang, September 2011

Dosen Pembimbing Utama

Penulis

Fitika Andraini, S.H. MKn
NIY YU.2.02.09.041

Lia Suryani
07.02.51.0002

Dosen Pembimbing Pembantu

Dr. Safik Faozi, SH. MHum
NIY YU.2.03.04.062

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Jika Hukum dibangun atas dasar keadilan, maka keadilan harus dibangun atas dasar keseimbangan.
- Bila bumi kita tanami dengan sayur mayor maka tidak akan mudah ditanami rumput liar.
Bila dihati telah tertanam sifat kebajikan, maka niat jahat dapat dilenyapkan.
- Dengan keteguhan hati yang tak tergoyahkan, maju terus menyongsong hari depan yang cerah.

Kudedikasikan karya ini untuk :

- ◆ Kedua orang tuaku
- ◆ Seluruh keluargaku
- ◆ Orang-orang dekatku
- ◆ Sahabat-sahabatku
- ◆ Almamater tercinta FH UNISBANK

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah berkenan mencurahkan semua rahmat dan karunia-Nya, semua pertolongan yang telah diberikan, semua doa yang terkabulkan, dan luapan kasih sayang-Nya yang tiada pernah berhenti, sehingga skripsi yang berjudul : “TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PERJANJIAN *OUTSOURCING* / ALIH DAYA ANTARA TENAGA KERJA DENGAN PT. PRAMUDITA PUTRA KARYA SEMARANG” dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi ini salah satu syarat guna menyelesaikan Program Sarjana (SI) Ilmu Hukum, Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terlaksana tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang :

1. Rektor Universitas STIKUBANK Semarang.
2. Dr. Safik Faozi, S.H. MHum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas STIKUBANK Semarang.
3. Dr. Tristiana Rijanti, S.H. M.M selaku Dosen Wali yang telah memberikan pengarahan, doa serta nasehatnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Fitika Andraini, S.H. MKn selaku Dosen Pembimbing Utama, atas kesabaran, pengarahan, bimbingan serta nasehatnya, sehingga skripsi ini dapat terlaksana dengan baik.

5. Dr. Safik Faozi, SH. MHum., selaku Dosen Pembimbing Pembantu, atas kesabaran, pengarahan, bimbingan serta nasehatnya, sehingga skripsi ini dapat terlaksana dengan baik.
6. Dosen serta staf pengajar Fakultas Hukum Universitas STIKUBANK Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama ini.
7. Kedua orang tua dan seluruh keluarga yang selalu mendoakan, merestui, serta mendorong penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh pimpinan beserta staff Balai Monitoring kelas II Semarang yang telah mendoakan, memberikan dukungan moril serta materiil dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh pimpinan beserta staff PT. Pramudita Putra Karya Semarang yang telah memberikan izin serta informasi dalam penelitian ini.
10. Seseorang yang telah mendoakan, merestui serta memberikan dukungan moril dan materiil dalam menyelesaikan skripsi ini.

Tak ada gading yang tak retak, demikian pula halnya dengan skripsi ini, oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Penulis berharap penelitian ini berguna bagi civitas akademika Fakultas Hukum Universitas STIKUBANK Semarang pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Semarang, September 2011

Penulis,

Lia Suryani

ABSTRAK

Outsourcing / alih daya diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing* adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. PT. Pramudita Putra Karya Semarang sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja yang juga merupakan suatu perusahaan rekanan yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing*. Persyaratan sebagai perusahaan penyedia jasa dengan mengikuti evaluasi dan verifikasi terhadap keabsahan kelengkapan persyaratan dokumen sertifikasi serta pemenuhan persyaratan tertentu lainnya yang dilakukan oleh perusahaan lain (pelaku usaha) dalam meminta bantuan jasa penyediaan tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka penulis mengambil judul “Tinjauan Yuridis Mengenai Perjanjian *Outsourcing*/Alih Daya Antara Tenaga Kerja Dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang”.

Perumusan masalah penelitian ini adalah 1) Bagaimana hubungan hukum perjanjian *outsourcing* antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang sebagai perusahaan penyedia jasa *outsourcing*? 2) Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa bila ada tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* dan aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja ?

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Untuk mendekati permasalahan dalam penelitian ini penulis menggunakan spesifikasi penelitian secara *in concreto*. Metode penyajian data dalam penelitian dilakukan dengan cara deskriptif. Analisis yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan hukum perjanjian *outsourcing* antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang diwujudkan dalam suatu perjanjian kerjasama yang memuat antara lain tentang jangka waktu perjanjian, penempatan, mutasi, pengupahan dan fasilitas, disiplin karyawan dan berakhirnya ikatan kerja serta penyelesaian perselisihan. Tenaga kerja *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing*. Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan diselesaikan secara internal antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja *outsourcing*, dan apabila tidak terjadi kesepakatan maka penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial dimana perusahaan *outsourcing*.

Seharusnya PT. Pramudita segera memenuhi ketentuan yang berlaku dalam memperbaiki sistem kerja sesuai dengan ketentuan yang ada dalam UU No. 13 tahun 2003 diantaranya upah dan tunjangan, harus adanya tahap dan mekanisme penyelesaian persengketaan dalam perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku dan perlu dibentuk wadah organisasi pekerja *outsourcing*.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Pembatasan Masalah	8
3. Perumusan Masalah	8
4. Kerangka Pemikiran	8
5. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
6. Sistematika Penulisan Hukum	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
1. Tinjauan Umum	13
a. Pengertian Perjanjian dan Macam-Macam Perjanjian...	13
b. Asas-Asas Perjanjian.....	20
2. Tinjauan Khusus	21

a. Pengertian <i>Outsourcing</i> / Alih Daya.....	21
b. Macam-Macam <i>Outsourcing</i> / Alih Daya.....	27
c. Asas, Tujuan dan Manfaat <i>Outsourcing</i> / Alih Daya.....	29
d. Syarat-Syarat <i>Outsourcing</i> / Alih Daya.....	29
e. Prestasi dan Wanprestasi.....	33
 BAB III : METODE PENELITIAN	
1. Tipe Penelitian	37
2. Spesifikasi Penelitian.....	37
3. Sumber Data.....	38
4. Metode Pengumpulan Data.....	40
5. Metode Penyajian Data.....	40
6. Metode Analisis Data.....	41
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	
1. Hubungan Hukum Perjanjian <i>Outsourcing</i> / Alih Daya Antara Tenaga Kerja Dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang Sebagai Perusahaan Penyedia Jasa <i>Outsourcing</i> / Alih Daya.....	43
2. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Bila Ada Tenaga Kerja yang Melanggar Perjanjian <i>Outsourcing</i> / Alih Daya dan Aturan Kerja pada Lokasi Perusahaan Pemberi Kerja.....	52
B. Analisis Data	

1. Hubungan Hukum Perjanjian <i>Outsourcing</i> / Alih Daya Antara Tenaga Kerja Dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang Sebagai Perusahaan Penyedia Jasa <i>Outsourcing</i> / Alih Daya.....	56
2. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Bila Ada Tenaga Kerja yang Melanggar Perjanjian <i>Outsourcing</i> / Alih Daya dan Aturan Kerja pada Lokasi Perusahaan Pemberi Kerja.....	62
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	68
B. Saran-saran	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.¹

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan cara perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau disebut juga dengan *outsourcing* / alih daya. Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari tenaga kerja *outsourcing* / alih daya, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

¹ Wirawan, *Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing g?*, <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>.

Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101)

Menurut Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *outsourcing* / alih daya adalah 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, sehingga pekerja atau tenaga kerja bukan karyawan atau tenaga kerja tetap perusahaan tersebut melainkan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu.

Outsourcing / alih daya diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Outsourcing / alih daya tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee perusahaan outsourcing*. *Outsourcing* / alih daya harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada

pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.²

Pelaksanaan penyediaan jasa tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Pramudita Putra Karya Semarang, menjadi suatu bukti nyata bahwa harus ada norma hukum yang mampu memberikan rasa ketertiban dan kepastian sehingga dapat memberikan rasa aman dalam melaksanakan penyediaan jasanya dengan perusahaan lain, mengingat bisnis *outsourcing* / alih daya berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan.

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing* / alih daya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar, dengan tujuan strategis ialah bahwa dengan melakukan *outsourcing* / alih daya, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetisi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Kompetisi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk dan layanan. Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman daripada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak ketiga saja. Namun demikian tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan cara *outsourcing* / alih daya, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada

² Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi memuat hal-hal yang dituntut untuk dilakukan revisi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu : Pemutusan Hubungan Kerjam Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Perhitungan Pesangon, Ijin tenaga Kerja Asing dan istirahat panjang.

perusahaan lain. Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan, atau penyediaan jasa pekerja.

Pasal 65 ayat (1) undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan :

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) yaitu: dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* / alih daya dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa : Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core bussiness*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan, kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha

tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur :

1. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
4. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan Pasal 65 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan putusan Mahkamah Konstitusi pada tahun 2004, menjadi legitimasi tersendiri bagi keberadaan *outsourcing* / alih daya di Indonesia. Artinya, secara *legal formal*, sistem kerja *outsourcing* / alih daya memiliki dasar hukum yang kuat untuk diterapkan. Keadaan demikian yang membuat pengusaha menerapkan sistem ini.

Ketentuan *outsourcing* / alih daya pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi di Indonesia. Penggunaan *outsourcing* / alih daya seringkali digunakan sebagai strategi kompetisi perusahaan untuk fokus pada *core business*-nya. Namun, pada prakteknya *outsourcing* / alih daya didorong oleh keinginan perusahaan untuk menekan *cost* hingga serendah-rendahnya dan mendapatkan keuntungan berlipat ganda walaupun seringkali melanggar etika bisnis yaitu bahwa pekerja merupakan *stakeholder* di perusahaan yang juga memiliki hak untuk memperoleh keuntungan dari hasil kerjanya di perusahaan.

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat, lingkungan yang sangat kompetitif menuntut pelaku usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Pelaku usaha melakukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Itu merupakan salah satu penyebab pelaku usaha melakukan *outsourcing* / alih daya terhadap pekerjaannya.

Praktek sehari-hari *outsourcing* / alih daya lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh, dimana para buruh kontrak *outsourcing* / alih daya merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh perusahaan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing* / alih daya akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.

PT. Pramudita Putra Karya Semarang sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja yang juga merupakan suatu perusahaan rekanan yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing* / alih daya. Persyaratan sebagai perusahaan penyedia jasa dengan mengikuti evaluasi dan verifikasi terhadap keabsahan kelengkapan persyaratan dokumen sertifikasi serta pemenuhan persyaratan tertentu lainnya yang dilakukan oleh perusahaan lain (pelaku usaha) dalam meminta bantuan jasa penyediaan tenaga kerja. Berdasarkan uraian diatas

maka penulis tertarik untuk melakukan kajian ilmiah dengan judul : **“Tinjauan Yuridis Mengenai Perjanjian Outsourcing / Alih Daya Antara Tenaga Kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang”**.

2. Pembatasan Masalah

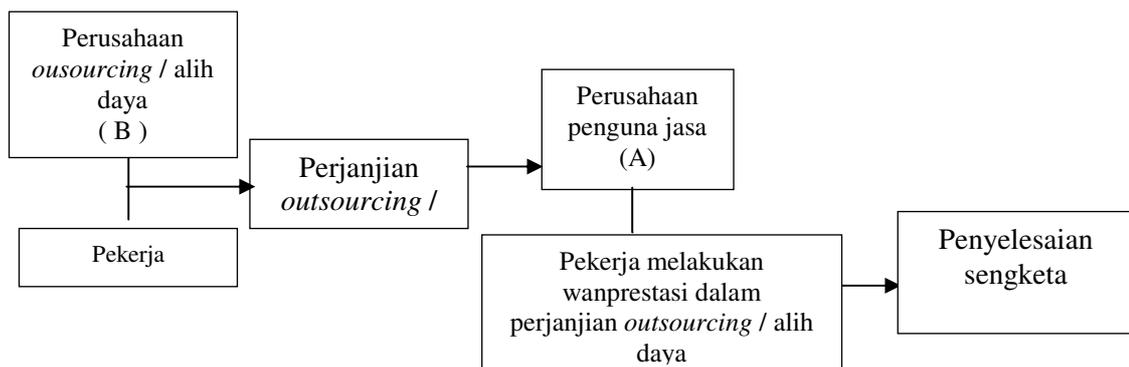
Dalam penelitian ini permasalahan yang ada perlu dibatasi mengingat masalah hukum perdata ketenagakerjaan yang sangat luas, sehingga penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan semula. Adapun permasalahan dari penelitian ini hanya dibatasi pada masalah *outsourcing* / alih daya yaitu tinjauan yuridis perjanjian *outsourcing* / alih daya antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang.

3. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana hubungan hukum perjanjian *outsourcing* / alih daya antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang sebagai perusahaan penyedia jasa *outsourcing* / alih daya?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa bila ada tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* / alih daya dan aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja ?

4. Kerangka Pemikiran



Perjanjian kerja *outsourcing* / alih daya merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B (Perusahaan *outsourcing* / alih daya) sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B (Perusahaan *outsourcing* / alih daya) untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B (Perusahaan *outsourcing* / alih daya). Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Apabila terjadi pelanggaran perjanjian yang dilakukan oleh pekerja maka perjanjian tersebut batal pihak perusahaan A berhak memutuskan kontrak kerja secara sepihak atau meminta pengganti pekerja tersebut pada perusahaan *outsourcing* / alih daya.

Perjanjian kesepakatan kerja ini berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakati. Selain berakhirnya jangka waktu perjanjian, berakhirnya perjanjian kerja juga dapat terjadi karena tenaga kerja mengundurkan diri secara tertulis, tersangkut tindak kriminal atau meninggal dunia

Bila terjadi perselisihan kepentingan diantara perusahaan pemberi jasa dengan buruh/pekerja mengingat hal ini belum diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, penyelesaian dilakukan oleh kedua belah pihak, yakni antara pengusaha dan pekerja. Pekerja dan pengusaha melakukan pertemuan untuk membicarakan perselisihan yang timbul dan menyelesaikan persoalan secara cepat serta mengembalikan persoalan kepada aturan hukum yang berlaku. Untuk

menyelesaikan permasalahan tersebut adalah melalui upaya musyawarah mufakat. Dalam hal ini pihak yang dirugikan (PT.A) akibat tindakan pihak lain yang tidak memenuhi perjanjian (Pekerja), meminta kepada pekerja/buruh penyediaan tenaga kerja rutin untuk memenuhi perjanjian secara kekeluargaan. Penyampaian keinginan itu dilakukan secara dua pihak yakni antara Perusahaan dan Pekerja, di luar jalur hukum yang disebut Penyelesaian secara bipartite.

PT. Pramudita Putra Karya Semarang sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja. Dalam kerja sama *outsourcing* / alih daya ini, selain pengguna jasa dan penyedia jasa pihak lain yang terkait langsung dalam perjanjian *outsourcing* / alih daya adalah pekerja itu sendiri.

5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

5.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menyelesaikan hubungan hukum perjanjian *outsourcing* / alih daya antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang ?
2. Untuk mengetahui mekanisme penyelesaian sengketa bila ada tenaga kerja yang wanprestasi terhadap perjanjian *outsourcing* / alih daya dan aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja ?

5.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ditinjau secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu hukum khususnya hukum perdata mengenai hubungan hukum perjanjian *outsourcing* / alih daya antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang .
- b) Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan hukum yang diperoleh dari perkuliahan yang bersifat teoritis dengan kenyataan yang ada di dalam masyarakat.

2. Secara Praktis

- a) Dapat memberikan masukan pada pihak aparat penegak hukum yang terkait dalam hubungan hukum perjanjian *outsourcing* / alih daya antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang.
- b) Dapat membantu pemerintah dan perusahaan mengenai kota ketenagakerjaan terutama mengenai perjanjian *outsourcing* / alih daya .
- c) Untuk memberikan sumbangan pikiran yang berguna bagi kalangan umum atau masyarakat untuk dapat mengerti tentang perjanjian *outsourcing* / alih daya.

6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan di dalam mempelajari dan memahami dari isi skripsi, maka penulisan ini menggunakan sistematika sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan,

Pada uraian ini penulis mengemukakan mengenai, latar belakang masalah, perumusan masalah, kerangka pemikiran, tujuan dan manfaat penulisan, sistematika penulisan

Bab II : Tinjauan Pustaka

Terdiri dari dua bagian yaitu tinjauan umum dan tinjauan khusus. Tinjauan umum meliputi, Pengertian perjanjian dan macam-macam perjanjian, Asas-asas perjanjian sedangkan Tinjauan khusus meliputi, Pengertian *Outsourcing* / Alih Daya, Macam-macam *Outsourcing* / Alih Daya, Asas, Tujuan dan Manfaat *Outsourcing* / Alih Daya, Syarat-syarat *Outsourcing* / Alih Daya, Prestasi dan Wanprestasi.

Bab III : Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu tipe penelitian, spesifikasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode penyajian data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Analisis Data

Dalam uraian ini akan diuraikan tentang hasil penelitian untuk mengetahui dan menganalisis hubungan hukum perjanjian *outsourcing* / alih daya antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang dan mekanisme penyelesaian sengketa bila ada tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* / alih daya dan aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja.

Bab V : Penutup

Di dalam uraian terakhir ini penulis memberikan kesimpulan, saran-saran bagian penutup yang meliputi, daftar pustaka dan lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Umum

a. Pengertian Perjanjian dan Macam-Macam Perjanjian

Pengertian perjanjian R. Subekti, SH mengemukakan : Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam Bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.³

Ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUH Perdata Pasal 1313 berbunyi :

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya”.

Perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan. Selanjutnya dalam Pasal 1320 KUHPerdata disebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian, diperlukan 4 syarat, yaitu adanya sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat perikatan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Dengan memenuhi persyaratan ini, masyarakat dapat membuat perjanjian apa saja. Pasal 1320 KUHPerdata disebut

³ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : PT. Intermasa, 2005), hlm.1.

sebagai ketentuan yang mengatur asas konsensualisme, yaitu perjanjian adalah sah apabila ada kata sepakat mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian. Hal ini berkaitan dengan asas kebebasan berkontrak dalam membuat semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, yang disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, sehingga perjanjian harus dibuat dengan memenuhi ketentuan Undang-Undang, maka perjanjian tersebut mengikat para pihak yang kemudian menimbulkan hak dan kewajiban di antara pihak-pihak tersebut.

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah :

- 1) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu ialah suatu perjanjian di mana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah.
- 2) Perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.
- 3) Perjanjian pemborongan kerja, ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga peborongan.

Mengenai Perjanjian Kerja diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang ketenagakerjaan 2003, yang dinamakan pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian tenaga kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang ketenagakerjaan 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pengusaha adalah :

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

Sedangkan yang dimaksud dengan Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

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

Pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan yang tercantum dalam Pasal 1601 b KUH Perdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) disebutkan bahwa :
“Perjanjian pemborongan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi

pihak yang lain, (pihak yang memborongkan), dengan menerima suatu harga yang ditentukan”.

Menurut Abdul Kadir Muhammad, disebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu :

a. Ada pihak-pihak

Pihak-pihak yang ada paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut. Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

b. Ada persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan *bargaining* atau tawar menawar di antara keduanya, hal ini biasa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan kehakiman.

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan sarana perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku subyek dalam perjanjian tersebut.

d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan.

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitu pun selanjutnya.

e. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta maka akta tersebut bisa dibuat secara *authentic* maupun *underhands*. Akta yang dibuat secara *authentic* adalah akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak di hadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.

f. Ada syarat-syarat tertentu.

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.⁴

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat :

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat atas hal-hal yang diperjanjikan.

⁴ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta :PT. RajaGrafindo Persada, 2004), hlm.15

b. Kecakapan membuat suatu perjanjian.

Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang atau badan hukum.

c. Suatu hal tertentu.

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan isinya.

d. Suatu Sebab yang halal

Menurut undang-undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan Pada-Pasal 1337 KUHPerdara.

Jika salah satu dari syarat sahnya suatu perjanjian tersebut tidak terpenuhi, maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut, bisa dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1) Syarat subyektif

Maksudnya, karena menyangkut mengenai suatu subyek yang disyaratkan dalam hal ini termasuk syarat-syarat pada huruf a dan b yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

2) Syarat Obyektif

Maksudnya adalah obyek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat pada huruf c dan d, dalam hal ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.⁵

b. Asas-asas Perjanjian

Asas-asas yang terdapat dalam perjanjian, terdiri dari :⁶

a. Asas Kebebasan Berkontrak Atau *Open System*

Maksudnya bahwa setiap boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan di dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang berbunyi :”*Semua Persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*”.

Dari pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Pada dasarnya setiap orang boleh membuat suatu perjanjian yang dapat dibuat secara bebas yang berisi dan dalam bentuk apapun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, dan perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

b. Asas Konsensual Atau Asas Kekuasaan Bersepakat.

Bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Perjanjian telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya.

⁵ *Ibid*, hlm. 21

⁶ *Ibid*, hlm. 23

Di dalam asas ini ada pengecualiannya yaitu dengan ketentuan yang harus memenuhi formalitas-formalitas tertentu yang ditetapkan oleh undang-undang. Ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1458 KUH Perdata.⁷

c. Asas Kelengkapan Atau Optimal System

Apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka bisa menghilangkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika tidak secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undang yang dinyatakan berlaku.

Ketentuan Pasal 1477 KUH Perdata menentukan bahwa :

“Penyerahan harus terjadi di tempat di mana barang yang terjual berada pada waktu penjualan, jika tentang itu tidak diadakan perjanjian lain.” Maksud dari ketentuan tersebut adalah apabila dalam suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak menentukan secara tegas dan tidak menentukan lain, maka penyerahan barang yang terjual tersebut adalah di tempat di mana barang tersebut dijual.⁸

d. Asas Kepribadian (personality)

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPerdata. Pasal 1315 KUHPer menegaskan: “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.” Inti ketentuan ini sudah jelas bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 KUHPerdata

⁷ R. Subekti, Hukum Perjanjian (Jakarta : Intermedia, 2005) hlm.15

⁸ *Ibid*, hlm.25

berbunyi: “Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya.” Hal ini mengandung maksud bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun demikian, ketentuan itu terdapat pengecualiannya sebagaimana diintradusir dalam Pasal 1317 KUHPerdara yang menyatakan: “Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu.” Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian/kontrak untuk kepentingan pihak ketiga, dengan adanya suatu syarat yang ditentukan.

2. Tinjauan Khusus

a. Pengertian Outsourcing / Alih Daya

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing* / alih daya. Tetapi pengertian dari *outsourcing* / alih daya ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* / alih daya adalah 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.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia, membagi

outsourcing / alih daya menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *outsourcing* / alih daya mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah sub *contracting* pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

Mengenai pengertian *outsourcing* / alih daya dapat dapat dijumpai dalam beberapa pengertian menurut para pakar yaitu sebagai berikut :

a. *Outsourcing* / alih daya menurut Candra Soewondo adalah pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (penyedia jasa),⁹

b. *Outsourcing* / alih daya menurut Greaver dalam Indrajit adalah tindakan mengalihkan atau menyerahkan aktivitas-aktivitas internal yang terjadi berulang kali dan hak-hak pembuatan keputusan yang dimiliki suatu perusahaan kepada jasa *out side providers*, sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kontrak.

Dari pengertian *outsourcing* / alih daya diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu pekerjaan *outsourcing* / alih daya merupakan penyerahan aktifitas perusahaan kepada pihak luar atau penyedia jasa yang tercantum dalam perjanjian kontrak.¹⁰

Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003, yang menyangkut *outsourcing*/ alih daya adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

⁹ Candra Soewondo, *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*, Jakarta : Elok Media Kompetinso, 2003, hlm. 2

¹⁰ Indrajit, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta : Grasindo, 2003, hlm.3

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya *outsourcing* / alih daya .

Pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

- 1) penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1);
- 2) pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - tidak menghambat proses produksi secara langsung. (ayat 2)
- 3) perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum (ayat 3);
perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan (ayat 4);
- 4) perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri (ayat 5);

- 5) hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya (ayat 6)
- 6) hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7);
- 7) bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8).

Pasal 66 UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;

- b. perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
- c. perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pelaksanaan *outsourcing* / alih daya melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* / alih daya , perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* / alih daya , dan tenaga kerja *outsourcing* / alih daya itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing* / alih daya . Mengingat bisnis *outsourcing* / alih daya berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, maka Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan pelaksanaan *outsourcing* / alih daya di Indonesia yang ditemukan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.

Prinsip dasar pelaksanaan *outsourcing* / alih daya adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 64, yang berbunyi sebagai berikut :

”Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Dengan demikian *outsourcing* / alih daya dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yaitu perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja.

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing* / alih daya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar, dengan tujuan strategis ialah bahwa dengan melakukan *outsourcing* / alih daya , perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetisi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya

mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Kompetisi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk dan layanan.

Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman daripada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak ketiga saja. Namun demikian tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan cara *outsourcing* / alih daya, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain.

b. Macam-macam *Outsourcing* / Alih Daya

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* / alih daya di Indonesia diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66).

Berdasarkan Pasal 1 pada KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain bahwa perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) adalah perusahaan yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.

Ada 2 macam *outsourcing* / alih daya yang dikenal, yaitu :¹¹

1. *Outsourcing* / alih daya pekerjaan (business process)

Pada *outsourcing* / alih daya jenis ini, yang diterapkan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna jasa *outsourcing* / alih daya memberikan sebagian pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain (perusahaan pemborongan pekerjaan), sehingga dapat dikatakan ada sebuah

¹¹ Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, Yogyakarta : Universitas Atmaja, 2006, hlm.15

perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja. Pelaksanaan *outsourcing* / alih daya jenis ini diatur dalam Pasal 1601 huruf (b) KUHPerdara, yang berbunyi :

“Adanya perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.”

2. *Outsourcing* / alih daya pekerja (personel)

Pada *outsourcing* / alih daya pekerja tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja karena yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Maksudnya bagian fungsi-fungsi tertentu dari perusahaan dikerjakan oleh pekerja dari luar perusahaan dimana pekerja tersebut terikat hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* / alih daya yang kegiatan usahanya adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Oleh karena itu, perjanjian yang diterapkan adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Pada *outsourcing* / alih daya jenis ini, biasanya yang dialihkan adalah tugas pekerja pada satuan tertentu misalnya pengamanan, cleaning service. Dengan demikian unuk bagian fungsi satuan tertentu dikerjakan oleh pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa, di mana pekerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut

c. Asas, Tujuan dan Manfaat *Outsourcing* / Alih Daya

Keuntungan yang didapatkan perusahaan dari penggunaan jasa *outsourcing* / alih daya adalah :¹²

¹² Candra Soewondo, *Op. Cit*, hlm. 58

- 1) Perusahaan dapat memanfaatkan keahlian dan kemampuan tenaga kerja untuk menjalankan strateginya
- 2) Memperoleh tim manajemen tambahan sehingga dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan pengetahuan di atas pengetahuan perusahaan dan industri lain.
- 3) Mampu mengurangi biaya tenaga kerja pada perusahaan
- 4) Perusahaan tidak dipusingkan dengan tunjangan pemutusan hubungan kerja
- 5) Perusahaan mampu menciptakan unit jasa dengan unjuk kerja yang tinggi.

d. Syarat-syarat *Outsourcing* / Alih Daya

Berdasarkan Pasal 1 KEP. 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menyebutkan bahwa perusahaan pengguna jasa *outsourcing* / alih daya adalah perusahaan berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 66 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja *outsourcing* / alih daya tidak diperbolehkan untuk melaksanakan kegiatan pokok (inti) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi melainkan hanya untuk kegiatan penunjang kegiatan inti. Pekerjaan yang berfungsi sebagai kegiatan penunjang tersebut adalah tenaga pengamanan, cleaning service, catering, usaha penyediaan angkutan.

Berdasarkan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 220/MEN/2004 tahun 2004 tentang bentuk dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (KEP. 220/MEN/X/20040). Bentuk dan isi perjanjian *outsourcing* / alih daya adalah sebagai berikut :

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis,
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka harus Memenuhi syarat-syarat sebagai berikut (a) Di lakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan, (b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak dari pemberi pekerjaan untuk memberikan penjelasan tentang tata cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, (c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan, (d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung. Artinya, kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya, (e) Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaanya kepada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan

pekerjaan, (f). Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan maka perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan serta melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat Pasal 6 ayat (2) KEP. 220/MEN/2004.

- 3) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum kecuali (Pasal 3 KEP/MEN/X/2004) yaitu : (a) Perusahaan pemborongan pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang ; (b) Perusahaan pemborongan pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.
- 4) Apabila perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan yang berbadan hukum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.
- 5) Dalam suatu daerah tidak terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborongan pekerjaan berbadan

hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum (Pasal 4 ayat (1) KEP.220/MEN/X/2004).

- 6) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud diatas bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang budan berbada hukum tersebut dengan pekerjaanya/buruhnya dan tanggung jawab tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pemborong pekerjaan.
- 7) Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemborongan pekerjaan dalam pelaksanaan suatu pemborongan pekerjaan diatur dalam suatu perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan pemborongan pekerjaan dan pekerja yang dipekerjakanya yang dapat dituangkan dalam PKWTT dan PKWT tertentu apabila telah memenuhi persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Penyediaan Jasa Pekerja

a. Prestasi dan Wanprestasi

a. Prestasi

Prestasi adalah kewajiban yang harus dilaksanakan. Prestasi merupakan obyek perikatan. Dalam ilmu hukum kewajiban adalah suatu

beban yang ditanggung oleh seseorang yang bersifat kontraktual / perjanjian (perikatan). Hak dan kewajiban timbul apabila terjadi hubungan antara dua (2) pihak yang berdasarkan pada suatu kontrak atau perjanjian (perikatan). Jadi selama hubungan hukum yang lahir dari perjanjian itu belum berakhir, maka salah satu pihak ada beban kontraktual, ada keharusan atau kewajiban untuk memenuhinya (prestasi). Kewajiban tidak selalu muncul sebagai akibat adanya kontrak, melainkan dapat pula muncul dari peraturan hukum yang lebih ditentukan oleh lembaga yang berwenang.

Adapun bentuk-bentuk prestasi yang disebutkan dalam pasal 1234 KUHPerdara, yaitu berupa :

1. Memberikan sesuatu adalah termaktub kewajiban si berhutang untuk menyerahkan kebendaan yang bersangkutan dan untuk merawatnya sebagai seorang bapak rumah yang baik, sampai pada saat penyerahan. misalnya pemberian sejumlah uang, memberi benda untuk dipakai (menyewa), penyerahan hak milik atas benda tetap dan bergerak.
2. Berbuat sesuatu misalnya membangun rumah.
3. Tidak melakukan sesuatu misalnya A membuat perjanjian dengan B ketika menjual apoteknya, untuk tidak menjalankan usaha apoteknya dalam daerah yang sama.

Ketiga prestasi tersebut merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh debitur.

Ketiga unsur diatas mengandung dua (2) unsur penting yaitu:

1. Berhubungan dengan persoalan tanggung jawab hukum atas pelaksanaan prestasi tersebut oleh pihak yang berkewajiban (*schuld*). *Schuld* adalah kewajiban debitur untuk membayar hutang.
2. Berhubungan dengan pertanggung jawaban pemenuhan tanpa memperhatikan siapa pihak yang berkewajiban untuk memenuhi kewajiban tersebut (*haftung*). *Haftung* adalah kewajiban debitur memberikan harta kekayaannya diambil oleh kreditur sebanyak hutang debitur tidak memenuhi kewajibannya membayar hutang tersebut.

Syarat-syarat prestasi meliputi:

1. Tertentu atau setidaknya dapat ditentukan
2. Obyeknya diperkenankan oleh hukum
3. Dimungkinkan untuk dilaksanakan

e. Wanprestasi

Wanprestasi menurut Setiawan dinamakan ingkar janji. Ingkar janji terjadi jika debitur tidak melaksanakan kewajibannya tersebut bukan karena keadaan memaksa.¹³

Menurut Subekti, seorang debitur dapat dikatakan wanprestasi apabila si berutang (debitur) tidak melakukan apa yang dijanjikannya, maka dikatakan dia

¹³ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Penerbit Putra A Bardin, 1999, hal. 17

melakukan wanprestasi. Ia ingkar janji atau alpa atau lalai atau ia melanggar perjanjian, bila ia berbuat atau melakukan sesuatu yang tidak boleh dilakukannya.¹⁴

Menurut Satrio wanprestasi terjadi apabila apa yang dijanjikan oleh pihak lawan, debitur tidak melaksanakan kewajiban prestasinya atau tidak melaksanakan sebagaimana mestinya.¹⁵

Untuk menentukan apakah seorang debitur itu bersalah melakukan wanprestasi, perlu ditentukan dalam keadaan bagaimana seorang debitur itu dinyatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi prestasi. Menurut Subekti, seorang debitur dapat dikatakan wanprestasi apabila:¹⁶

- a. Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali artinya debitur tidak memenuhi kewajiban yang telah disanggupi untuk dipenuhi dalam suatu perjanjian.
- b. Debitur memenuhi prestasi tetapi tidak baik atau keliru. Dalam hal ini debitur melaksanakan atau memenuhi apa yang dijanjikan, tetapi tidak sebagaimana mestinya.
- c. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya atau debitur memenuhi prestasi tetapi terlambat.
- d. Debitur melaksanakan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

¹⁴ Subekti, Op.,cit., hal. 45

¹⁵ Satrio, *Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Undang-Undang)*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hal. 228

¹⁶ Subekti, Op.,cit., hal. 45

Dalam hal debitur tidak lagi mampu memenuhi prestasinya, maka dikatakan debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali. Sedangkan jika prestasi debitur masih dapat di harapkan pemenuhannya, maka digolongkan ke dalam terlambat memenuhi prestasi. Jika debitur memenuhi prestasi secara baik, ia dianggap terlambat memenuhi prestasi jika prestasinya masih dapat diperbaiki dan jika tidak, maka dianggap tidak memenuhi prestasi sama sekali.¹⁷

f. Perjanjian Kerja Bersegi Tiga

Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu Pihak perusahaan pemberi pekerjaan (Principal), Pihak perusahaan penyedia jasa/penerima pekerjaan (Vendor) dan terakhir adalah Pihak pekerja/buruh. Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah Hubungan Kerja antara principal dan vendor, dan hubungan kerja antara vendor dan pekerja/buruh. Principal hanya terikat untuk memenuhi kewajibannya atas vendor dan begitu juga sebaliknya, jadi dalam keadaan normal principal tidak bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan *outsourcing*. Yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh adalah vendor, karena ia terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerja/buruhnya.¹⁸

¹⁷ Setiawan, Op.,cit., hal. 18

¹⁸ Uti Ilmu Royen S.H, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* (Studi kasus di Kabupaten Ketapang, (Semarang : Tesis Undip, 2009), hal. 26

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Tipe Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini, adalah metode pendekatan *yuridis normatif* adalah metode pendekatan yang melihat hal-hal yang bersifat normatif baik itu mengenai teori-teori hukum, konsep-konsep hukum maupun azas-azas hukum yang terdapat didalam peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁹. Metode pendekatan *yuridis normatif* yaitu penelitian kepustakaan dengan menggunakan data sekunder yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, tersier²⁰ pada peraturan dalam hukum perdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan lain yang *relevan* dengan objek penelitian, juga melihat bagaimana implementasi peraturan tersebut dalam praktek dilapangan yaitu kedudukan Perjanjian *outsourcing* / alih daya antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini yaitu tipe penelitian dengan menggunakan *in concreto*. *In concreto* merupakan usaha untuk menemukan apakah hukumnya sesuai diterapkan²¹. Dalam hal ini apakah hukum perjanjian tentang perjanjian *outsourcing* / alih daya telah

¹⁹ Ronny Hanityo Soemitro, 1991, *Perbandingan Antara Penelitian Hukum Normatif dengan Penelitian Hukum Empiris*, BP Undip, Semarang, hal. 44

²⁰ Soejono Soekanto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit UI, Jakarta, hal. 52

²¹ Soemitro, Ronny Hanitjo, 1990. *Metodologi Penelitian Hukum & Yurimetri*, Jakarta, hal.22

diterapkan dalam kenyataan praktek. Dengan metode penelitian *in concreto* penelitian menjelaskan tentang pelaksanaan perjanjian *outsourcing* / alih daya, masalah-masalah yang timbul dan upaya untuk mengatasi masalah tersebut dalam perjanjian *outsourcing* / alih daya.

3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder ini diperoleh dari suatu kearsipan dan dokumen atau data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yaitu dengan jalan membaca literatur, perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder yang diteliti meliputi bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier²²

a) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan yang mengikat, terdiri dari :

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
6. Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

²² Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum, Fakultas Hukum dan Pengetahuan Masyarakat, Universitas Diponegoro, 1993, Semarang, hal.46

7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- b) Bahan Hukum Sekunder, yaitu data yang berasal dari bahan pustaka yang berhubungan dengan obyek penelitian antara lain berupa buku-buku, dokumen dan publikasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu mengenai perjanjian *outsourcing*. Bahan hukum sekunder terdiri dari :
 1. R. Subekti Hukum Perjanjian, (Jakarta : Intermasa, 2005).
 2. Djumadi Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004).
 3. Candra Soewondo Outsourcing Implementasinya di Indonesia, (Jakarta : Elok Media Kompetindo, 2003)
 4. Indrajit Proses Bisnis Outsourcing, (Jakarta : Grasindo, 2003)
 5. Suhardi Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing (Yogyakarta : Universitas Atmaja)
 6. R. Setiawan Pokok-Pokok Hukum Perikatan (Bandung : Putra A Bardin, 1999)
 7. Satrio Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Undang-Undang), Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
 8. Ronny Hanityo Soemitro Perbandingan Antara Penelitian Hukum Normatif dengan Penelitian Hukum Empiris, BP Undip, Semarang.
 9. Soerjono Soekanto Pengantar Penelitian Hukum, Penerbit UI Jakarta

10. Ronny Hanityo Soemitro Metodologi Penelitian Hukum & Yurismetri, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985)

11. Mohammad Nasir Metode Penelitian, (Jakarta : Ghalia Indonesia)

- c) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, terdiri dari : Kamus hukum, Kamus besar Bahasa Indonesia.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperoleh dengan cara :

1. Kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan bahan-bahan yang berupa buku-buku dan bahan pustaka lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data ini berguna untuk mendapatkan landasan teori yang berupa pendapat para ahli mengenai hal yang menjadi obyek penelitian seperti peraturan perundangan yang berlaku dan berkaitan dengan hal-hal yang sedang diteliti, surat kabar dan majalah-majalah²³.
2. Wawancara, yaitu suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data-data yang diperlukan dengan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak PT. Pramudita Putra Karya Semarang mengenai pelaksanaan perjanjian *outsourcing* / alih daya.

5. Metode Penyajian Data

Pengolahan data merupakan data yang konkrit untuk membuat data itu berbicara mengenai yang dikaji, sebab besarnya jumlah dan tingginya nilai data

²³ Mohammad Nasir. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hal. 21

yang dikumpulkan, apabila tidak disusun dan diolah menurut sistematika yang baik maka data tersebut tidak bersangkutan. Apabila data sekunder yang diperoleh dan penelitian telah terkumpul maka data tersebut akan diteliti kembali melalui proses editing. Editing adalah memeriksa atau meneliti data yang telah diperoleh untuk menjamin apakah dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan kenyataan. Dalam proses editing dilakukan pembetulan data yang hilang dan melengkapi data yang belum lengkap²⁴. Setelah mendapat berbagai data maka data tersebut penulis sajikan dalam bentuk data secara deskriptif yaitu dalam bentuk uraian-uraian tentang pelaksanaan perjanjian *outsourcing* / alih daya antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang apabila terjadi wanprestasi.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dan telah disusun secara sistematis, selanjutnya dianalisis. Dalam penelitian ini penulis memilih metode analisis data secara kualitatif. Menurut Soerjono Sukanto, *analisis kualitatif* merupakan suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan, dan juga perilaku yang nyata diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh²⁵.

Penulis menggunakan analisa kualitatif yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis kemudian dianalisa secara kualitatif agar didapat kejelasan masalah yang akan diteliti.

²⁴ Soemitro, Op.,cit., hal.64

²⁵ *Ibid*, hal 9

Setiap informasi yang terkumpul baik bahan hukum primer maupun sekunder langsung dianalisis secara deskriptif. Dalam hal ini penulis memberikan gambaran dan penjelasan mengenai pokok permasalahan yang bersangkutan dengan menggunakan teori tentang hukum ketenagakerjaan yang membahas tentang *outsourcing* / alih daya meliputi pengertian *outsourcing* / alih daya, macam-macam *outsourcing* / alih daya, asas tujuan dan manfaat *outsourcing* / alih daya, syarat-syarat *outsourcing* / alih daya, prestasi dan wanprestasi serta pengaturan hukumnya, yang pada akhirnya dapat digunakan menjawab semua permasalahan yang ada.

BAB IV

HASIL PENELITIAN dan ANALISIS DATA

A. Hasil Penelitian

1. Hubungan Hukum Perjanjian *Outsourcing* / Alih Daya Antara Tenaga Kerja Dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang Sebagai Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* / Alih Daya

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam *perjanjian outsourcing / alih daya* tidak ada yang dirugikan terutama tenaga *outsourcing / alih daya* yang biasanya dirugikan pada posisi yang lemah.

Hubungan hukum perjanjian *outsourcing / alih daya* dilakukan dengan menggunakan perjanjian kerjasama, dalam hal tenaga kerja *outsourcing / alih daya* melaksanakan pekerjaan pada bidang-bidang tertentu sesuai dengan penempatan yang diberikan oleh PT. Prmudita Putra Karya Semarang sebagai perusahaan penyedia jasa *outsourcing / alih daya*, yang tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis

Dalam hasil penelitian yang penulis lakukan, perjanjian antara penyedia jasa *outsourcing / alih daya* PT. Pramudita Putra Karya Semarang dengan tenaga kerja *outsourcing / alih daya* dilakukan secara tertulis, dalam bentuk Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu Nomor : 349/PPK/SDM/I/2011 tanggal 1 Januari 2011, Surat

Perjanjian Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu yang dibuat atas kesepakatan bersama antara PT. Pramudita Putra Karya Semarang dengan tenaga kerja *outsourcing* / alih daya.

Dalam Pasal 1 surat perjanjian tersebut berisi mengenai waktu perjanjian dan penempatan :

- 1) Perjanjian dimaksudkan bahwa pihak II (tenaga kerja *outsourcing* / alih daya) bersedia melakukan pekerjaan sebagai tenaga *cleaning service* bagi Pihak I (Pramudita Putra Karya)
- 2) Kegiatan pekerjaan tersebut dilakukan di Area Balai Monitor Kelas II Semarang
- 3) Perjanjian ikatan kerja ini berlaku untuk waktu 1 (satu) tahun, terhitung mulai tanggal 1 Januari 2011 sampai dengan tanggal 31 Desember 2011 dan berakhir pada tanggal 1 Januari 2012.
- 4) Apabila pihak II selama 1 (satu) bulan sebelum masa kontrak berakhir tidak mengajukan perpanjangan kontrak kerja, dianggap mengundurkan diri.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa dalam Pasal 1 menjelaskan mengenai kesepakatan antara PT. Pramudita Putra Karya dengan tenaga kerja *outsourcing* (Pihak II) mengenai kesediaan tenaga kerja untuk bekerja sebagai *cleaning service*, bersedia ditempatkan di Area Balai Monitoring yang beralamat di Perumahan Semarang Indah blok CIII / 1-3 Semarang dan waktu perjanjian yang disepakati selama 1 tahun. Dalam pasal 1 perjanjian kerja tersebut telah sesuai dengan pasal

56 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :
Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat 1
didasarkan atas :

- a. jangka waktu ; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu

Pasal 2 MUTASI

Pihak II setiap saat harus bersedia dirolling / ditempatkan ke bagian / wilayah area kerja PT. Pramudita Putra Karya demi kepentingan pekerjaan / perusahaan. Penolakan terhadap keputusan rolling / penempatan yang sah ini dianggap mengundurkan diri secara sukarela tanpa pemberian pesangon dalam bentuk apapun.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa tenaga kerja *outsourcing* / alih daya harus bersedia dirolling (pindah dari area kerja) untuk ditempatkan ke bagian atau wilayah area kerja PT. Pramudita Putra Karya tanpa adanya penolakan. Apabila tenaga kerja tersebut menolak maka dianggap keluar dari perusahaan tanpa ada imbalan apapun. Penempatan yang sah dalam pasal tersebut adalah sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja *outsourcing* / alih daya.

Pasal 3 PENGUPAHAN DAN FASILITAS

- 1) Pihak I wajib memberikan upah perbulan sebesar :
 1. Upah Pokok : Rp 700.000
 2. Tunjangan Jabatan : Rp -
 3. Tunjangan kerajinan : Rp 50.000
 4. Uang Transportasi : Rp -
 5. Uang Makan : Rp -
 6. Tunjangan : Rp -
- 2) Pihak I wajib memberikan penjelasan sesuai rincian tugas jabatan dalam Pasal 1 atau tugas-tugas lain yang dianggap perlu.

- 3) Pihak II diikutsertakan Asuransi Tenaga Kerja (Jamsostek) sesuai peraturan yang berlaku.
- 4) Pihak I akan memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) kepada Pihak II, yang sudah memiliki masa kerja 12 bulan atau lebih. Bagi yang masa kerjanya 3 bulan lebih tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dan bagi yang masih kurang dari 3 bulan tidak menerima THR

Pasal 3 yang berisi mengenai pengupahan dan fasilitas menjelaskan bahwa Pihak I (PT. Pramudita Putra Karya) wajib memberikan upah perbulan pada Pihak II (tenaga kerja *outsourcing*). Selain itu Pihak I wajib memberikan pekerjaan sesuai rincian tugas jabatan dalam Pasal I atau tugas-tugas lain yang dianggap perlu pada tenaga kerja *outsourcing*/alih daya. Adanya THR sesuai kesepakatan dalam perjanjian dijelaskan bahwa dengan masa kerja lebih dari 3 bulan atau kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional, kurang dari 3 bulan tidak ada THR. THR diberikan pada tenaga kerja yang telah bekerja selama 12 bulan atau lebih.

Dalam pasal 3 ayat 2 perjanjian kerja tersebut telah sesuai dengan pasal 88 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi : “Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Akan tetapi nominal pengupahan yang diberikan perusahaan *outsourcing* / alih daya (PT. Pramudita Putra Karya Semarang) tidak sesuai dengan ketentuan pasal 89 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 yang berbunyi : “Upah minimum sebagaimana dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :”

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Padahal besarnya upah yang diberikan pihak perusahaan *outsourcing*/ alih daya (PT. Pramudita Putra Karya Semarang) sebesar Rp 750.000,- (Tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) sedangkan upah minimum kota Semarang tahun 2011 sebesar Rp 961.323,-(Sembilan ratus enam puluh satu ribu tiga ratus dua puluh tiga rupiah).

Pasal 4 DISIPLIN KARYAWAN

- 1) Bahwa Pihak II menyatakan senantiasa akan tunduk dan taat atas segala ketentuan / peraturan PT. Pramudita Putra Karya yang telah ada maupun yang akan diadakan di kemudian hari.
- 2) Pihak II menyatakan bersedia untuk datang dan pulang pada jam-jam kerja yang telah ditentukan oleh Pihak I.
- 3) Pihak II menyatakan bersedia untuk senantiasa menjaga etika, sopan santun maupun citra PT. Pramudita Putra Karya di area perusahaan dan di masyarakat.
- 4) Pihak II menyatakan bersedia menjalankan tugas-tugas lembur yang diperintahkan atasannya yang diketahui oleh PT. Pramudita Putra Karya.
- 5) Pihak II menyatakan bersedia untuk menyimpan dengan baik segala rahasia PT. Pramudita Putra Karya yang telah diketahuinya dan tidak akan membongkar maupun memberitahukannya pada pihak yang tidak berhak
- 6) Pihak II menyatakan bersedia untuk wajib menjaga keamanan, ketertiban maupun kebersihan lingkungan area kerja PT. Pramudita Putra Karya.
- 7) Pihak II menyatakan bersedia untuk bertindak jujur, disiplin dan menjalin kerjasama yang baik dengantenaga kerja serta loyal terhadap PT. Pramudita Putra Karya.
- 8) Pihak II menyatakan bersedia untuk mengganti atas kerusakan, kehilangan barang maupun perbuatan yang disebabkan karena kesengajaan atau karena kelalaian Pihak II sehingga mengakibatkan kerugian bagi Pihak I.
- 9) Pihak II dilarang bekerja pada Badan Usaha lain yang sejenis (rangkap jabatan)

10) Pihak I akan memberikan sanksi terhadap pihak II apabila terbukti melakukan pelanggaran pasal ini sesuai peraturan dan Undang-Undang yang berlaku termasuk apabila Pihak II tidak hadir di lokasi kerja tanpa alasan yang sah, maka akan dikenakan sanksi denda pemotongan upah.

Pasal 4 menguraikan tentang kewajiban tenaga kerja *outsourcing*/alih daya dalam melaksanakan tugasnya sesuai kesepakatan dalam perjanjian kontrak kerja tersebut. Dalam hal ini dijelaskan mengenai kesediaan, kewajiban tenaga kerja *outsourcing*/alih daya maupun apa yang dilarang dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing*/alih daya. Pada pasal 4 ayat 10 perjanjian kerja tersebut tertulis apabila Pihak II tidak hadir di lokasi kerja tanpa alasan yang sah, maka akan dikenakan sanksi denda pemotongan upah. Yang dimaksud tanpa alasan yang sah pada perjanjian tersebut adalah apabila tidak ada keterangan apapun dari Pihak II. Pasal tersebut tidak bertentangan dengan pasal 93 ayat 2 dan 3 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena pada pasal 93 ayat 2 dan 3 UU No. 13 tahun 2003 berisi tentang kewajiban pengusaha untuk membayar upah tenaga kerja apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu dan sah, sedangkan pada pasal 4 ayat 10 perjanjian kerja pemotongan upah dilakukan apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan tanpa alasan yang sah.

Pasal 5 BERAKHIRNYA IKATAN KERJA

Perjanjian Ikatan Kerja ini akan berakhir secara otomatis pada saat berakhirnya jangka waktu Perjanjian Ikatan Kerja Waktu Tertentu ini, kecuali :

- a. Kesalahan berat akibat perbuatan Pihak II sebagaimana dimaksud dalam Permenaker No. 13 / Men / 2003 Pasal 158
- b. Pihak II mengundurkan diri secara sukarela, maka untuk hal ini Pihak I tidak ada kewajiban memberikan pesangon dalam bentuk apapun.
- c. Jika kontrak kerjasama antara pihak pengguna jasa dengan Pihak I tidak diperpanjang lagi dan/atau diputus masa berakhirnya kontrak kerjasama.
- d. Pihak II dinilai tidak cakap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya walaupun sudah diberikan pengarahan dan pembinaan oleh Pihak I.

Pasal 5 menyebutkan bahwa perjanjian kesepakatan kerja ini berakhir apabila :

- a. Pihak II melakukan kesalahan berat seperti yang tercantum dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang meliputi :
 - 1) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan dan / atau uang milik perusahaan.
 - 2) Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
 - 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan / atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
 - 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
 - 5) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja

- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 - 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
 - 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman kerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
 - 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
 - 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih
 - 11) Mengulangi pelanggaran ringan 3 kali selama 6 (enam) bulan.
- b. Pengunduran diri pihak ke II
 - c. Berakhirnya masa kontrak kerja
 - d. Adanya ketidak disiplin pihak II

Sedangkan pada Pasal 6 merupakan penutup dalam surat perjanjian ikatan kerja untuk waktu tertentu tersebut, menguraikan mengenai adanya kekuatan hukum atas kesepakatan tersebut dengan adanya perjanjian dibuat rangkap, bermaterai dipegang Pihak I dan tembusannya oleh Pihak II. Selain itu apabila terjadi perselisihan maka penyelesaiannya akan

dilakukan musyawarah, jika tidak terjadi mufakat maka akan diselesaikan secara perundangan yang berlaku di wilayah hukum setempat.²⁶

Dengan demikian pekerjaan ini bukan bersifat tetap, sehingga tidak melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang bersifat musiman;
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pasal 3 surat perjanjian ikatan kerja untuk waktu tertentu menyebutkan jumlah upah yang dibayar sebesar Rp. 750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan. Jumlah tersebut sudah termasuk upah pokok dan tunjangan kerajinan, sedangkan perincian lain tidak disertakan hal ini adanya bentuk otoritas PT. Pramudita Putra Karya terhadap tenaga kerja *outsourcing*/alih daya dengan tidak memberikan penjelasan secara detail dengan tidak adanya uang transport, uang makan maupun tunjangan lain. Hal inilah yang menunjukkan adanya kelemahan bagi tenaga kerja *outsourcing* / alih daya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tenaga kerja *outsourcing* / alih daya mempunyai kewajiban yang

²⁶ Wawancara dengan Bapak Sunarto, Kepala Bagian HRD PT. Pramudita Putra Karya Semarang, 12 Juni 2011

harus dilaksanakan sesuai surat perjanjian ikatan kerja untuk waktu tertentu antara Pihak I (PT. Pramudita Putra Karya) dengan Pihak II (tenaga kerja *outsourcing* / alih daya).

2. Mekanisme penyelesaian sengketa bila ada tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* / alih daya dan aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja

Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa tenaga kerja *outsourcing* / alih daya ditempatkan dan bekerja di area Balai Monitoring Semarang. Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, tenaga kerja *outsourcing* / alih daya dalam penempatannya pada area Balai Monitoring Semarang harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada Balai Monitoring Semarang tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Hal yang mendasari mengapa tenaga kerja *outsourcing* / alih daya harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah :²⁷

1. Tenaga kerja tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja (Balai Monitoring Semarang);
2. Standard Operational Procedures (SOP) atau aturan kerja Balai Monitoring Semarang harus dilaksanakan oleh tenaga kerja *outsourcing*

²⁷Wawancara dengan Bapak Sunarto, Kepala Bagian HRD PT. Pramudita Putra Karya Semarang, 12 Juni 2011

/ alih daya, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan Balai Monitoring Semarang;

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari Balai Monitoring Semarang untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara Balai Monitoring Semarang dengan tenaga kerja *outsourcing* / alih daya secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja (PT. Pramuditra Putra Karya Semarang), walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (Balai Monitoring Semarang).

Peraturan perusahaan Balai Monitoring Semarang berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan tenaga kerja tetap Balai Monitoring Semarang. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *outsourcing* / alih daya (PT. Pramudita Putra Karya Semarang) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja (Balai Monitoring Semarang) dengan tenaga kerja *outsourcing* / alih daya tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Apabila ditinjau dari terminologi hakekat pelaksanaan Peraturan Perusahaan pada Balai Monitoring Semarang, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa (Balai Monitoring Semarang) tidak dapat diterapkan untuk tenaga kerja *outsourcing* / alih daya karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara tenaga kerja *outsourcing* / alih daya dengan perusahaan *outsourcing* / alih daya (PT. Pramudia Putra Karya Semarang), sehingga seharusnya tenaga kerja *outsourcing* / alih daya menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing* / alih daya, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (Balai Monitoring Semarang).

Tenaga kerja *outsourcing* / alih daya yang ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing* / alih daya (Balai Monitoring Semarang) dan tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* / alih daya (Balai Monitoring Semarang). Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* / alih daya (PT. Pramudia Putra Karya Semarang) dengan perusahaan pengguna *outsourcing* / alih daya (Balai Monitoring Semarang) harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh tenaga kerja *outsourcing* / alih daya selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing* / alih daya (Balai Monitoring Semarang).²⁸

²⁸ Wawancara dengan Bapak Sunarto, Kepala Bagian HRD PT. Pramudita Putra Karya Semarang, 12 Juni 2011

Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna *outsourcing* / alih daya sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh tenaga kerja *outsourcing* / alih daya. Misalkan masalah benefit, tentunya ada perbedaan antara tenaga kerja *outsourcing* / alih daya dengan tenaga kerja Balai Monitoring Semarang sebagai perusahaan pengguna *outsourcing* / alih daya. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati, disosialisasikan kepada tenaga kerja *outsourcing* / alih daya oleh perusahaan *outsourcing* / alih daya (PT. Pramudita Putra Karya Semarang). Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari tenaga kerja *outsourcing* / alih daya yang menuntut dijadikan tenaga kerja tetap pada Balai Monitoring Semarang (perusahaan pengguna jasa *outsourcing*).

Perbedaan pemahaman tersebut pernah terjadi, dimana tenaga kerja *outsourcing*/alih daya melakukan unjuk rasa serta mogok kerja untuk menuntut dijadikan tenaga kerja tetap. Hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi mengenai status hubungan hukum tenaga kerja *outsourcing*/alih daya dengan Area Balai Monitoring Semarang selaku perusahaan pengguna *outsourcing*/alih daya.²⁹

Dalam pelaksanaan *outsourcing*/alih daya berbagai potensi perselisihan mungkin timbul, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan oleh tenaga kerja maupun adanya perselisihan antara tenaga kerja *outsourcing*/alih daya dengan tenaga kerja lainnya.

²⁹ Wawancara dengan Bapak Sunarto, Kepala Bagian HRD PT. Pramudita Putra Karya Semarang, 12 Juni 2011

Menurut pasal 66 ayat (2) huruf c UU No.13 Tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja (PT. Pramudita Putra Karya Semarang). Jadi walaupun yang dilanggar oleh tenaga kerja *outsourcing*/alih daya adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja. Dalam hal ini perusahaan *outsourcing*/alih daya harus bisa menempatkan diri dan bersikap bijaksana agar bisa mengakomodir kepentingan tenaga kerja, maupun perusahaan pengguna jasa pekerja, mengingat perusahaan pengguna jasa pekerja sebenarnya adalah pihak yang lebih mengetahui keseharian performa tenaga kerja *outsourcing* / alih daya, daripada perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Ada baiknya perusahaan *outsourcing*/alih daya (PT. Pramudita Putra Karya Semarang) secara berkala mengirim wakilannya untuk memantau para tenaga kerjanya di perusahaan pengguna jasa pekerja (Balai Monitoring Semarang) sehingga potensi konflik bisa dihindari dan performa kerja tenaga kerja bisa terpantau dengan baik.

B. Analisis Data

1. Hubungan Hukum Perjanjian *Outsourcing*/Alih Daya Antara Tenaga Kerja Dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang Sebagai Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing*/Alih Daya

Hubungan hukum perjanjian *outsourcing*/alih daya terbentuk dalam suatu perjanjian tertulis atau suatu perjanjian terikat.

Pada umumnya perjanjian terikat pada suatu bentuk tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari, perjanjian di buat dengan dua (2) bentuk, yaitu perjanjian secara tertulis dan perjanjian secara lisan. Kedua bentuk tersebut sama kekuatannya dalam arti bahwa bentuk perjanjian tersebut sama kedudukannya untuk dapat di laksanakan oleh para pihak. Namun secara yuridis untuk perjanjian tertulis dapat dengan mudah di jadikan sebagai alat bukti apabila sampai terjadi persengketaan.³⁰ Sedangkan perjanjian secara lisan akan lebih sulit pembuktiannya apabila terjadi persengketaan karena di samping harus dapat menunjukan saksi-saksi, juga harus dibuktikan dengan adanya itikad baik dari pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian. Apabila salah satu pihak mempunyai itikad tidak baik (misalnya mengingkari kesepakatan), maka hal ini akan menyulitkan pihak lain dalam membuktikan keabsahan perjanjian yang di maksud.

Menurut Mariam Darus Badruzaman, untuk beberapa perjanjian tertentu Undang-Undang menentukan adanya suatu bentuk tertentu (tertulis). Apabila bentuk tertentu itu tidak di ikuti, maka perjanjian menjadi tidak sah. Dengan demikian, perjanjian secara tertulis tidaklah hanya semata-mata merupakan alat pembuktian saja, tetapi merupakan syarat untuk adanya *bestaanwaarde*.³¹

Secara yuridis, eksistensi surat perjanjian ikatan kerja untuk waktu tertentu masih dipertanyakan karena masih ada yang setuju dengan adanya perjanjian tersebut, tetapi juga ada sarjana yang menolak perjanjian jenis

³⁰Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2001, hal. 65

³¹*Ibid*, hal. 57

tersebut. Dasar berlakunya perjanjian baku (standar) ini adalah berdasarkan fiksi, adanya kemauan dan kepercayaan (*fictie van will en vertrouwen*) yang membangkitkan kepercayaan bahwa para pihak mengikatkan diri pada perjanjian itu. Jika dia menerima perjanjian itu, berarti dia secara sukarela setuju pada isi perjanjian itu.³²

Seseorang mengikat pada perjanjian baku (tertulis) yaitu pada surat perjanjian ikatan kerja untuk waktu tertentu karena tenaga kerja tersebut sudah menanda tangani perjanjian tersebut, sehingga tenaga kerja tersebut harus di anggap mengetahui, serta menghendaki dan karenanya bertanggung jawab kepada isi perjanjian tersebut.

Hondius juga menyatakan bahwa suatu perjanjian baku mempunyai kekuatan hukum berdasarkan kebiasaan (*gebruik*) yang berlaku dalam masyarakat.³³

Berdasarkan uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa hubungan hukum perjanjian *outsourcing*/alih daya antara tenaga kerja dengan perusahaan penyedia jasa yang berisi waktu perjanjian dan penempatan, mutasi, pengupahan dan fasilitas, disiplin tenaga kerja dan berakhirnya ikatan kerja. Dalam perjanjian *outsourcing*/alih daya yang disepakati bersama antara PT. Pramudita Putra Karya Semarang dengan tenaga kerja *outsourcing*/alih daya tidak diterapkan sepenuhnya, hal tersebut dapat dipahami karena perjanjiannya berupa perjanjian baku yang pembuatan dan penentuan syarat-syaratnya telah ditetapkan oleh pihak PT. Pramudita

³²Hasanudin, *Merancang Kontrak Bisnis*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 1995, hal. 38

³³Munir Fuadi, *Op. Cit*, hal. 86

Putra Karya, sementara pihak tenaga kerja *outsourcing*/alih daya bisa menyatakan setuju atau menolak. Perjanjian yang di buat secara baku oleh salah satu pihak sering menimbulkan masalah dalam pelaksanaanya, sehingga setelah berjalan dan kemudian muncul masalah pihak yang dirugikan baru mempertanyakan apakah perjanjian ini memenuhi syarat konsensual dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Adapun untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat (pasal 1320 KUHPerdata) yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri adalah asas yang esensial dari hukum perjanjian. Subyek yang dimaksud syarat tersebut adalah tenaga kerja dan perusahaan *outsourcing*/alih daya, didalam surat perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan *outsourcing*/alih daya (PT. Pramudita Putra Karya) sudah memenuhi syarat tersebut karena adanya kesepakatan dan tandatangan antara tenaga kerja dengan perusahaan *outsourcing*/alih daya di dalam surat perjanjian kerja.

2. Kecakapan diperlukan untuk membuat suatu perjanjian. Mengenai kecakapan, Subekti menjelaskan bahwa seseorang adalah tidak cakap apabila ia pada umumnya berdasarkan ketentuan undang-undang tidak mampu membuat sendiri persetujuan-persetujuan dengan akibat-akibat hukum yang sempurna. Subyek yang dimaksud dalam syarat tersebut adalah direktur PT. Pramudita Putra Karya Semarang yang dalam hal ini

cakap dalam membuat surat perjanjian karena telah dewasa dan tidak berada dalam pengampuan

3. suatu hal tertentu

Ini dimaksudkan bahwa hal tertentu adalah obyek yang diatur dalam perjanjian kerja tersebut harus jelas, setidaknya-tidaknya dapat ditentukan, jadi tidak boleh samar. Hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada para pihak dan mencegah timbulnya perjanjian kerja yang fiktif. Syarat tersebut terdapat dalam ketentuan pasal 1 surat perjanjian kerja karena didalam pasal tersebut disebutkan pekerjaan untuk tenaga kerja.

4. Suatu sebab yang halal. Ini dimaksudkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang bersifat memaksa, ketertiban umum atau kesusilaan. Didalam surat perjanjian kerja tidak bertentangan dengan syarat tersebut karena pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja tidak bertentangan dengan undang-undang yang bersifat memaksa dan tidak mengganggu ketertiban umum.

Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat subyektif, karena subyeknya yang mengadakan perjanjian dan kedua syarat yang terakhir disebut syarat obyektif, karena mengenai obyek dari perjanjian itu sendiri.

Trietel dalam Purwahid Patrik mengatakan bahwa seseorang yang menanda tangani surat perjanjian adalah terikat oleh janji-janji yang ada meskipun ia tidak membacanya.³⁴Jika seseorang membubuhkan tanda

³⁴Purwahid Patrik, *Op. Cit*, hal. 45

tangan pada surat perjanjian baku, tanda tangan itu membangkitkan adanya kepercayaan bahwa orang yang bertanda tangan mengetahui dan menghendaki isi perjanjian yang ditanda tangani tersebut, tidak mungkin seseorang menanda tangani apa yang tidak ia ketahuinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka “wajar” jika PT. Pramudita Putra Karya Semarang menganggap bahwa setelah di tanda tangannya perjanjian oleh kedua belah pihak, maka perjanjian tersebut menjadi sah dan mengikat sebagai Undang-Undang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak (Pasal 1337, 1338 KUHPerdara). Dinyatakan pula diatas bahwa asas kebebasan berkontrak tidak diterapkan sepenuhnya dalam perjanjian *outsourcing* yang di buat antara Balai Monitoring Semarang sebagai pihak pengguna tenaga kerja *outsourcing* dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang sebagai pihak penyedia tenaga kerja *outsourcing*, hal tersebut dapat di lihat bahwa perjanjian *outsourcing* mengenai pembebasan tanggung jawab Balai Monitoring Semarang sebagai perusahaan pengguna tenaga kerja terhadap kerugian yang timbul sebagai akibat dari pengurangan, penambahan, dan penggantian tenaga *outsourcing*. Seperti dikemukakan diatas bahwa bentuk perjanjian *outsourcing* tersebut adalah perjanjian yang berbentuk baku. Isi dari ketentuan Pasal tersebut telah di buat oleh PT. Pramudita Putra Karya sebagai perusahaan pemberi kerja sedangkan tenaga kerja *outsourcing* harus menerima isi dan syarat dalam surat perjanjian ikatan kerja untuk waktu tertentu.

Surat perjanjian ikatan kerja untuk waktu tertentu berisi tentang hak dan kewajiban antara PT. Pramudita Putra Karya dan tenaga kerjanya. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, di mana kedua belah pihak tersebut bersama-sama terikat dalam perjanjian kerja yang disepakati bersama.

Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu pihak perusahaan pemberi pekerjaan (Principal), pihak perusahaan penyedia jasa/penerima pekerjaan (Vendor) dan terakhir adalah pihak pekerja/buruh. Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah Hubungan Kerja antara principal dan vendor, dan hubungan kerja antara vendor dan pekerja/buruh. Sedangkan hubungan hukum yang terjadi yaitu antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang karena adanya perjanjian kerja yang disepakati dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

2. Mekanisme penyelesaian sengketa bila ada tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* dan aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja

Menurut ketentuan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang dapat dilakukan :

1. Penyelesaian melalui bipartit yaitu perundingan dua belah pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial.
2. Penyelesaian melalui mediasi yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral dari pihak Depnaker yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antara serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial, namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat maka mediator akan mengeluarkan anjuran diterima maka para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke pengadilan hubungan industrial, dan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui pengadilan yang sama.
3. Penyelesaian melalui konsiliasi yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan undang-undang pengadilan hubungan industrial adalah pegawai swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan

kerja dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam hal terjadi kesepakatan maka akan dituangkan dalam perjanjian bersama dan akan didaftarkan ke pengadilan terkait, namun bila tidak ada kata sepakat maka akan diberi anjuran yang boleh diterima ataupun ditolak, dan terhadap penolakan dari para pihak penolakan dari para pihak ataupun salah satu pihak maka akan diajukan tuntutan kepada pihak lain melalui pengadilan hubungan industrial.

4. Penyelesaian melalui arbitrase yaitu penyelesaian perselisihan diluar pengadilan hubungan industrial atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan yang dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter. Keputusan arbiter tersebut merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang akan ditetapkan oleh menteri.
5. Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri berdasarkan hukum perdata. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh, namun tidak terhadap perselisihan

hak dan pemutusan hubungan kerja karena masih diperbolehkan upaya hukum ketingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan pengadilan hubungan industrial, serta peninjauan kembali ke Mahkamah Agung bilamana terdapat bukti-bukti baru yang ditemukan oleh salah satu pihak yang berselisih.

Didalam perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang tidak disebutkan tentang mekanisme / tahap-tahap tentang penyelesaian sengketa dan pelanggaran perjanjian kerja serta aturan kerja pada lokasi pemberi kerja. Tahap-tahap penyelesaian yang digunakan PT. Pramudita Putra Karya Semarang apabila melanggar perjanjian kerja dan aturan kerja pada perusahaan pemberi kerja adalah :

1. Teguran dan pemberian surat peringatan pertama pada tenaga kerja yang melanggar tetapi tenaga kerja diberikan kesempatan untuk menjelaskan alasan dan memperbaiki kesalahannya.
2. Apabila dalam 6 (enam) bulan tetap melanggar dan tidak mempedulikan surat peringatan tersebut maka tenaga kerja langsung dirumahkan.

Akan tetapi pada prakteknya terkadang PT. Pramudita Putra Karya Semarang langsung mengganti tenaga kerja yang lama dengan yang baru tanpa adanya kesalahan yang diperbuat oleh tenaga kerja yang lama. Dengan adanya tindakan yang sangat merugikan tenaga kerja maka terkadang perusahaan pengguna jasa yang menyelesaikan kesalahan / pelanggaran yang dilakukan tenaga kerja pada lokasi perusahaan pengguna jasa karena adanya hubungan kerja

segi tiga dimana memperbolehkan pihak perusahaan pengguna jasa untuk menegur tenaga kerja dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi akan tetapi tidak berhak untuk memutus hubungan kerja kepada tenaga kerja.

BAB V

P E N U T U P

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dalam bab ini penulis menarik kesimpulan yang merupakan inti dari seluruh pembahasan. Kemudian berdasarkan itu pula penulis akan mencoba mengemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan penyediaan tenaga kerja *outsourcing* oleh PT. Pramudita Putra Karya Semarang

A. KESIMPULAN

Berdasarkan data-data yang diperoleh dapat disimpulkan :

1. Hubungan hukum perjanjian *outsourcing* antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya Semarang sebagai perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.

Hubungan hukumnya diwujudkan dalam suatu perjanjian kerjasama yang memuat antara lain tentang jangka waktu perjanjian, penempatan, mutasi, pengupahan dan fasilitas, disiplin karyawan dan berakhirnya ikatan kerja serta penyelesaian perselisihan. Bahwa dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan PT. Pramudita Putra Karya tentang masalah pengupahan tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (pasal 88 ayat 3 huruf a) sehingga pekerja merasa upah yang diberikan masih kurang dari upah minimum kota.

2. Mekanisme penyelesaian sengketa bila ada tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* dan aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa.

Tenaga kerja *outsourcing* selama ditempatkan diperusahaan pengguna jasa *outsourcing* wajib mentaati ketentuan kerja yang berlaku pada perusahaan *outsourcing*, dimana hal itu harus dicantumkan dalam perjanjian kerjasama. Mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan diselesaikan secara internal antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja *outsourcing* dan apabila tidak terjadi kesepakatan maka penyelesaiannya melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan melalui pengadilan hubungan industrial, didalam perjanjian kerja antara PT. Pramudita Putra Karya tidak disebutkan secara jelas mengenai tahap-tahap penyelesaian sengketa. Menurut pasal 161 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tahap-tahap penyelesaian sengketa dengan diberikannya surat peringatan pertama, kedua dan ketiga yang masing-masing surat peringatan berlaku paling lama 6 (enam) bulan. Perusahaan *outsourcing* seharusnya mengadakan pertemuan berkala dengan tenaga kerjanya untuk membahas masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi dalam pelaksanaan *outsourcing* .

B. SARAN

1. Hendaknya PT. Pramudita Putra Karya Semarang segera memenuhi ketentuan yang berlaku dalam rangka memperbaiki sistem kerja sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang ketenagakerjaan, diantaranya : (a) Upah dan tunjangan-tunjangan yang diberikan sebaiknya disesuaikan dengan Upah Minimum tanpa adanya potongan untuk keuntungan Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja. (b) Harus adanya hak dan kewajiban tenaga kerja dan perusahaan *outsourcing*/alih daya dalam surat perjanjian. (c) Isi dari perjanjian kerja harus sesuai dengan ketentuan Undang-Undang agar hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan *outsourcing*/alih daya sangat jelas.

2. Tenaga kerja hendaknya diberitahu tentang isi perjanjian kerja sama antara pihak PT. Pramudita Putra Karya Semarang dengan Balai Monitoring Semarang agar dikemudian hari tidak terjadi selisih paham (sengketa kerja).
3. Harus adanya tahap-tahap dan mekanisme penyelesaian persengketaan dalam surat perjanjian kerja yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku agar apabila terjadi persengketaan pihak perusahaan *outsourcing*/alih daya yang menyelesaikan bukan pihak pengguna jasa.
4. Perlu dibentuknya wadah organisasi pekerja *outsourcing*/alih daya.
5. Agar adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak maka seharusnya para pihak harus dimasukkan ke dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, (Bandung : PT. Alumni, 1998).
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung : PT. Citra AdityaBakti, 2003).
- Amin Widjaja, *Outsourcing Konsep dan kasus*, (Jakarta : Harvarindo, 2008)
- Candra Soewondo, *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*, (Jakarta : Elok Media Kompetinso, 2003)
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. RajaGrafindoPersada, 2004).
- Indrajit, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta : Grasindo, 2003)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada, 2007).
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 1995).
- , *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : PT. Intermasa, 2005).
- R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Bandung: Putra A Bardin, 1999).
- Ronny Hanityo Soemitro, *Perbandingan Antara Penelitian Hukum Normatif dengan Penelitian Hukum Empiris*, Semarang : BP Undip, 1991
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta, GhaliaIndonesia, 1995)
- Satrio, *Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Undang-Undang)*, (Bandung : Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, 1994)
- Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta : DSS Publising, 2006).
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003).
- Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, (Yogyakarta : Universitas Atmaja, 2006)

Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia JasaPekerja/Buruh.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Media / Internet

Sonhaji, Dosen Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Hukum UNDIP Semarang, Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme *outsourcing* Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, MajalahMasalah-Masalah Hukum

Wirawan, *Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing* g?,<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>.

Wawancara dengan Bapak Sunarto, Kepala Bagian HRD PT. Pramudita Putra Karya Semarang, 12 Juni 2011