LAPORAN PENELITIAN

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

DAN PEMBORONGAN PEKERJAAN YANG MELINDUNGI PEKERJA/BURUH BERDASARKAN PANCASILA

Oleh

Dr.DARWATI,SH.,MH

SRI MARYATI, SH, MH

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS BOROBUDUR

JAKARTA 2021

LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

1	Judul Penelitian	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Pemborongan Pekerjaan Yang Melindungi Pekerja/Buruh Berdasarkan Pancasila
2	Ketua Peneliti :	
	a. Nama	Dr. Darwati, SH., MH
	b. NIDN	
	c. Jenis Kelamin	Perempuan
	d. Pangkat/Golongan/NIP	
	e. Jabatan Fungsional	Lektor
	f. Fakultas/Program Studi	Fakultas Hukum
	g. Bidang Ilmu yang diteliti	
3	Jumlah Tim Peneliti	1 (satu) Orang
4	Lokasi Penelitian	Jakarta
5	Jangka Waktu Penelitian	6 (enam) Bulan
6	Biaya diperlukan	Rp. 44.000.000,-
7	Sumber Dana	Perguruan Tinggi

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Borobudur

Dr.Hj.Megawati Barthos,SH.,MM

Jakarta, Februari 2021
Ketua Peneliti

Dr.Darwati,SH.,MH

Lembaga Penelitian Pengabdiam Masyarakat
Universitas Borobudur
Ketua

Prof.Dr.Ir.Darwati Susilastuti,MM

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Negara Indonesia adalah Negara Hukum, hal ini dirumuskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) dimaksud segala sesuatu yang akan dilakukan harus sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Negara hukum Republik Indonesia harus berazaskan Pancasila, karena Pancasila untuk itu aturan hukum yang dibuat harus berpedoman kepada Norma-norma yang ada dalam rumusan Pancasila. Dalam Sila Pertama yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, dengan mengakui adanya Tuahan dan agama merupakan suatu sumber hukum. Maka aturan hukum yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan ajaran agama. Selanjutnya Sila Kelima Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, maka aturan hukum harus bersifat adil dan hukum tersebut harus bersifat mendidik, hukum yang dibuat tidak boleh memecah belah warga negara Indonesia dan harus mempersatukan (sebagaimana sila ketiga dari Pancasila).

Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum, untuk itu hukum yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan norma-norma yang ada dalam rumusan Pancasila. Di dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 27 dirumuskan bahwa, Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya di dalam Pasal 28 D ayat

(2) dirumuskan: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja..

Memperhatikan rumusan dari Pasal 27 dan Pasal 28 D Undang-Undang Dasar tersebut, pemerintah memberlakukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Undang-undang tersebut mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah[1]. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak [2]. Hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja. Hak pekerja tersebut ada yang timbul karena undang-undang dan ada juga hak pekerja yang timbul karena perjanjian. Jika pengusaha bersalah dan melanggar aturan hukum yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan mendapatkan sanksi baik secara perdata maupun pidana. Sebaliknya jika pekerja melanggar kewajiban yang diatur dalam undang-undang dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja, dalam kondisi bersalah.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan racun bagi pekerja. Karena pengusaha banyak menerima tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu teretentu melalui perusahaan lain. Hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu

[1] Pasal 1 butir 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[2] Pasal 1 butir 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

berada dalam hubungan subordinatif atau hubungan di mana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan. Karena pada saat ini banyak diberlakukan oleh pengusaha terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu melalui perusahaan lain.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan banyak kelemahan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja /buruh baik dari sisi upah maupun perjanjian. Pengusaha menerima tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu atau yang lebih popular dikalangan masyarakat tenaga kerja outsourcing. Pada hal di dalam undang-undang nomor 13 tersebut tidak mengenal outsourcing.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterima melalui perusahaan lain. Karena kondisi pada saat ini praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu / Outsourching tidak dapat dihindari oleh pengusaha apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan dengan berlakunya Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendapat legalisasi memberlakukan praktek PKWT melalui perusahaan lain tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh undang-undang. Istilah *outsourching* tidak terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena di dalam Pasal 64 hanya dicantumkan pengusaha boleh menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain.

Persoalan hukum dalam pelaksanaan pemborongan pekerjaan antara lain disebabkan adanya perbedaan kepentingan oleh para pihak. Di dalam praktek pemborongan pekerjaan terdapat tiga pihak yang berhubungan hukum yaitu perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima kerja dan pekerja itu sendiri. Kepentingan ketiga pihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut berbeda-beda. Pemberi kerja mengharapkan kualitas barang atau jasa yang tinggi dengan harga yang serendah-rendahnya. Sedangkan penerima pekerjaan mengharapkan kualitas barang atau jasa yang terendah dengan harga yang tertinggi.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Ketentuan tersebut merupakan pilihan bebas sehingga sebenarnya penggunaan pekerja melalui perusahaan lain tergantung kepada pengusaha. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Akan tetapi tidak semua pekerjaan dapat diserahkan untuk dikerjakan oleh perusahaan lainnya, melainkan harus memenuhi syarat-syarat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Persyaratan yang harus dipenuhi adalah perusahaan pemborong harus berbadan hukum serta perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan

tersebut harus sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemborongan pekerjaan di Indonesia semakin banyak dengan adanya pembenaran yang diatur dalam Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga menimbulkan kontroversi. Di tengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh.

Kontroversi itu berdasarkan kepentingan yang melatar belakangi konsep pemikiran dari masing-masing subjek. Bagi yang setuju berdalih bahwa pemborongan pekerjaan/*outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, dan bahkan di berbagai negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli masyarakat, sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijaksanaan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Penolakan dengan melakukan aksi terhadap sistem pemborongan pekerjaan/penyedia jasa tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan upah dibawah upah minimum serta tidak diberlakukannya program Jamsotek dilatarbelakangi pemikiran bahwa sistem ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh, dan memberikan

kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis yang mengeksploitasi pekerja/buruh.

Pelaksanaan pemborongan pekerjaan dan pembayaran upah minimum serta program Jamsostek/Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan/ BPJS ketenagakerjaan pada prinsipnya memang bermasalah jika ditinjau dari hal berlakunya hukum secara sosiologis yang berintikan pada efektivitas hukum, di mana berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa hukum tadi tertuju. Nyatanya legalisasi sistem *outsourcing* ditolak oleh sebagian besar masyarakat, karena bertentangan dengan progresivitas gerakan pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) yang selama ini menghendaki perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar mereka.

Pada Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan finansial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah dan minimnya perlindungan kerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, khususnya terhadap perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT, pekerja yang bekerja pada perusahaan sub kontraktor banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis pemborongan pekerjaan/penyedia jasa tenaga kerja. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan pemborongan pekerjaan (alih daya), sehingga dalam praktiknya yang diserahkan kepada perusahaan lain adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang di borongkan tersebut mengakibatkan pekerja/ buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang.
2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/ perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada pemborongan pekerjaan sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan *principal*

dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fakta dan peristiwa yang sering terjadi berupa:

a. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan *vendor* tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon sedangkan pekerja tidak mengerti.
b. *Vendor* membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh.
c. Tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh, serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
d. Pekerja/buruh pada perusahaan pemborongan pekerjaan tidak diikutsertakan dalam program jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
e. Secara umum *vendor* tidak menerapkan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi pekerja/buruhnya.

f. Sebagai pekerja kontrak, maka pekerja/buruh pada perusahaan pemborongan pekerjaan tidak ada *job security* dan jaminan pengembangan karier, tidak ada jaminan kelangsungan kerja, tidak memperoleh THR dan tidak diberikan pesangon setelah di-PHK, serta tidak terpenuhi hak-hak dasar lainnya sebelum, selama dan setelah pekerja/buruh bekerja.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menimbulkan masalah bagi pekerja, karena pada umumnya perusahaan menerima pekerja melalui perusahaan lain dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Undang-Undang tersebut dilakukan uji materi di Mahkamah Konstitusi, khusus pasal 59, Pasal 64 dan Pasal 65 tersebut Mahkamah Konstitusi menilai tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Namun kenyataan dilapangan perjanjian kerja waktu tertentu tetap menjamur dilapangan dan masalah bagi bekerja. Selanjutnya dilakukan uji materi kembali dan mahkamah konstitusi mempertegas isi dan maksud dari pasal 59 , pasal 64 dan paal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 .

Dalam konteks ini pemerinah harus mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak negatif dari praktik pemborongan pekerjaan. Karena dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak di bidang pemborongan pekerjaan hanyalah kepentingan pengusaha dan pemilik modal saja. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan

menyerap tenaga kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera sehingga ada rasa damai dan aman. Kompleksitas penyedia jasa tenaga kerja dan pemborongan pekerjaan memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh, karena fungsi intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan bukan sebagai instrumen nilai yang independen saja, melainkan harus tampil dalam sosoknya sebagai bagian dari upaya rekayasa sosial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul **" Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Pemborongan Pekerjaan Yang Melindungi Pekerja/Buruh Berdasarkan Panca Sila".**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?.
2. Pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *pada pemborongan pekerjaan* pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.

C. RUMUSAN MASALAH

Didasari oleh pemikiran-pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang melindungi pekerja/buruh berdasarkan Pancasila?.
2. Bagaimanakah Pelaksanaan Pejanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dapat dilaksanakan?

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan dari penulisan proposal tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam praktik perjanjian kerja waktu tertentu dan pemborongan pekerjaan;
2. Untuk menganalisis pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu pada pemborongan pekerjaan pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis yaitu :

1. Secara teoritis

   Untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh pada pemborongan pekerjaan.

2. Secara praktis

   Memberikan masukan bagi pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh serta serikat pekerja/serikat buruh mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam praktik pemborongan pekerjaan dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan.

E. METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode Pendekatan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan hukum yuridis normative dan yuidis sosiologis. Penelitian normatif atau disebut juga sebagai penelitian hukum kepustakaan, yaitu "Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka baik yang tertulis didalam buku (*law as it is written in the book*), maupun hukum yang diputuskan oleh hakim melalui proses pengadilan.[3] Penelitian hukum normatif berdasarkan data sekunder dan menekankan pada langkah-langkah spekulatif-teoritis dan analisis normatif-kualitatif[4]. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang menggunakan metode yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan[5] yang berkaitan dengan PKWT dan pemborongan pekerjaan atas Pekerjaan Yang Bersifat Tetap Sebagai Eksploitasi Terhadap Pekerja/Buruh Pasca Putusan Mk No. 27/Puu-Ix/2011. Penelitian yuridis sociologies adalah penelitian yang dilakukan dengan mewawancari pihak-pihak yang terkait dalam perjanjian kerja waktu tertentu, untuk mengetaui bagaimana pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang perlindungan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dan bagaimana pelaksanaan putusan

[3] Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* (Jakarta : Grafitti Press, 2006), hal.118
[4] J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik,* (Jakarta: Pradnya Paramitha, 2003), hal. 3.
[5] 27Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal. 14.

Mahkamah Konstitusi tentang perlindungan pekerja tentang perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum yang deskripsi analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksaan hukum positif yang menyangkut permasalahan deskriftif[6], karena dalam penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran yang menyeluruh dan sistematis tentang fokus penelitian. Sedangkan analitis karena dari data-data yang diperoleh akan dianalisis.

Spesifikasi penelitian ini menitik beratkan pada fakta-fakta riil terkait masalah Ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang dan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 27/PUU-IX/2011.

3. Sumber Data

Sumber data adalah tempat diperolehnya data, sumber data dapat digolongkan menjadi dua macam, yang meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder[7]. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh melalui perpustaan dan putusan hakim yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti sedangkan sumber data secara sekunder merupakan data yang diperoleh dari majalah jurnal dan melalui wawancara dengan masyarakat yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja

[6] Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Hukum Empiris,* Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hal. 47
[7] Salim HS dan Erlies Septiana, Op cit, hal. 15

waktu tertentu dan pemborongan pekerjaan atau yang lebih dikenal dimasyarakat dengan istilah outsourching.

Dalam penelitian hukum normative dan empiris, maka sumber data berasal dari data kepustakaan, lapangan dan pandangan ahli tentang penelitian hukum empiris menurut Soerjono Soekanto Sri Mamuji, bahwa penelitian hukum sosiologis atau empiris yang terutama meneliti data primer[8]. Jadi sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian Penelitian kepustakaan dilakukan di Wilayah Kota Tangerang dan Jakarta .

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum normatif, didasarkan pada penelitian kepustakaan (*library research)*, yang dilakukan dengan menghimpun data-data sekunder. Data sekunder tersebut diperoleh dari:

a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang berhubungan langsung dengan objek penelitian, dalam hal ini adalah :

   1) Norma atau kaedah dasar;

   2) Peraturan dasar;

[8] Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, Op cit, hal. 14

3) Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan, hak asasi manusia beserta peraturan-peraturan terkait lainnya.

b. Bahan Hukum Sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang diambil dari buku-buku, literatur, hasil-hasil karya ilmiah dan hasil penelitian seperti : hasil-hasil penelitian, laporan-laporan, artikel, majalah dan jurnal ilmiah, hasil-hasil seminar atau pertemuan ilmiah lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus umum, kamus hukum serta bahan-bahan primer, sekunder dan tersier di luar bidang hukum yang relevan dan dapat dipergunakan untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini.[9]

6. Analisis Data

Seluruh data yang sudah diperoleh dan dikumpulkan selanjutnya akan ditelaah dan dianalisis. Analisis untuk data kualitatif dilakukan dengan pemilihan pasal-pasal yang berisi kaidah-kaidah hukum yang mengatur mengenai ketenagakerjaan, kemudian membuat sistematika dari pasal-pasal tersebut sehingga akan menghasilkan klassifikasi tertentu sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

[9] Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitan Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakrta 1998, hal. 195, sebagaimana dikutip dari Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1990), hal. 41.

Pada bagian akhir, data yang berupa peraturan perundang-undangan ini diteliti dan dianalisis secara induktif kualitatif yang diselaraskan dengan hasil dari data pendukung yang diperoleh, yaitu berupa data-data skunder melalui penelitian kepustakaan (*library research).*

7. Penyajian Data.

Data yang disajikan mula-mula berbentuk deskriptif kemudian dianalisis secara sitematis untuk ditarik sebuah kesimpulan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pekerja Dan Pemberi Kerja.

1. Pengertian Pekerja

Di dalam Unang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan merumuskan bahwa[10]: Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah;

2. Pengertian Pemberi Kerja

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia merumuskan:

Pemberi Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjkan buruh dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun milik Negara. b. Pengusaha adalah: 1. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri.

Dalam Kajian Pustaka ini selanjutnya akan diuraikan tentang Perjanjian Kerja Menurut KUHPerdata dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja melalui pemborongan pekerjaan atau yang lebih dikenal dalam masyarakat dengan istilah *Outsourcing*, Implementasi Undang-

[10] Pasal 1 huruf d Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam praktik *outsourcing*, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi Pekerja/Buruh *outsourcing*, Undang – undang Nomor.3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakukanya Undang - undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor.23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia , Penerapan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum Pekerja/Buruh *melalui perjanjian kerja waktu tertentu*.

B . Penerapan Norma Kerja

Dalam kasus pemborongan pekerjaan, pelanggaran atas norma kerja terajdi dalam penerapan waktu kerja, waktu istirahat dan perhitungan upah kerja lembur, penerapan persyaratan pengupahan, penerapan persyaratan hubungan kerja, penerapan persyaratan penyelenggaraan program jamsostek, dan penerapan kompensasi kecelakaan kerja.

1. Penerapan Persyaratan Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur.

    a. Waktu kerja

Dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa setiap pengusaha wajib waktu kerja. Ketentuan mengenai batas maksimal waktu kerja berdasarkan Pasal 77 ayat (2) adalah:

1). Untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu; atau

2). Apabila 5 (lima) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam seminggu.

b. Waktu Lembur

Pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja berdasarkan ketentuan di atas dinamakan waktu kerja lembur dengan konsekwensi ada perhitungan upah lembur. Selanjutnya dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan, bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Bagi pekerja/buruh angkutan, waktu kerja dan waktu istirahat mingguan juga menjadi tidak jelas, karena dalam keadaan tertentu jumlah material angkutan tidak dapat diprediksi, pekerja/buruh selalu dituntut untuk bekerja maksimal siang dan malam hari, hari kerja biasa maupun hari istirahat mingguan atau bahkan pada hari libur resmi.

Kecenderungan meningkatnya level eksploitasi melahirkan lebih banyak penolakan dan mungkin menghasilkan konfrontasi antara dua kelas yaitu kelas pekerja/buruh dan pengusaha. Fakta bahwa pekerja/buruh dialienasi (diasingkan) dari kerja nampak dalam praktik *outsourcing*, di mana dalam pekerjaannya pekerja/buruh tidak menegaskan dirinya, akan tetapi menyangkalnya, dia tidak jengkel, tetapi tidak bahagia, dia tidak mengembangkan energi fisik dan mentalnya secara bebas, melainkan membuat malu dirinya dan merusak pikirannya. Oleh karena itu, pekerja/buruh merasa dirinya berada di luar pekerjaannya, dan di dalam pekerjaannya dia merasa di luar dirinya. Dia merasa nyaman ketika tidak bekerja

dan ketika bekerja dia malah tidak merasa nyaman dan gelisah. Oleh karena itu, kerjanya tidaklah sukarela, melainkan terpaksa, dipaksa bekerja. Walhasil, kerja tidak lagi menjadi pemenuhan kebutuhan, melainkan hanya sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan selain kebutuhan untuk bekerja.

Pekerja/buruh pada perusahaan pemborongan pekerjaan/ *outsourcing* juga berhak atas waktu kerja, waktu istirahat dan upah kerja lembur. Kepada pengusaha baik *vendor* maupun *principal* harus menghormati dan menghargai kerja dan waktu dari pekerja/upah tersebut dengan perhitungan dan rambu-rambu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pekerja/buruh yang besangkutan juga mempunyai hak yang sama atas jaminan perlindungan dari segala risiko-risiko yang mungkin timbul sebagai akibat pekerjaan yang dilakukannya, menyangkut risiko kesehatan fisik dan mental, sosial, moral dan kesusilaan. Karena kemampuan fisik dan mental pekerja/buruh sebagai manusia memiliki keterbatasan kemampuan untuk bekerja efektif sampai batas waktu tertentu, yang apabila dipaksakan dapat menimbulkan kecelakaan fisik, kelelahan mental serta menurunnya produktivitas.

Perlindungan terhadap tenaga kerja kontrak/PKWT, merupakan hak setiap orang setiap mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Untuk itu pembangunan ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa, agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja/buruh, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usia.

Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat di dalam suatu kebijakan publik menghendaki agar pengusaha bertindak adil dan layak serta memperhatikan

keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh. Karena waktu kerja dan waktu istirahat telah menjadi standar (norma) yang berlaku secara nasional dan universal yang harus dipatuhi oleh pihak-pihak yang terkait. Hal ini sudah tercantum dalam Deklarasi Hak Azasi Manusia (*The Declaration of Human Right*) yang mengamanatkan jaminan sosial yang memadai, pengupahan yang tidak diskriminatif, waktu kerja yang limitatif dan waktu istirahat yang mendapat upah.

Pengaturan mengenai waktu istirahat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat dalam Pasal 79 s.d. Pasal 85 yang menegaskan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi:

1) Waktu isirahat dan cuti (Pasal 79) yang meliputi: *Pertama*, istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya ½ jam setelah bekerja 4 jam terus-menerus (tidak termasuk jam kerja); *Kedua*, istirahat mingguan terdiri dari 1 hari untuk 6 jam kerja/seminggu dan 2 hari untuk 5 hari kerja/seminggu; *Ketiga*, cuti tahunan dengan upah sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah bekerja 12 bulan terus-menerus; *Keempat*, istirahat panjang, sekurang-kurangnya 2 bulan, setelah bekerja 6 tahun terus-menerus, yang dilaksanakan pada tahun ke-7 dan ke-8, masing-masing 1 bulan. Dengan ketentuan bahwa pekerja tidak berhak lagi atas istirahat tahunan selama cuti panjang.
2) Hak untuk melaksanakan ibadah menurut agamanya (Pasal 80).
3) Hak cuti haid (Pasal 81) dengan upah.
4) Hak istirahat hamil dan melahirkan serta gugur kandungan (Pasal 82).

5) Hak kesempatan menyusui anak secukupnya selama waktu kerja (Pasal 83).

6) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, kecuali apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dan pekerjaan tersebut mesti diperhitungkan dengan upah kerja lembur (Pasal 85).

b. Penerapan Pengupahan

Hubungan kerja bersegi tiga dalam praktik *outsourcing* menyebabkan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh termasuk pemenuhan atas upah kurang maksimal, karena bagian (upah) yang semestinya mereka terima telah dipotong untuk laba/keuntungan majikan (*vendor*).

Meskipun dalam praktik *outsourcing* tidak ada unsur "penipuan" dalam membayar upah pekerja/buruh, namun pemotongan atas upah dan penghasilan lain mengakibatkan minimnya pemenuhan hak-hak pekerja/buruh. Di samping itu, karena terdapat jenjang antara pekerja/buruh dengan pengusaha di lingkungan kerja mengakibatkan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja serta penghormatan dan pemenuhan kepentingan-kepentingan yang lain atas mereka tidak sama dengan pekerja pada umumnya.

Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain merupakan bisnis bagi perusahaan karena mendapatkan keuntungan dari usaha tersebut. Berdasarkan nilai-surplus atau keuntungan dari harga jual tenaga pekerja/buruh kepada *principal*, artinya upah yang semestinya diterima oleh pekerja/buruh dari kerjanya kepada

principal telah dipotong untuk keuntungan *vendor* sehingga pekerja/buruh menerima upah lebih kecil dari yang semestinya mereka terima. Dalam kondisi demikian maka *vendor* layak disebut sebagai kapitalis yang telah mengeksploitasi pekerja/buruh *outsourcing* dalam mencapai keinginannya untuk memperoleh lebih banyak keuntungan.

Selanjutnya dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan:

1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

    a) upah minimum;
    b) upah kerja lembur;
    c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
    d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
    e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
    f) bentuk dan cara pembayaran upah;
    g) denda dan potongan upah;
    h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
    i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
    j) upah untuk pembayaran pesangon; dan
    k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

4) Pemerintah menetapkan upah minimun sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dinyatakan bahwa: hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Sistem pengupahan/pelaksanaan pengupahan didasarkan atas jenis pekerjaan atau sistem proses produksi, dan terkait erat dan status hubungan kerja. Bentuk pengupahan bagi pekerja/buruh itu sebagai berikut:

1) Upah pekerja tetap dibayarkan secara bulanan.
2) Upah pekerja harian lepas, dibayarkan setiap minggu atau dua minggu sekali tergantung pada perjanjian yang pembayarannya berdasarkan hari kehadiran pekerja/buruh.
3) Upah pekerja/buruh borongan dibayarkan setiap minggu atau berdasarkan hasil prestasi yang dicapai oleh pekerja baik secara perorangan atau kelompok.

Sistem pengupahan tersebut dapat diketahui komponen upah yang biasanya diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Penetapan Non Upah, maka upah dikelompokkan sebagai berikut:

a) Komponen Upah

Pertama, Upah Pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;

Kedua, Tunjangan Tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan isteri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kematian, tunjangan daerah dan lain-lain;

Ketiga, Tunjangan Tidak Tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

b). Pendapatan Non Upah

Pertama, Fasilitas yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput), pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain;

Kedua, Bonus yaitu pembayaran (bukan merupakan bagian dari upah) yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas yang besarnya diatur berdasarkan kesepakatan; *Ketiga*, Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

Standar upah bagi pekerja/buruh adalah Upah Minimum, yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, yaitu upah yang didasarkan pada pertimbangan kebutuhan hidup minimum, indeks harga konsumen, kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan, upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu, kondisi pasar kerja, serta tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita. Pegawai pengawas ketenagakerjaan perlu mengawasi penerapan pengupahan dalam praktik *outsourcing*, karena meskipun *vendor* mengambil keuntungan dari selisih upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh, namun pemberiannya tidak boleh kurang dari UMK. *Principal* dan *vendor* harus sudah memperhitungkan komisi *vendor* pada saat menyusun kontrak *outsourcing* tanpa mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Perjanjian kerja waktu tertentu juga menjelaskan besarnya upah pekerja/buruh yang wajib dibayar *vendor*, dengan kesediaan *vendor* untuk membayar denda apabila tidak memenuhi klausula kontrak baik sebagian

maupun seluruhnya termasuk masalah besaran upah pekerja/buruh. Ketegasan dan kejelasan untuk memenuhi kewajiban atas pemenuhan hak-hak pekerja/buruh bukan saja menyangkut kepentingan pekerja/buruh *outsourcing*, tetapi juga menyangkut pertanggungjawaban *principal*. Karena apabila tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh maka secara hukum kontrak itu batal dan tanggung jawab atas pekerja/buruh beralih kepada *principal*.

2. Penerapan Persyaratan Hubungan Kerja

Persyaratan hubungan kerja juga menjadi suatu yang prinsip dalam bisnis *outsourcing*. Sebagaimana telah dikemukakan di muka, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah.

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan *vendor* harus dibuat secara tertulis baik berdasarkan PKWT atau PKWTT. Ketentuan ini terdapta dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

Tujuan dari pembuatan perjanjian kerja secara tertulis adalah:

1) Untuk mendapatkan kepastian mulainya dan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
2) Untuk mempertegas dan memperjelas mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja.

Hakikat dari kewajiban membuat perjanjian tertulis dalam *outsourcing* agar ada ketegasan mengenai hak dan kewajiban para pihak, sehingga apabila terjadi pelanggaran atasnya, pekerja/buruh mudah melakukan upaya hukum terutama dalam hal pembuktian.

Dengan perjanjian kerja tertulis, akan kelihatan bentuk perjanjian kerja para pihak, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT. Karena pekerja/buruh *outsourcing* dengan status hubungan kerjanya berdasarkan PKWT tidak boleh dipekerjakan untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya secara terus-menerus atau tidak terputus-putus, apalagi pekerjaan pokok perusahaan.

1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

   Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap dan terus-menerus. Dalam PKWT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan dan upah tetap dibayar sesuai ketentuan upah minimum.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu yang telah diatur dalam Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) disebutkan:

a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
   (1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
   (2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
   (3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
   (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk baru tambahan yang masih dala percobaan atau penjajakan.
b) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya adalah pekerjaan yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. PKWT yang dibuat berdasarkan selesainya suatu pekerjaan harus mencantumkan

batasan yang jelas kapan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, asalkan tidak melebihi tenggang waktu 3 (tiga) tahun.

Pelaksanaan pekerjaan itu melebihi jangka waktu 3 (tiga) tahun, maka PKWT tersebut dapat diperpanjang atau diperbarui. Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya PHK. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui PHK dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari, selama tenggang waktu itu pekerja tidak terikat dalam hubungan kerja dengan majikannya.

Pekerjaan tersebut bersifat musiman yang pelaksanaannya tergantung dari musim atau cuaca. Artinya bahwa sifat dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan hanya dapat dilakukan pada satu jenis pekerjaan pada musim tertentu, termasuk pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Sedangkan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan adalah pekerjaan-pekerjaan yang masih dalam promosi.

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, syarat pembuatan PKWT terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu syarat materil dan syarat formil. *Pertama*, syarat materil PKWT diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1) Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedua, syarat pembuatan secara formil PKWT, adalah harus terpenuhinya ketentuan sebagaimana tertuang dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menentukan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

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

Dengan Tidak terpenuhinya syarat materil, konsekwensinya PKWT tersebut batal demi hukum. PKWT yang batal demi hukum secara otomatis berubah menjadi PKWTT, dengan demikian pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagaimana pekerja tetap.

> "Undang-undang melarang mempekerjakan pekerja kontrak dengan perjanjian secara lisan. Untuk mempekerjakan pekerja kontrak, perjanjian kerjanya harus dibuat secara tertulis. Jika perjanjian kerja

> dibuat secara lisan, maka konsekwensinya PKWT berubah menjadi PKWTT dan dengan demikian pekerja kontrak bersangkutan menjadi pekerja tetap dengan segala hak-haknya".[11]

Selanjutnya Libertus Jehani mengatakan, pengaturan mengenai syarat-syarat mempekerjakan pekerja kontrak sangat dibatasi (limitatif). Namun, dalam praktiknya terjadi penyimpangan-penyimpangan. Pekerjaan yang bersifat permanen sekalipun, juga menggunakan pekerja kontrak.[12] Bahkan ironisnya karena alasan adanya tuntutan era globalisasi, ada perusahaan yang mengubah sistem kerjanya dari status pekerja tetap menjadi sistem kontrak kerja.

3. Jamsostek

Salah satu fakta minimnya perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial bagi pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang adalah tidak diikutsertakannya pekerja/buruh dalam program jamsostek. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 huruf 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Terkait dengan

[11] Libertus Jehani, *Op. cit*., hlm. 6.
[12] *Ibid*., hlm. 7.

pengertian ini menurut Djoko Triyanto, sumber jaminan sosial dapat diwujudkan dalam bentuk:

a. Balas jasa langsung, berupa upah, dan
b. Balas jasa tidak langsung, berupa:
    a) *Indirect compenzation*, seperti upah lembur, premi, upah shif malam;
    b) *Supplementary wages*, seperti bonus tahunan, jasa produksi;
c. *Employee benefits*, seperti jaminan yang diberikan perusahaan (contohnya: asuransi kematian, asuransi jiwa);
d. *Fringe benefits*, berupa kantin murah, rekreasi, fasilitas olah raga.

Jaminan sosial tenaga kerja menurut peraturan perundang-undangan adalah perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial, yang bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dan keluarganya dari berbagai risiko pasar tenaga kerja, seperti risiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia, dan lain-lain. Selanjutnya dalam usaha memberikan jaminan agar setiap warga negara memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, perlu diadakan pengamanan terhadap usaha produksi dan sumber-sumber bahaya yang diperkirakan

akan lebih meningkat, baik jumlah maupun macamnya sebagai akibat perkembangan industri itu sendiri.[13]

Di dalam Pasal 5 Undang-Undang R.I Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial bahwa BPJS adalah: a. BPJS Kesehatan; dan b. BPJS Ketenagakerjaan . Sesuai Pasal 6 ayat (2) bahwa BPJS meliputi: a. jaminan kecelakaan kerja; b. jaminan hari tua; c. jaminan pensiun; dan d. jaminan kematian . Jika melihat dari ketentuan Pasal 15 tersebut maka Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran , wajib memberikan data dirinya dan Pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

Penerapan Kompensasi Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja (*employment accident*) merupakan kecelakaan yang dialami oleh pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, atau dalam perjalanan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui (*commuting accident*), serta penyakit yang timbul karena hubungan kerja (*accupational disease*).

Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja wajib diberikan oleh pengusaha sebagai bentuk pertanggungjawabannya terhadap pekerja/buruh guna menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang

[13] Djoko Triyanto, *Op. cit*., hlm. 177.

diakibatkan adanya risiko-risiko dalam hubungan kerja, seperti kematian atau cacat baik fisik maupun mental yang dialami oleh pekerja/buruh karena kecelakaan kerja sesuai Peraturan Pemerintah R.I Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian merumuskan:"bahwa Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKK. Manfaat JKK sebagaimana dimaksud pada berupa":

a. pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi:

1. pemeriksaan dasar dan penunjang;
2. perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
3. rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
4. perawatan intensif;
5. penunjang diagnostik;
6. pengobatan;
7. pelayanan khusus;
8. alat kesehatan dan implan;
9. jasa dokter/medis;
10. operasi;
11. transfusi darah; dan/atau
12. rehabilitasi medik.

b. santunan berupa uang meliputi:

1. penggantian biaya pengangkutan Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
2. santunan sementara tidak mampu bekerja;
3. santunan Cacat sebagian anatomis, Cacat sebagian fungsi, dan Cacat total tetap;
4. santunan kematian dan biaya pemakaman;
5. santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila Peserta meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja;
6. biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (orthose) dan/atau alat pengganti (prothese);
7. penggantian biaya gigi tiruan; dan/atau
8. beasiswa pendidikan anak bagi setiap Peserta yang meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.

Beasiswa pendidikan anak diberikan sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta.

Tata cara pelaporan KK dirumuskan dalam Pasal 43 Tata Cara Pelaporan Kecelakaan Kerja Bagi Peserta Penerima Upah adalah :

1. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib melaporkan Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja yang menimpa Pekerja kepada BPJS

Ketenagakerjaan dan instansi setempat yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

2. Laporan merupakan laporan tahap I yang disampaikan dalam jangka waktu paling lama 2 x 24 jam sejak terjadi Kecelakaan Kerja atau sejak didiagnosis penyakit akibat kerja dengan menggunakan formulir Kecelakaan Kerja tahap I yang telah ditetapkan.
3. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib melaporkan akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan dan instansi setempat yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
4. Laporan merupakan laporan tahap II yang disampaikan dalam jangka waktu paling lama 2 x 24 jam sejak Pekerja dinyatakan sembuh, Cacat, atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang menerangkan bahwa: a. keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir; b. Cacat total tetap untuk selamanya; c. Cacat sebagian anatomis; d. Cacat sebagian fungsi; atau e. meninggal dunia.
5. Laporan sekaligus merupakan pengajuan manfaat JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan persyaratan yang meliputi:
   a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan;
   b. Kartu Tanda Penduduk;
   c. surat keterangan dokter yang memeriksa/merawat dan/atau dokter penasehat;
   d. kuitansi biaya pengangkutan;

e. kuitansi biaya pengobatan dan/atau perawatan, bila fasilitas pelayanan kesehatan yang digunakan belum bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan; dan
f. dokumen pendukung lainnya apabila diperlukan.

Berdasarkan Pasal 34 bahwa Manfaat JKM dibayarkan kepada ahli waris Peserta, apabila Peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas:

1. Santunan :
    a. santunan sekaligus Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
    b. santunan berkala 24 x Rp200.000,00 = Rp 4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
    c. biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan
    d. beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun.
2. Beasiswa pendidikan anak sebagaimana diberikan sebanyak Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian dan persyaratan memperoleh beasiswa pendidikan anak diatur dalam Peraturan Menteri.

Jaminan Hari Tua (JHT)

Memperhatikan Pasal 16 Peratuan Pemerintah R.I Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua antara lain:

1. Iuran JHT bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan: a. 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja; dan b. 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja.
2. Besarnya Iuran program JHT bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Tata Cara Pembayaran Jaminan Hari Tua yaitu :

1. Manfaat JHT wajib dibayarkan kepada Peserta apabila:
    a. Peserta mencapai usia pensiun;
    b. Peserta mengalami cacat total tetap;
    c. Peserta meninggal dunia; atau d. Peserta meninggalkan Indonesia untuk selamalamanya.
2. Manfaat JHT bagi Peserta yang mencapai usia pensiun diberikan kepada Peserta pada saat memasuki usia pensiun.
3. Manfaat JHT bagi Peserta yang dikenai pemutusan hubungan kerja atau berhenti bekerja sebelum usia pensiun, dibayarkan pada saat Peserta mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun.
4. Dalam hal Peserta mengalami cacat total tetap, hak atas manfaat JHT diberikan kepada Peserta.

5. Dalam hal Peserta meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun, hak atas manfaat JHT diberikan kepada ahli waris ;
6. Dalam hal Peserta tenaga kerja asing atau warga negara Indonesia meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya, manfaat JHT diberikan kepada Peserta yang bersangkutan.

Jaminan Kesehatan

Di dalam Pasal 30 Peraturan Presiden R.I Nomor 75 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang menyatakan bahwa:

1. Iuran bagi Peserta PPU yang terdiri atas Pejabat Negara, pimpinan dan anggota Dewan Perwakilan Ralryat Daerah, PNS, Prajurit, Anggota Polri, kepala desa dan perangkat desa, dan Pekerja/pegawai yaitu sebesar 5% (lima persen) dari Gaji atau Upah per bulan.
2. Iuran dibayar dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. 4% (ernpat persen) dibayar oleh Pemberi Kerja; dan
   b. 1% (satu persen) dibayar oleh Peserta.

Penerapan **Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Sesuai Pasal 1 Undang – undang Nomor.3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakukanya Undang undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor.23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia bahwa Pengawasan Perburuhan

diadakan guna Mengawasi berlakunya undang - undang dan peraturan - peraturan perburuhan pada khususnya.

Pelanggaran atas norma keselamatan dan kesehatan kerja dalam praktik *outsourcing* lebih banyak terjadi dalam penerapan K3 kesehatan tenaga kerja dan penerapan K3 Alat Pelindung Diri (APD).

Pekerja/buruh yang bekerja sebagai pembersih lahan kebun, tebang tebas, pemeliharaan (pemupukan pohon dan meracun rumput), serta pekerjaan panen buah memerlukan alat-alat kerja maupun Alat Pelindung Diri yang memadai untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya. Karena di samping risiko bahaya kecelakaan kerja, juga berisiko timbulnya penyakit akibat kerja karena penggunaan bahan-bahan kimia untuk pupuk dan racun-racun tersebut.

Setiap pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing* selalu berhadapan dengan potensi bahaya terjadinya kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) sesuai dengan jenis atau karakteristik perusahaan tempatnya bekerja. Di mana kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja tersebut akan memberikan dampak yang sangat merugikan bagi pekerja/buruh, perusahaan dan masyarakat.

Undang-undang telah mewajibkan agar pengusaha selalu mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*), serta mengidentifikasikan dan menghilangkan (mengontrol) risiko yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*) yang ada di lingkungan kerja, sehingga terjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Penerapan norma K3 dimaksudkan untuk melindungi para pekerja dan orang lain di tempat kerja serta menjamin agar setiap sumber produksi dapat dipakai

secara aman dan efisien untuk kelancaran proses produksi. Penerapan norma K3 berlaku untuk seluruh lingkungan kerja termasuk di lingkungan kerja *outsourcing*.

Dalam Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
    1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
    2) Moral dan kesusilaan;
    3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penjelasan Pasal 86 dijelaskan bahwa upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Setiap tenaga kerja tanpa kecuali berhak memperoleh derajat kesehatan/tingkat keadaan fisik dan psikologi individu. Kesehatan kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja. Tujuan kesehatan kerja adalah:

a. Sebagai promosi dan pemeliharaan kesehatan fisik, mental dan sosial dari pekerja.
b. Pencegahan gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja.
c. Perlindungan pekerja dari risiko faktor-faktor yang menganggu kesehatan.
d. Penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai kemampuan fisik dan psikologis pekerja.
e. Penyesuaian setiap orang kepada pekerjaannya.

D. Peran Pemerintah Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh

Sebagaimana dirumuskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945,bahwa negara bertanggungjawab untuk memberikan kesejahteraan,keadilan, kesejahteraan sebagaimana dirumuskan dalam sila-sila yang ada dalam Pancasila. Semua tujuan negara untuk memberikan kesejahteraan terhadap setiap warga negara, maka harus diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana dirumuskan dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Segala sesuatu yang akan dilakukan harus berdasarkan hukum. Untuk itu perlindungan yang diberikan kepada pekerja harus berpedoman kepada aturan hukum yang berlaku. Dalam memberikan

perlindungan kepada pekerja/buruh diberlakukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah: *Pertama*, melindungi hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan, melindungi tenaga kerja dari risiko kerja dalam melakukan pekerjaan seperti kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kematian, hilangnya/ berkurangnya penghasilan, melindungi tenaga kerja dari bentuk-bentuk perlakuan yang buruk, tidak layak dan tidak manusiawi, diskriminasi serta eksploitasi baik fisik, mental, moral maupun sosial, serta melindungi segenap hak-hak tenaga kerja yang timbul dari perikatan maupun dari perundang-undangan. *Kedua*, mencerdaskan dan meningkatkan kemampuan keahlian dan keterampilan tenaga kerja agar dapat memenuhi tuntutan pasar kerja, meningkatkan posisi tawar (*bargaining position*), serta meningkatkan penghasilan. *Ketiga*, mensejahterakan dan menjamin pemenuhan kebutuhan tenaga kerja untuk hidup layak, meliputi: tingkat penghasilan/pengupahan, kesejahteraan dan jaminan sosial bagi diri dan keluarganya.

Perlindugnan hukum bagi pekerja/buruh adalah perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah pekerja (*post employment*).

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh dilakukan dengan cara menyediakan upaya (hukum) kepada mereka yang haknya telah dilanggar agar dapat dipulihkan kembali dan atau dipenuhi. Harjono mengatakan “hukum membedakan upaya hukum untuk melindungi hak seseorang dalam beberapa

macam: upaya hukum perdata, upaya hukum pidana, upaya hukum administrasi, dan upaya hukum tata negara, bahkan upaya hukum yang disediakan secara lintas negara". Jadi, ada upaya hukum yang bersifat privat dan ada juga upaya hukum publik. Perlindungan kepentingan dengan cara memberikan hak akan lebih kuat apabila terhadap subjek yang kepadanya hak diberikan juga dilengkapi dengan upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankan haknya. Artinya hukum memberikan hak kepada entitas hukum untuk mengontrol pelaksanaan kewajiban oleh pihak lain memenuhi hak-hak mereka.

Dalam upaya perlindungan hukum ini, "Intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan". Kemudian lewat perundang-undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak, bahkan diantaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda.

E. **Kerangka Teori**

Kerangka teori adalah kemampuan seorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berpikirnya dalam menyusun secara sistematis teori-teori yang mendukung permasalahan penelitian. Teori berguna menjadi titik tolak atau landasan berpikir dalam memecahkan atau menyoroti masalah.

Menurut Kerlinger, teori adalah himpunan konstruk (konsep), defenisi, dan proposisi yang mengemukakan pandangan sistematis tentang gejala dengan menjabarkan relasi diantara variabel, untuk menjelaskan dan

meramalkan gejala tersebut (Rakhmat, 2004: 6). Teori berguna menjadi titik tolak atau landasan berpikir dalam memecahkan atau menyoroti masalah. Fungsi teori sendiri adalah untuk menerangkan, meramalkan, memprediksi, dan menemukan keterpautan fakta-fakta yang ada secara sistematis (Effendy, 2004: 224). Untuk memberi kejelasan pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Teori Dasar *(Grand Theory)* : Teori Negara Hukum

Dalam kepustakaan hukum dikenal istilah *rechtsstaat* dan *rule of law*. *Rechtsstaat* merupakan istilah atau terminologi negara hukum menurut sistem Eropa Kontinental khususnya Belanda sedangkan *rule of law* merupakan terminologi yang digunakan dalam negara-negara sistem *Anglo Saxon* atau *common law* untuk menggambarkan negara hukum. Konsep negara hukum merujuk pada makna bahwa negara diatur oleh atau berdasarkan hukum (*governed by law*). Konsep negara hukum juga merupakan lawan dari negara atas dasar kekuasaan semata atau negara otoriter. Negara otoriter ditentukan oleh kehendak penguasa negara. Oleh sebab itu pula dalam kepustakaan Inggris sering menyatakan bahwa konsep negara hukum berarti negara yang diatur oleh hukum (*rule by law*) bukan diatur oleh manusia (*rule by men*).[14]

Dalam sistem Eropa Kontinental, konsep negara hukum sebagaimana dikemukakan oleh ***Stahl*** memiliki empat karakter utama yaitu (1) pengakuan

[14]MunirFuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtsstaat)* RefikaAditama, Bandung, hal. 1-2.

dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, (2) negara didasarkan pada teori Trias Politika atau pemisahan tiga cabang kekuasaan pemerintahan, (3) pemerintahan diselenggarakan berdasarkan undang-undang, (4) ada peradilan administrasi negara yang bertugas mengadili perkara gugatan oleh warga atau badan usaha privat terhadap aparatur atau instansi pemerintah.[15] Indonesia yang memiliki sistem hukum yang bersumber pada tradisi sitem hukum Eropa Kontinental atau Sipil tidak menganut teori pemisahan tiga cabang kekuasaan tetapi menerapak sistem *"check and balances"* dalam arti lembaga-lembaga negara berkedudukan sederajad dan "saling mengendalikan satu sama lain[16]".

2. Teori Antara *(Middle Range Theory)* : Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide.

Penegakan hukum merupakan proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku berkaitan dengan atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapakan rakyat

[15]Muhammad Tahir Azhary, *Negara Hukum, Suatu Studi tentang prinsip-Prinsip Dilihat dari Segi Hukum Islam, Implementasinya Pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*, Prenada Media, 2004, hal. 89-9-.

[16]KunthoroBasuki, "Pelaksanaan kekuasaan Kehakiman Pasca Amandemen UUD 1945" dalam FajrulFalakh (Penyunting), *Gagasan Amandemen UUD 1945 Suatu Rekomendasi*, Komisi Hukum Nasional. 2008, hal. 45.

menjadi kenyataan. [17] Kajian terkait penegakan hukum, secara objektif norma hukum yang hendak ditegakkan mencakup pengertian hukum formal dan hukum materiel. Artinya bahwa yang dimaksudkan dengan hukum formal yakni terkait dengan peraturan perundang-undangan yang tertulis, sedangkan hukum materiel mencakup pengertian nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dengan demikian kajian yang dituju yaitu penegakan hukum dan penegakan keadilan.

Penegakan hukum dapat dikaitkan dengan pengertian *'law enforcement'* dalam arti sempit, sedangkan penegakan hukum dalam arti luas, dalam arti hukum materiel, diistilahkan dengan penegakan keadilan. Jadi yang dimaksudkan disini untuk menegaskan bahwa hukum yang harus ditegakkan itu pada intinya bukanlah sekedar norma aturan itu sendiri, melainkan termasuk nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya.[18]

Penegakan hukum, secara umun merupakan suatu proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam hubungan-hubungan hukum kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Dari aspek sudut subjeknya, penegakan hukum dapat dilakukan oleh subjek yang luas dan dapat pula diartikan sebagai upaya penegakan hukum oleh subjek dalam arti yang sempit.[19] Dalam arti luas, proses penegakan hukum melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan

[17] Satjipto Rahardjo, *Hukum & Penegakan Hukum*, Jakarta: Gramedia, 2011, hal 64
[18] Sutandyo Wignyosoebroto, *Hukum: Cita & Problem Sosial*, Surabaya: Dharmawangsa Press,2004, hal 57
[19] *Ibid*, hal 61

hukum.[20] Siapa saja yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum.

"Dalam arti sempit, dari segi subjeknya itu, penegakan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparatur penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya. Dalam memastikan tegaknya hukum itu, apabila diperlukan, aparatur penegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan daya paksa".[21]

Pengertian penegakan hukum itu dapat pula ditinjau dari sudut obyeknya**,** yaitu dari segi hukumnya. Dalam hal ini, pengertiannya juga mencakup makna yang luas dan sempit.

"Dalam arti luas, penegakan hukum itu mencakup pula nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Tetapi, dalam arti sempit, penegakan hukum itu hanya me-nyangkut penegakan peraturan yang formal dan tertulis saja. Karena itu, penerjemahan perkataan *"law enforcement"* ke dalam bahasa Indonesia dalam menggunakan perkataan "*penegakan hukum"* dalam arti luas dan dapat pula digunakan istilah *"penegakan peraturan"* dalam arti sempit".[22]

Pembedaan antara formalitas aturan hukum yang tertulis dengan cakupan nilai keadilan yang dikandungnya ini bahkan juga timbul dalam bahasa Inggris

[20] Bambang Purnomo, *Penegakan Hukum Peristiwa Pidana*, Yogyakarta: Ga-ma Press, 2007. hal 93
[21] Jimly Asshiddiqie, *Menuju Negara Hukum yang Demokrasi,* Jakarta: Buana Ilmu Populer,2009, hal 19.
[22] *Ibid*, hal 21

sendiri dengan dikembangkannya istilah *"the rule of law"* versus "*the rule of just law"* atau dalam istilah "*the rule of law and not of man"* versus istilah *"the rule by law"* yang berarti *"the rule of man by law"*.[23] Dalam istilah *"the rule of law"* terkandung makna pemerintahan oleh hukum, tetapi bukan dalam artinya yang formal, melainkan mencakup pula nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya. Karena itu, digunakan istilah *"the rule of just law*".

Mencermati lingkup penegakan hukum, sudah seharusnya berisi penegakan keadilan itu sendiri, sehingga istilah penegakan hukum dan penegakan keadilan merupakan dua sisi dari mata uang yang sama. Setiap norma hukum sudah dengan sendirinya mengandung ketentuan tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban para subjek hukum dalam lalu lintas hukum.[24] Norma-norma hukum yang bersifat dasar, biasanya berisi rumusan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang mendasar.

Secara akademis, sebenarnya persoalan hak dan kewajiban asasi manusia menyangkut konsepsi dalam keseimbangan konsep hukum dan keadilan. Dalam setiap hubungan hukum terkandung di dalamnya dimensi hak dan kewajiban secara paralel dan bersilang. Untuk itu, secara akademis, hak asasi manusia diimbangi dengan kewajiban asasi manusia. Namun, dalam perkembangan sejarah, issue hak asasi manusia itu sendiri terkait erat dengan persoalan ketidakadilan yang timbul dalam kaitannya dengan persoalan kekuasaan. Dalam

[23] Adrew Nicolas, *Legal & Law Enfocement*, California: CoU Press, 2011, p.101, dalam Farid Amirul, *Hukum dan Keadilan*, Jakarta: Pamator Press, 2012, hal 207.
[24] Hermansyah Asikin, *Manajemen Penegakan Hukum dalam Kajian Sosiologis*, Jakarta: Penamas Media,2016, hal. 253

sejarah, kekuasaan yang diorganisasikan ke dalam dan melalui organ-organ negara, seringkali terbukti melahirkan penindasan dan ketidakadilan. Karena itu, sejarah umat manusia mewariskan gagasan perlindungan dan penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia.

Gagasan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia ini bahkan diadopsikan ke dalam pemikiran mengenai pembatasan kekuasaan yang kemudian dikenal dengan aliran konstitusionalisme.[25] Aliran konstitusionalisme inilah yang memberi warna modern terhadap ide-ide demokrasi dan negara hukum, sehingga perlindungan konstitusional terhadap hak asasi manusia dianggap sebagai ciri utama yang perlu ada dalam setiap negara hukum yang demokratis ataupun negara demokrasi yang berdasar atas hukum.

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide.[26] Artinya bahwa, penegakan hukum merupakan proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum merupakan kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan didalam kaidah-kaidah/ pandangan nilai yang mantap dan mengejewantah dan sikap tindak sebagai

[25] Irman Laksono, *Penegakan Hukum dalam Perspektif HAM*, Jakarta: Gramedia, 2014, hal 85.
[26] Cakra Aminnuddin, *HAM dan Keadilan*, Jakarta: Gunung Agung, 2015, hal 142

rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.

> "Penegakan hukum secara konkret adalah berlakunya hukum positif dalam praktik sebagaimana seharusnya patut dipatuhi. Oleh karena itu, memberikan keadilan dalam suatu perkara berarti memutuskan hukum *in concreto* dalam mempertahankan dan menjamin di taatinya hukum materiil dengan menggunakan cara procedural yang ditetapkan oleh hukum formal".[27]

Menurut Satjipto Raharjo penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep tentang keadilan, kebenaran, kemanfaatan sosial, dan sebagainya. Jadi Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide dan konsep-konsep tadi menjadi kenyataan. Hakikatnya penegakan hukum mewujudkan nilai-nilai atau kaedah-kaedah yang memuat keadilan dan kebenaran, penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah di kenal secara konvensional, tetapi menjadi tugas dari setiap orang. Meskipun demikian, dalam kaitannya dengan hukum publik pemerintahlah yang bertanggung jawab.

Penegakan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu:[28]

1. Ditinjau dari sudut subyeknya:

   Dalam arti luas, proses penegakkan hukum melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normative atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum.

[27] *Ibid* hal 33

[28] *Ibid*, hal 34

Dalam arti sempit, penegakkan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparatur penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya.

2. Ditinjau dari sudut obyek hukumnya, yaitu:

Dalam arti luas, penegakkan hukum yang mencakup pada nilai-nilai keadilan yang di dalamnya terkandung bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang ada dalam bermasyarakat. Dalam arti sempit, penegakkan hukum itu hanya menyangkut penegakkan peraturan yang formal dan tertulis.

Penegakan hukum merupakan proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Sebagai suatu proses yang bersifat sistemik, maka penegakan hukum pidana menampakkan diri sebagai penerapan hukum pidana (*criminal law application*) yang melibatkan pelbagai sub sistem struktural berupa aparat kepolisian, kejaksaan, pengadilan dan pemasyarakatan.[29] Termasuk dalam hal ini penegak hukum yang dilakukan institusi-institusi penegakan hukum seperti, Penyidik Polri, Penyidik Pejabat Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan Institusi Peradilan (Pengadilan).

[29] Bambang Purnomo, *Hukum Acara Pidana*, Yogyakarta: Gamapress, 2004, hal 157.

3. Teori Applikasi/Terapan (*Applied Theory*) Teori Peraturan Perundang-undangan

Berdasarkan Teori yang dikembangkan *Hans Kelsen*, norma hukum memuat unsur-usnur berikut: (1) memerintah (*gebeiten*), (2) melarang (*verbeiten*), (3) menguasakan (*ermachtigen*), (4) membolehkan (*erlauben*) dan (5) menyimpan dari ketentuan (*derogoereen*).[30]

Dalam sistem hukum Indonesia, kewenangan mengatur atau membuat aturan (*regeling*) sesungguhnya merupakan kewenangan DPR dan Presiden. DPR dan Presiden yang dipilih langsung oleh rakyat melalui Pemilihan Umum memiliki sumber otoritas untuk membuat norma yang mengatur perilaku warga maupun instansi-instansi pemerintah sesuai dengan prinsp negara demokrasi. Namun demikian cabang kekuasaan lain yaitu kekuasaan yudikatif seperti Mahkamah Agung Republik Indonesia dapat saja membuat aturan (*regeling*) sepanjang memperoleh pendelegasian atau persetujuan dari lembaga pembuat undang-undang.[31]

Sistem hukum Indonesia juga tampak dipengaruhi oleh teori hukum murni (*the Pure Theory of Law*) dan kesatuan norma (*unity of norms*) antara norma yang paling tinggi dengan norma yang lebih rendah sebagaimana dirumuskan oleh *Hans Kelsen*. Teori hukum murni atau kesatuan norma *Hans Kelsen* mengenal *basicnorm*, *norms* dan *sunorms*.[32] Teori *Kelsen* tersebut juga

[30]Yuliandri, *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang Baik*, Rajagrafindao persada, Jakarta, 2013, hal. 21.
[31]JimlyAsshiddiqqie, *Perihal Undang-Undang*, Konstitusi Press, 2006, hal. 11.
[32]Hari Chand, *Modern Jurisprudence*,International Law Book Series, Selangor, 2014, hal. 92-93.

mengenal konsep keabsahan atau *"validity"*. Menurut *Hans Kelsen,* konsep keabsahan atau validitas norma mengandung empat makna yaitu:

a. Sebuah norma berlaku dengan kekuatan mengikat (*a norm exists with binding force*);
b. Sebuah norma tertentu merupakan bagian dari tertib hukum yang efektif (*a particular norm concerned is identifiably part of a legal order which is efficacious*);
c. Sebuah norma dipersyaratkan oleh oleh norma yang lebih tinggi di dalam hirarki norma (*a norm is conditioned by another norm of higher level in the hierarchy of norms*);
d. Norma yang dapat dibenarkan adalah yang sesuai atau selaras dengan norma dasar (*a norm which is justified in conformity with basic norms*).[33]

Hirarki peraturan perundang-undangan Indonesia sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah:

- UUD 1945
- Ketetapan MPR
- Undang-undang/peraturan pemerintah pengganti undang-undang
- Peraturan pemerintah
- Peraturan presiden
- Peraturan daerah.

[33]*Ibid*, hal. 93-94.

4. Teori Keadilan

Rawls mengemukakan suatu ide dalam bukunya *A Theory of Justice* (Suatu Teori Keadilan) di dalamnya dicoba dengan bertolak dari pandangan modern menentukan (menyebarkan) lebih jauh mengenai keadilan.

Teori *Rawls* serupa dengan teori kontrak klasik dari *Socrates* dan *Plato*. Sebab ia juga bertolak dari sejenis keadaan alamiah (*original position*) dan dalam sejenis kontrak perumusan, asas (apriori) yang berdasarkan masyarakat harus ditata agar terjadinya keadilan.

Secara khusus, *Rawls* melihat teori sebagai suatu kritik terhadap teori-teori keadilan sebelumnya, yang menurut pandangannya telah gagal untuk memberikan suatu konsep keadilan yang tepat.

Menurut *Rawls,* kegagalan teori-teori terdahulu disebabkan oleh substansinya yang sangat dipengaruhi oleh *utilitarisme* atau oleh *intuisionisme*. *Utilitarisme* menurut *Rawls* telah menjadi pandangan moral yang sangat dominan pada seluruh periode filsafat modern, di mana *utilitarisme* mengajarkan bahwa benar salahnya peraturan atau tindakan manusia tergantung pada konsekuensi langsung dari peraturan atau tindakan tertentu yang dilakukan. Dengan demikian, baik buruknya tindakan manusia secara moral sangat tergantung pada baik buruknya konsekuensi tindakan tersebut bagi manusia. Tegasnya apabila akibatnya baik, maka sebuah peraturan atau tindakan dengan sendirinya akan menjadi baik, demikian pula sebaliknya.[34]

---

[34] Andre Ata Udjan. *Keadilan dan Demokrasi: Telaah Filsafat Politik John Rawls* (Yogyakarta: Kanisius, 2001), h. 21.

Rawls juga mengkritik *intuisionisme* karena tidak memberi tempat memadai pada asas rasionalitas. Menurutnya *intuisionisme* dalam proses pengambilan keputusan (moral) lebih mengandalkan kemampuan intuisi manusia. Oleh karena itu, pandangan ini juga tidak memadai apabila dijadikan pegangan dalam mengambil keputusan, terutama pada waktu terjadi konflik diantara norma-norma moral. Menurut *Rawls,* prioritas nilai akan menjadi problem yang sulit ditemukan pemecahannya, apabila setiap orang cenderung menggunakan intuisi daripada akal sehat dalam melakukan pertimbangan dan mengambil keputusan, dengan demikian pertimbangan-pertimbangan dan keputusan-keputusan moral akan menjadi subyektif atau kehilangan obyektifitasnya.[35]

Memperhatikan secara keseluruhan teori keadilan dianggap gagal, maka *Rawls* tertantang untuk membangun sebuah teori keadilan baru yang mampu menegakkan keadilan sosial dan sekaligus dapat dipertanggungjawabkan secara obyektif.

Secara definitif memahai arti keadilan tidak begitu sulit karena terdapat beberapa perumusan sederhana yang dapat menjawab tentang pengertian keadilan. Namun untuk memahami tentang makna keadilan tidaklah semudah membaca teks pengertian tentang keadilan yang diberikan oleh para pakar, karena ketika membahas tentang makna berarti sudah bergerak dalam tataran filosofis yang perlu perenungan secara mendalam sampai pada hakikat yang paling dalam.[36] Keadilan menurut *Ulpianus*, dalam kitab hukum *Justianus*, ialah kehendak yang terpola dan

[35] *Ibid.*
[36] Angkasa, *Filsafat Hukum*, Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman, 2010, hal 105.

tetap untuk memberikan kepada masing-masing bagiannya *(Iustitia est contans et prepetua voluntas ius sum cuique tribuendi)*.[37] Keadilan dalam cita hukum yang merupakan pergulatan kemanusiaan berevolusi mengikuti ritme zaman dan ruang, dari dahulu sampai sekarang tanpa henti dan akan terus berlanjut sampai manusia tidak beraktifitas lagi.

> *"Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang terdiri atas roh dan jasad memiliki daya rasa dan daya pikir yang dua-duanya merupakan daya rohani, dimana rasa dapat berfungsi untuk mengendalikan keputusan-keputusan akal agar berjalan tersebut nilai-nilai moral seperti kebaikan dan keburukan, karena yang dapat menentukan baik-dan buruk adalah rasa*". [38] *Plato* (427-347 SM)

Yang menggambarkan keadilan pada jiwa manusia dengan membandingkannya dengan kehidupan negara, mengemukakan bahwa jiwa manusia terdiri atas tiga bagian, yaitu pikiran *(logistikon*), perasaan dan nafsu baik psikis maupun jasmani *(epithumatikon*), rasa baik dan jahat *(thumoeindes*).[39]

Dalam mengartikan keadilan, *Plato* sangat dipengaruhi oleh cita-cita kolektivistik yang memandang keadilan sebagai hubungan harmonis dengan berbagai organisme sosial. Setiap warga negara harus melakukan tugasnya sesuai dengan posisi dan sifat alamiahnya.[40] Sedangkan *Aristoteles* (384-322 SM) dalam pemikiran tentang hukum dan keadilan, dengan menggolongkan keadilan ke dalam keadilan *distri-butif* dan keadilan *korektif*.[41] Keadilan distributif menyangkut soal pem-bagian barang-barang dan kehormatan kepada masing-masing orang sesuai

---

[37] Darji Darmodiharjo, *Pokok-pokok Filsafat hukum (Apa dan Bagaimana Filsafat hukum Indonesia)*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1995, hal. 163.
[38] M. Rasjidi dan H. Cawindu, *Islam untuk Disiplin Ilmu Filsafat*, Jakarta: Bu-lan Bintang,1998 hal 17.
[39] Andrew Antonius, *Legality & Filosofy*, London: Succer Press,2001, hal 83.
[40] Abdul Ghofur Anshori, *Filsafat Hukum: Sejarah, Aliran dan Pemaknaan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, hal. 47.
[41] *Ibid*, hal 56.

dengan tempatnya dalam masyarakat, sedangkan keadilan ko-rektif memberikan ukuran untuk menjalankan hukum sehari-hari.

Menurut *Aristoteles*, keadilan adalah kebajikan yang berkaitan dengan hubungan antara manusia. Bahwa adil dapat berarti menurut hukum, dan apa yang sebanding yaitu yang semestinya.[42] Disini juga ditunjukkan bahwa seseorang dikatakan berlaku tidak adil apabila orang itu mengambil lebih dari bagian yang semestinya. Orang yang tidak menghiraukan hukum juga tidak adil, karena semua hal yang didasarkan kepada hukum dapat dianggap sebagai adil.

Pada abad pertengahan *Thomas Aquinas* berperan pelanjut dari pemikiran aliran hukum alam, yang membedakan keadilan atas dua kelompok, yaitu keadilan umum *(justitis generalis)* dan keadilan khusus. Keadilan umum adalah keadilan menurut kehendak undang-undang, yang harus ditunaikan demi kepentingan umum.[43] Selanjutnya keadilan khusus adalah keadilan atas dasar kesamaan atau proporsionalitas. Keadilan khusus ini dibedakan menjadi *keadilan distributif*, *keadilan komunikatif* dan *keadilan vindikatif* [44].

Keadilan *distributif* ialah suatu keadilan yang memberikan kepada setiap orang didasarkan atas jasa-jasanya atau pembagian menurut haknya masing-masing. Keadilan *distributif* berperan dalam hubungan antara masyarakat dengan perorangan.

---

[42] Herman Sukirno, *Filsafat & Sosiologi Hukum*, Jakarta: Grafitty Press, 2011, hal 231.
[43] Arman Suhendar, *Aspek Filsafat & Penegakan Hukum*, Jakarta: Pamator Press, 2015, hal 183.
[44] E.Sumaryono, *Etika Hukum (Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas),* Yogyakarta: Kanisius, 2009, hal. 160.

Keadilan *komunikatif* ialah suatu keadilan yang diterima oleh masing-masing anggota tanpa memperdulikan jasa masing-masing. Misalnya dalam organisasi perusahaan ada beberapa bagian: bagian personalia, bagian umum, bagian keuangan, terbagi dalam seksi kas, deposito dan jasa dan seterusnya.[45]

Keadilan *vindikatif* adalah keadilan dalam hal menjatuhkan hukuman atau ganti kerugian dalam tindak pidana. Seorang dianggap adil apabila ia dipidana badan atau denda sesuai dengan besarnya hukuman yang telah ditentukan atas tindak pidana yang dilakukannya[46]. Menurut *John Rawls* penganut aliran *Realisme* Hukum bahwa perlu ada keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama. Bagaimana ukuran dari keseimbangan itu harus diberikan, itulah yang disebut keadilan[47].

Teori keadilan yang diuraikan tersebut, tampak bahwa kriteria keadilan sangatlah relatif, sehingga keadilan tidak lain adalah keseimbangan dari nilai-nilai antinomis yang ada, serta memiliki aspek moral yang melandasi perilaku kehidupan manusia dalam bermasyarakat.

Dalam penulisan ilmiah berfungsi sebagai pemandu untuk mengorganisasi, menjelaskan dan memprediksi fenomena-fenomena dan atau objek masalah yang diteliti dengan cara mengkonstruksi keterkaitan antara konsep secara deduktif ataupun induktif. Oleh karena objek masalah yang diteliti dalam tesis ini berada dalam ruang lingkup ilmu hukum, maka konsep-

[45] Arief Nasrul Budiawan, *Penegakan Hukum dan Keadilan*, Jakarta: Cempaka Press, 2013, hal 71.
[46] *Ibid*, hal 178.
[47] *Ibid*, hal.143.

konsep yang akan digunakan sebagai sarana analisis adalah konsep-konsep, asas-asas, dan norma-norma hukum yang dianggap paling relevan.

Sebelum membicarakan lebih jauh mengenai Hukuman pidana penjara yang berat bagi Pelaku Tindak Pidana Kekerasan Terhadap Anak menurut ketentuan Pasal 81 Ayat 2 UU RI No. 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak, maka perlu dikemukakan terlebih dahulu batasan atau pengertian dari pidana itu sendiri. Menurut Van Hamel, arti dari pidana adalah:

Suatu penderitaan yang bersifat khusus, yang telah dijatuhkan oleh kekuasaan yang berwenang untuk menjatuhkan pidana atas nama negara sebagai penanggung jawab dari ketertiban hukum umum bagi seorang pelanggar, yakni semata-mata karena orang tersebut telah melanggar suatu peraturan hukum yang harus ditegakkan oleh negara.[48]

Mengenai pidana yang dapat dijatuhkan, pengaturannya diatur jenisnya dalam Pasal 10 KUHP yang terdiri dari pidana pokok dan pidana tambahan, pidana pokok terdiri dari pidana mati, pidana penjara, pidana kurungan, pidana denda dan pidana tutupan, sedangkan pidana tambahan terdiri dari pidana tambahan perampasan barang-barang tertentu, pencabutan hak-hak tertentu dan pengumuman keputusan hakim.[49]

Apabila berbicara mengenai penghukuman, maka pertanyaan yang kerapkali muncul adalah apakah tujuan hukuman itu dan siapakah yang berhak menjatuhkan hukuman. Pada umumnya telah disepakati bahwa yang

[48] P.A.F. Lamintang, *Hukum Panitensier Indonesia*, (Bandung: Armico, 1984), hal.47
[49] Andi Hamzah, *KUHP dan KUHAP*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hal. 6.

berhak menghukum adalah di dalam tangan negara (pemerintah)., yang oleh Hazewinkel-Suringa dilukiskan sebagai berikut :[50]

Pemerintah negara harus menjamin kemerdekaan individu, menjaga supaya pribadi manusia tidak disinggung dan tetap dihormati. Tapi kadang-kadang sebaliknya, pemerintah negara menjatuhkan hukuman, dan karena menjatuhkan hukuman itu maka pribadi manusia tersebut oleh pemerintah negara sendiri diserang, misalnya yang bersangkutan dipenjarakan. Jadi pada satu pihak pemerintah negara membela dan melindungi pribadi manusia terhadap serangan siapapun juga, sedangkan dipihak lain pemerintah negara menyerang pribadi manusia yang hendak dilindungi dan dibela itu.

Setiap orang berusaha untuk mencari alasan yang dapat dipakai untuk membenarkan penghukuman oleh karena menghukum itu dilakukan terhadap manusia-manusia yang juga mempunyai hak hidup, hak kemerdekaan bahkan mempunyai hak pembelaan dari negara itu juga yang menghukumnya. Maka oleh karena itu muncullah berbagai teori hukuman, yang pada garis besarnya dapat dibagai atas tiga golongan :

a. Teori absolut atau teori pembalasan *(absolut strafrechts-theorieri);*

b. Teori relatif atau teori tujuan *(doel-theorien);*

c. Teori gabungan *(verenigings-theorieri)*

[50] R. Soesilo dalam Syahruddin Husein, *Kejahatan dalam Masyarakat dan Upaya Penanggulangannya",* USU Digital Library, 2003, hal. 5.

5. Teori absolute *(absolut strafrechts-theorieri);*

Tokoh-tokoh yang terkenal yang mengemukakan teori pembalasan ini antara lain adalah Kant dan Hegel. Mereka beranggapan bahwa hukuman itu adalah suatu konsekwensi daripada dilakukannya suatu kejahatan. Sebab melakukan kejahatan, maka akibatnya harus dihukum. Hukuman itu bersifat mutlak bagi yang melakukan kejahatan. Semua perbuatan yang temyata berlawanan dengan keadilan, harus menerima pembalasan. Apakah hukuman itu bermanfaat bagi masyarakat, bukanlah hal yang menjadi pertimbangan, tapi hukuman harus dijatuhkan.

Dalam upaya menghindari keganasan huku, maka Leo Polak menentukan tiga syarat yang harus dipenuhi dalam menjatuhkan hukuman, yaitu :[51]

1. Perbuatan yang dilakukan dapat dicela sebagai suatu perbuatan yang bertentangan dengan etika, yaitu bertentangan dengan kesusilaan dan tata hukum obyektif
2. Hukuman hanya boleh memperhatikan apa yang sudah terjadi. Hukuman tidak boleh dijatuhkan dengan suatu maksud prevensi
3. Beratnya hukuman harus seimbang dengan beratnya delik. Hal ini perlu supaya penjahat tidak dihukum secara tidak adil.

Gerson W. Bawengan dalam bukunya Pengantar Psychologi Kriminil menyatakan bahwa ia menolak teori absolut atau teori pembalasan itu yang dikemukakan dalam bentuk apapun, berdasarkan tiga unsur, yaitu :[52]

[51]*Ibid,* hal. 5.

1). Tak ada yang absolut didunia ini, kecuali Tuhan Yang Maha Esa.

2). Pembalasan adalah realisasi daripada emosi, memberikan pemuasan emosionil kepada pemegang kekuasaan dan merangsang ke arah sifat-sifat 'sadistis', sentimentil. Oleh karena itu kepada para penonjol teori pembalasan itu, dapatlah diterka bahwa mereka memiliki sifat-sifat sadistis. Dan kerena itu pula ajaran mereka lebih condong untuk dinamai *teori sadisme*.

3). Tujuan hukuman dalam teori itu adalah hukuman itu sendiri. Dengan dernikian teori itu mengalami suatu jalan buntu, oleh karena tujuannya hanya sampai pada hukuman itu sendiri. adalah suatu tujuan yang tak bertujuan, sebab dipengaruhi dan disertai nafsu membalas.

6. Teori relatif atau teori tujuan *(verenigings-theorieri)*.

Para penganjur teori relatif tidak melihat hukuman itu sebagai pembalasan, dan karena itu tidak mengakui bahwa hukuman itu sendirilah yanag menjadi tujuan penghukuman, melainkan hukuman itu adalah suatu cara untuk mencapai tujuan yang lain daripada penghukuman itu sendiri. Hukuman, dengan demikian mempunyai tujuan, yaitu untuk melindungi ketertiban. Para pengajar teori relatif itu menunjukkan tujuan hukuman sebagai usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum.

Menghindarkan, agar umumnya orang tidak melakukan pelanggaran bahkan ditujukan pula bagi terhukum agar tidak mengulangi pelanggaran. Dengan demikian maka hukuman itu mempunyai dua sifat, yaitu sifat prevensi

[52]*Ibid*, hal. 6.

umum dan sifat prevensi khusus. Dengan prevensi umum, orang akan menahan diri untuk tidak melakukan kejahatan. Dan dengan prevensi khusus para penganjurnya menitikberatkan bahwa hukuman itu bertujuan untuk mencegah orang yang telah dijatuhi hukuman, tidak mengulangi lagi perbuatannya. Selanjutnyaa bagi mereka yang hendak melakukan pelanggaran akan mengurungkan maksudnya sehingga pelanggaran tidak dilaksanakan.

7. Teori Gabungan *(verenigings-theorieri)*.

Menurut teori gabungan hukuman hendaknya didasarkan atas tujuan pembalasan dan mempertahankan ketertiban masyarakat, yang diterapkan secara kombinasi dengan menitikberatkan pada saiah satu unsurnya tanpa menghilangkan unsur yang lain maupun pada semua unsur yang telah ada.

Kebijakan penaggulangan kejahatan atau yang biasa disebut dengan istilah ‘politik kriminal' dapat meliputi ruang lingkup yang cukup luas. Menurut G. Peter Hoefnagels upaya penanggulangan kejahatan dapat ditempuh dengan :

a. penerapan hukum pidana
b. pencegahan tanpa pidana
c. mempengaruhi pandangan masyarakat mengenai kejahatan dan pemidanaan lewat mass media.

Dengan demikian upaya penanggulangan kejahatan secara garis besar dapat dibagi dua, yaitu lewat jalur 'penal' (hukum pidana) dan lewat jalur 'non penal' (bukan/diluar hukum pidana). Dalam pembagian GP. Hoefnagels tersebut diatas upaya-upaya yang disebut dalam (b) dan (c) dapat dimasukkan dalam kelompok

upaya non penal. Secara kasar dapatlah dibedakan, bahwa upaya penanggulangan kejahatan lewat jalur penal lebih menitikberatkan pada sifat represif sesudah kejahatan terjadi, sedangkan jalur non penal lebih menitikberatkan pada sifat preventif sebelum kejahatan terjadi.

BAB III

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

DAN PEMBORONGAN PEKERJAAN

A. Posedure Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkomst,* dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata, mengenai perjanjian disebutkan bahwa:

> Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.[53]

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga dikemukakan oleh seorang pakar hukum perburuhan Indonesia, yaitu R. Iman Soepomo, yang menerangkan bahwa:

> Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.[54]

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, dikemukakan pula oleh Subekti yang mengatakan, bahwa:

> Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji

---

[53] R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,* Cet. Ke-12, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1979), hlm. 327.

[54] Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1981), hlm. 20.

> tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (bahasa Belanda, *dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.[55]

Setelah diuraikan tentang beberapa pengertian mengenai seorang majikan, perjanjian kerja, kalimat "di bawah perintah", merupakan norma dalam perjanjian kerja yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian yang lain.

Perihal ketentuan "di bawah" mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lain, atau di bawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada wewenang perintah. Dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Maka dengan adanya ketentuan ini, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah perintah majikan. Hal tersebut berdasarkan pada Pasal 1603 b KUHPerdata.[56]

Ketentuan tersebut di atas, menunjukkan bahwa kedudukan pihak yang satu yaitu pekerja/buruh, adalah tidak sama dan di bawah. Jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak pengusaha/majikan, dengan demikian dalam pelaksanaan hubungan hukum atau kerja, maka kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Menurut Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa yang dimaksud "Perjanjian Kerja" adalah hubungan kerja

---

[55] Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet. 12, (Bandung: Alumni, 1977), hlm. 63.
[56] Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cet. 3, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 42.

terajdi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pasal 51, Perjanjian Kerja dalam ayat (1) ialah: Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pasal 51 ayat (2): Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

a. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Di dalam suatu perjanjian, baik itu perjanjian kerja menurut KUHPerdata dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus memenuhi sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 1320 KUHPerdata menyatakan bahwa supaya perjanjian-perjanjian menjadi sah, wajib dipenuhi 4 (empat) syarat yaitu terdiri dari:

b. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada persesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak masing-masing, yang dilahirkan oleh para pihak dengan tidak paksaan, kekeliruan dan penipuan.

Adanya kesepakatan dari pihak-pihak yang membuat yang mengadakan perjanjian. Kehendak satu pihak haruslah juga kehendak pihak lainnya. Kesepakatan harus diberikan dalam keadaan sadar, bebas dan bertanggung jawab. Tiga hal yang dapat menyebabkan tidak tercapainya kesepakatan secara bebas, yaitu paksaan, khilaf dan penipuan.

1) Paksaan, terjadi yang dimaksud dengan paksaan dapat berupa paksaan fisik dan paksaan psikis. Paksaan psikis sudah terjadi apabila ada ancaman menakut-nakuti, ancaman yang dimaksud di sini adalah

ancaman yang melawan hukum. Apabila tidak melawan hukum, seperti ancaman yang melawan hukum. Apabila tidak melawan hukum, seperti ancaman gugatan atas kelalaian, maka tidak dapat dikatakan paksaan. (Pasal 1323 s/d Pasal 1325 KUHPerdata).

2) Kekhilafan, terjadi yang dimaksud dengan khilaf apabila pihak yang membuat perjanjian (salah satu atau keduanya) keliru mengenai sifat, harga, dan jenis objek yang diperjanjikan. (pasal 1322 KUHPerdata) kekeliruan di sini haruslah yang tidak diduga dan disadari serta adanya kecenderungan siapapun yang memberi persetujuan akan berada dalam kekeliruan. Atas hal ini dapat dimintakan pembatalan atas perjanjian yang telah dibuat.
3) Penipuan, terjadi yang dimaksud dengan penipuan apabila salah satu pihak memberikan informasi yang tidak benar mengenai subjek maupun objek yang diperjanjikan dengan tujuan untuk mempengaruhi pihak lain untuk memberikan persetujuan.[57]

Persetujuan mana dapat dinyatakan secara tegas maupun diam-diam, kedua belah pihak dalam suatu perjanjian, harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dan kemauan itu harus dinyatakan. Suatu perjanjian harus dianggap lahir pada waktu tercapainya suatu kesepakatan antara kedua belah pihak. Orang yang hendak membuat perjanjian harus menyatakan kehendaknya dan kesediaannya untuk mengikatkan dirinya. Pernyataan kedua belah pihak bertemu dan sepakat.

[57] R. Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Cet. 31, (Jakarta: PT. Internusa, 2003), hlm. 138.

Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum dalam Pasal 52 huruf a yaitu kesepakatan kedua belah pihak. Maksudnya adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan setia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan.

c. Cakap dalam membuat suatu perjanjian

Cakap merupakan syarat umum untuk dapat melakukan perbuatan hukum secara sah yaitu harus sudah dewasa, sehat akal pikiran dan tidak dilarang oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu (pasal 1329 KUHPerdata). Dilihat dari sudut rasa keadilan memang benar-benar mempunyai kemampuan untuk menginsyafi segala tanggung jawab yang akan dipikulnya karena perbuatannya.

Dalam Pasal 1329 KUHPerdata, dinyatakan bahwa: “Tiap orang berwenang untuk membuat perikatan, kecuali jika ia dinyatakan tidak cakap untuk hal itu”. Pihak-pihak yang dianggap tidak mempunyai kemampuan (tidak cakap) dalam perjanjian menurut Pasal 1330 KUHPerdata.

Orang yang belum dewasa adalah di bawah umur 21 tahun (KUH Perdata). Di dalam Pasal 1601 huruf h KUHPerdata, dikatakan bahwa: jika anak dewasa, yang belum mampu membuat suatu perjanjian kerja, telah membuat suatu perjanjian kerja dan karena itu selama enam minggu telah melakukan pekerjaan pada majikan tanpa rintangan dan walinya menurut undang-undang, maka ia dianggap telah diberi kuasa dengan lisan oleh walinya untuk membuat perjanjian kerja tersebut.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 hanya mengatur ketentuan umur, yaitu terdapat pada Pasal 29 ayat (1), Pasal 30 ayat (2) dan Pasal 76 ayat (1). Orang yang berada di bawah pengampunan adalah orang yang sakit ingatan dan orang yang mengobral kekayaan (boros), apabila melakukan perbuatan hukum harus mengetahui walinya. Orang perempuan dalam hal yang ditetapkan oleh undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan perjanjian kerja dibuat atas dasar kemampuan atau kesepakatan melakukan perbuatan hukum (Pasal 52 huruf b).

d. Suatu hal tertentu

Yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian haruslah suatu hal atau suatu barang yang cukup jelas atas tertentu, syarat ini perlu, untuk dapat menentukan kewajiban si berhutang, jika terjadi perselisihan. Menurut Pasal 1333 KUHPerdata, barang yang dimaksudkan dalam perjanjian, paling sedikit harus ditentukan jenisnya, tidak diharuskan oleh undang-undang bahwa barang itu harus ada atau sudah ada di tangan si berhutang pada perjanjian dibuat.

Di dalam Pasal 1338 KUHPerdata, menetapkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang untuk mereka yang membuatnya. Hal ini dimaksudkan bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah artinya tidak bertentangan dengan undang-undang mengikat kedua belah pihak,

perjanjian itu pada umumnya tidak dapat ditarik kembali, kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang ditetapkan oleh undang-undang.

Sedangkan menurut Pasal 52 huruf c Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibuat berdasarkan atas dasar adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

e. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal merupakan syarat yang keempat untuk syahnya suatu perjanjian. Mengenai syarat ini Pasal 1335 KUHPerdata menyatakan bahwa suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan hukum.

Menurut Pasal 52 huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di dalam membuat perjanjian untuk syahnya suatu perjanjian harus ada suatu sebab yang halal dan diperbolehkan atau apa yang dikehendaki oleh kedua belah pihak dengan mengadakan perjanjian itu. Sebab yang tidak diperbolehkan ialah yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan atau ketertiban umum. Perjanjian menimbulkan dan berisi ketentuan-ketentuan hak dan kewajiban antara dua pihak atau dengan perkataan lain. Perjanjian berisikan perikatan.[58]

Dalam surat perjanjian seringkali menimbulkan banyak perikatan yang merupakan isi dari perikatan tersebut. Perikatan-perikatan tertentu dapat

[58] J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Bandung: Citra Aditya, tanpa tahun).

diperpanjang atau diperbaharui (ayat (3)). Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (ayat (4)). Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja.

Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang laam, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun ayat (6)). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (ayat (7)) :

2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Pengertian kesepakatan kerja waktu tertentu menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa dasar adanya kesepakatan kerja waktu tertentu ada dua, yaitu:

1) Kesepakatan kerja tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu. Berdasarkan Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/ 2004 dapat diadakan paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

2) Kesepakatan kerja waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu. Menurut Pasal 4 ayat (3) dan ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004, kesepakatan kerja itu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Adapun pekerjaan tersebut adalah:

   a) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

   b) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan PKWT sebagai pekerjaan musiman. PKWT tersebut hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

   c) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau

produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun. PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan.

3. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dan ayat (2), bahwa dalam masa percobaan kerja tidak minimum yang berlaku. Berakhirnya suatu perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak pengusaha dan buruh menurut Pasal 61 ayat (1) yaitu apabila:

1) Pekerja/buruh meninggal dunia.
2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Di dalam Pasal 60 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah (ayat (2)). Dalam

hal terjadi pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh (ayat (3)). Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah berunding dengan pekerja/buruh (ayat (4)). Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (ayat (5)). Risiko apabila pekerja/buruh atau pengusaha yang sudah sepakat dalam suatu perjanjian kerja baik waktu tertentu atau tidak terbatas, maka pekerja/buruh yang lain ingin berhenti dari perusahaan di mana pekerja/buruh bekerja, atau pengusaha yang ingin mengakhiri suatu perjanjian, padahal belum habis masa berlakunya, akan dikenakan sangsi seperti yang dijabarkan oleh Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa pabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan di dalam Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam pengangkatan diatur dalam ayat (2), syarat-syarat pengangkatan sebagaimana yang dimaksud ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:

a) Nama dan alamat pekerja/buruh;

b) Tanggal mulai bekerja;

c) Jenis pekerjaan;

d) Besarnya upah.

4. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Industrial

Dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka timbullah hak dan kewajiban pada masing-masing pihak secara timbal balik sebagaimana perjanjian menurut hukum perdata.

a). Hak dan Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pokok dari pengusaha hubungan kerja adalah membayar upah kepada pekerja/buruh menurut Pasal 1602 KUHPerdata. Berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, tercatat sepuluh kewajiban pengusaha terhadap pekerja selama dalam hubungan kerja. Kewajiban tersebut yaitu:

(1) membayar upah,
(2) memberikan pemberian lain yang bukan upah,
(3) melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3),
(4) membuat peraturan perusahaan bila di perusahaan belum ada perjanjian kerja bersama (PKB),
(5) membentuk lembaga kerja Bipartit,
(6) memasukkan pekerja ke dalam program Jamsostek,
(7) memberi kesempatan beribadah,
(8) menyediakan fasilitas kesejahteraan,
(9) bertindak sebagai pengusaha yang baik, dan
(10) memberikan surat keterangan bila diminta pekerja.[59]

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), kebijakan upah di samping

[59] Mohd. Syafii Syamsuddin, *Perjanjian-perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2003), hlm. 137.

harus memperhatikan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, diarahkan juga kepada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan peningkatan daya beli golongan yang mendapat upah rendah. Bila pengupahan dan penggajian yang didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga, maka sistem upah tidak akan menimbulkan kesenjangan sosial. Dengan demikian, upah merupakan salah satu sarana peningkatan produktivitas, serta menghasilkan ketenangan kerja bagi tenaga kerja dan kepastian usaha bagi pengusaha/majikan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah:

> Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[60]

Upah yang dibayarkan kepada pekerja adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Jadi, jelas tunjangan-tunjangan yang bersifat tidak tetap tidak boleh dimasukkan ke dalam upah minimum.

Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-15/MEN/2018 tentang Upah Minimum sebagai berikut:

a. Penetapan Upah ditetapkan setiap tahun berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi ;

[60] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN No. 39.

b. Penetapan Upah minimum dihitung dengan mempergunakan formula perhitungan upah minimum yaitu Upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah Minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat Inflasi Nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestic bruto tahun berjalan .

$UM_n = UM_t + (UM_n \times (Inflasi + \% \blacktriangle PDB_t))$

b). Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Dengan adanya perjanjian kerja maka timbullah kewajiban pekerja/buruh yaitu bekerja pada pihak lain, berarti melakukan suatu pekerjaan tertentu di bawah pimpinan majikan. Oleh sebab itu pekerja/buruh berkewajiban melakukan suatu pekerjaan tertentu menurut petunjuk pengusaha/majikan sebatas yang ditentukan sebelumnya di dalam perjanjian kerja, hukum yang berlaku dan kebiasaan untuk itu. Di samping itu, kewajiban tersebut diperjanjikan hak-hak pekerja/buruh dalam pelaksanaan hubungan kerja, seperti menerima upah, waktu istirahat, dan lain sebagainya.

Sebagai perjanjian timbal balik yang memberikan hak dan kewajiban kepada para pihak, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, selain mengatur kewajiban pengusaha juga mengatur kewajiban pekerja, yaitu bagaimana sebaiknya sikap seorang pekerja yang baik. Kewajiban pekerja/buruh tersebut pada mulanya secara umum diatur dalam Pasal-pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603d KUHPerdata. Dalam ketentuan ini diatur beberapa kewajiban pekerja/buruh, yaitu untuk bekerja dengan baik, melakukan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan

menurut kemampuannya, mentaati peraturan dan tata tertib perusahaan, apabila bertempat tinggal pada pengusaha wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

Hubungan kerja yang timbl karena adanya perjanjian kerja itu sifatnya adalah pribadi bagi pekerja/buruh bahwa pelaksanaan isi perjanjian kerja ini harus dilaksanakan oleh pekerja/buruh itu sendiri, tidak boleh digantikan oleh orang lain (Pasal 1603 (j) KUHPerdata), tetapi jika majikan berhalangan atau meninggal dunia maka kedudukan majikan dalam hubungan kerja diwakili/diganti oleh orang lain atau ahli warisnya.

Menurut Pasal 1602 (c) KUHPerdata, dalam hal-hal tertentu pekerja/buruh tetap berhak mendapatkan upah walaupun tidak bekerja atau tidak dapat melaksanakan tugasnya (misalnya sakit atau kecelakaan). Dalam suatu hubungan kerja, pekerja/buruh wajib mentaati segala aturan (norma) tentang hal melakukan pekerjaan yaitu aturan yang ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha/majikan sejauh tidak bertentangan dengan perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan yang ada maupun dengan ketentuan hukum yang berlaku guna mengaturnya. Waktu berlakunya suatu hubungan kerja biasanya ditetapkan di dalam perjanjian kerja, tetapi bila tidak ditentukan batas waktu kerja tersebut, maka hubungan kerja adalah sah menurut hukum, kecuali ada suatu tuntutan dari salah satu pihak dengan alasan yang cukup untuk itu.

Di dalam Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdata, apabila salah satu pihak menarik / membatalkan perjanjian maka pihak yang merasa dirugikan itu dapat menuntut ganti rugi.

B. Perjanjian Pemborongan pekerjaan/outsourcing

1. Pengertian Pemborongan Pekerjaan /*Outsourcing*

Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan (Pasal 1 butir 2 Kep.Men No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain) .

Outsourcing adalah suatu proses di mana sumber-sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai pengganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan. Pengertian di atas lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses "Alih Daya" dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian/kontrak. Sementara menurut Libertus Jehani:

> "*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*)".[61]

Konsep *outsourcing* menurut Mason A. Carpenter dan Wm. Gerald Sanders, sebagaimana dikutip Amin Widjaja adalah:

a. *Outsourcing is activity performed for a company by people other than its full-time employees (Outsourcing* adalah aktivitas yang dilakukan untuk suatu perusahaan oleh orang-orang selain para karyawan yang bekerja penuh-waktu).
b. *Outsourcing is contracting with external suppliers to perform certain parts of a company's normal value chain of activities. Value chain is total primary and support value-adding activities by which a firm produce, distribute, and market a product* (*Outsourcing* merupakan kontrak kerja

[61] Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 1.

> dengan penyedia/pemasok luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu dari nilai rantai aktivitas-aktivitas normal perusahaan. Rantai nilai merupakan aktivitas-aktivitas primer total dan pendukung tambahan nilai di mana perusahaan menghasilkan, mendistribusikan dan memasarkan suatu produk).[62]

Outsourcing juga berbeda dengan kontrak kerja biasa. Kontrak kerja biasa umumnya sekadar menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk jangka pendek dan tidak diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan. Sedangkan dalam *outsourcing*, kerjasama yang diharapkan adalah untuk jangka panjang (*long term*) sehingga selalu diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan.[63]

Dalam pemborongan pekerjaan terdapat tiga pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak *principal* (perusahaan pemberi kerja), pihak *vendor* (perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja) dan pihak pekerja/buruh, di mana hubungan hukum pekerja/buruh bukan dengan perusahaan *principal* tetapi dengan perusahaan *vendor*. Penentuan sifat dan jenis pekerjaan tertentu yang dapat di-*outsource* merupakan hal yang prinsip dalam praktik *outsourcing*, karena hanya sifat dan jenis atau kegiatan penunjang perusahaan saja yang boleh di-*outsource*, *outsourcing* tidak boleh dilakukan untuk sifat dan jenis kegiatan pokok.

Konsep dan pengertian usaha pokok (*core business*) dan kegiatan penunjang (*non cor business*) adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. Ketetapan akan sifat dan jenis pekerjaan penunjang perusahaan secara keseluruhan

---

[62] *Ibid*., hlm. 12.
[63] Sehat Damanik, *Op. cit*., hlm. 38.

saja yang boleh di-*outsource* ini berlaku dalam dua jenis *outsourcing*, baik pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa pekerja/buruh.

2. Pengaturan pemborongan pekerjaan

Dasar hukum pelakasanaan pemborongan pekerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans No. 19/Men/2012 tentang Syarat –syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain serta Surat Edaran Menakertrans RI No. 04 /MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Permenakertrans No. 19/Men/2012 tentang Syarat –syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64 yang menyebutkan bahwa:

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

a. Pemborong Pekerjaan

Berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa:

1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh

dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

b. Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Penyediaan jasa pekerja/buruh diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

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 yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59

dan/atau perjanjian waktu tidak 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; dan

d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-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 dalam 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.

DI Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Permenakertrans No. 19/Men/2012 tentang Syarat –syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain diatur secara rinci klasifikasi mengenai jenis-jenis pekerjaan pokok (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*), kategori yang ditentukan bersifat umum dan tidak mengakomodir

perkembangan dunia usaha, akan tetapi dalam implementasinya tidak sesuai dengan ketentuan.

Pelanggaran atas ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* tidak dikenakan sanksi pidana atau sanksi administrasi, dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) hanya menentukan apabila syarat-syarat *outsourcing* tersebut tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan *vendor* beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan *principal*. Artinya *principal* hanya dibebani untuk menjalin hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan segala konsekwensinya apabila syarat-syarat *outsourcing* tidak terpenuhi.

c. ManfaatPemborongan Pekerjaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Kecenderungan beberapa perusahaan pada saat ini mempekerjakan karyawan melalui pemborongan pekerjaan, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan system perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT melalui pemborongan pekerjaan, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Gagasan awal berkembangnya pemborongan pekerjaan di masyarakat lebih popular dengan istilah *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk masalah ketenagakerjaan, namun dalam perkembangannya ternyata *outsourcing* sudah diidentifikasikan secara formal sebagai strategi bisnis.

Dengan pemborongan pekerjaan/PKWT memberi peluang kepada pengusaha untuk melakukan efisiensi dan menghindari risiko/ekonomis seperti beban yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

> "Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan melakukan *Outsourcing*".[64]

Menurut Sehat Damanik,[65] dari visi bisnis, melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survai yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 perusahaan, *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan perusahaan melakukan pemborongan pekerjaan/PKWT, yaitu:

a. Meningkatkan fokus perusahaan;
b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;
c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*;
d. Membagi risiko;
e. Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain;
f. Memungkinkan tersedianya dana kapital;
g. Menciptakan dana segar;
h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;
j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Bagi pemerintah, pelaksanaan *outsourcing* memberikan manfaat untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan kegiatan usaha kecil menengah dan koperasi. Keberadaan perusahaan yang bergerak pada bidang *outsourcing* besar secara tidak langsung telah membantu pemerintah dalam mengatasi pengangguran (menyerap tenaga kerja) dengan menciptakan lapangan

---

[64] Sehat Damanik, *Op. cit*., hlm. 19.
[65] *Ibid*., hlm. 38.

pekerjaan baik bagi diri mereka sendiri maupun orang lain, mendorong kegiatan ekonomi dan meningkatkan daya beli masyarakat.

d. Kompleksitas Pemborongan pekerjaan/*Outsourcing*

Praktik *outsourcing* tidak jauh berbeda dengan eksploitasi oleh kaum kapitalis terhadap pekerja/buruh, karena berkaitan dengan ekspresi proses jual beli tenaga kerja. Harry Braverman[66] berargumen bahwa konsep "kelas kerja" tidak menggambarkan sekelompok orang atau pekerjaan secara spesifik, namun justru merupakan ekspresi proses jual beli tenaga kerja. Dalam kapitalisme modern, hampir tidak seorangpun yang memiliki sarana produsi. Dengan demikian, banyak orang, termasuk yang bekerja di sektor jasa dan kerah putih, terpaksa menjual kerja mereka kepada beberapa orang yang menggunakannya.

Perilaku bisnis antara *principal* dan *vendor* secara ekonomi menghendaki adanya keuntungan-keuntungan, *principal* memperoleh keuntungan berdasarkan manfaat *outsourcing*, sementara *vendor* sebagian besar memperoleh keuntungan berdasarkan nilai-surplus sebagaimana konsep sentral Marx. Nilai-surplus didefinisikan sebagai perbedaan antara nilai produk ketika dijual dan nilai-nilai elemen-elemen yang digunakan untuk membuat produk tersebut (termasuk kerja para pekerja). Angka nilai-surplus merupakan ekspresi yang paling tepat bagi tingkat eksploitasi pekerja/buruh oleh *vendor*, atau eksploitasi para pekerja oleh kapitalis.

Menurut Pan Mohamad Faiz, secara garis besar permasalahan hukum yang terkait dengan penerapan *outsourcing* di Indonesia sebagai berikut:

[66] *Ibid*., hlm. 63.

a. Bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (alih daya)?
b. Bagaimana hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* (alih daya) dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*?
c. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa bila ada karyawan *outsource* yang melanggar aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja?

Kompleksitas *outsourcing* mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan dan sosial-politik. Dari segi dimensi ekonomis karena mencakup kebutuhan pasar kerja, perluasan kesempatan kerja, pertumbuhan ekonomi dan peningkatan daya beli masyarakat serta pertumbuhan dunia usaha. Dari segi sosial kesejahteraan karena mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, hubungan kerja, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial serta peningkatan produktivitas perusahaan.

Dalam praktiknya seringkali terjadi diskriminasi upah antara pekerja tetap yang bekerja pada perusahaan *principal* dengan pekerja/buruh yang bekerja melalui perusahaan pemborongan pekerjaan (umumnya pekerja kontrak). Dengan sistem kerja kontrak, kelangsungan kerja pekerja perusahaan *outcourcing* tidak terjamin.[67] Sedangkan dari segi sosial politik menyangkut penanggulangan pengangguran dan kemiskinan, keseimbangan investasi, pembinaan hubungan industrial, peraturan

[67] Libertus Jehani, *Op. cit*., hlm. 3.

perundang-undangan ketenagakerjaan, penegakan hukum dan ketersediaan serta kesiapan aparatur.

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Penyerahan sebagian Pekerjaan Pada Perusahaan Lain

Pengaturan mengenai kontrak *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Penyerahan sebagian Pekerjaan Pada Perusahaan Lain* terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan secara tegas bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh harus dibuat secara tertulis (kontrak) "dalam perkembangannya istilah kontrak telah diberi arti yang lebih khusus yaitu perjanjian tertulis, dengan demikian istilah kontrak selalu mengandung arti perjanjian dan tulisan". Kontrak *outsourcing* merupakan kesepakatan antara *principal* dan *vendor* tentang bisnis *outsourcing*, yang mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban dalam praktik *outsourcing*. Bisnis *outsourcing* yang dilakukan oleh *principal* dan *vendor* tidak lagi hanya berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan secara lisan, tetapi sudah merupakan kehendak nyata yang sengaja dibuat secara tertulis yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak, termasuk kewajiban mereka dalam memenuhi hak-hak pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Penyerahan sebagian Pekerjaan Pada Perusahaan Lain

Dalam kontrak ***Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Penyerahan sebagian Pekerjaan Pada Perusahaan Lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Penyerahan sebagian Pekerjaan Pada Perusahaan Lain*** tetap berlaku ketentuan

Pasal 1320 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa sebuah perjanjian sah apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
b. Adanya kecakapan hukum untuk melakukan/membuat perikatan/ perjanjian;
c. Adanya suatu hal atau objek yang diperjanjikan; dan
d. Adanya suatu sebab yang diperbolehkan dan/atau tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan.

Syarat pertama dan syarat kedua disebut sebagai syarat subjektif, karena menyangkut "orang" atau para pihak, sedangkan syarat ketiga dan syarat keempat disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Tidak terpenuhinya syarat subjektif berakibat dapat dibatalkannya sebuah perjanjian oleh salah satu pihak. Artinya sekalipun perjanjian telah ditandatangani maka salah satu pihak yang merasa keberatan atas proses perjanjian itu dapat mengajukan pembatalan isi perjanjian ke pengadilan. Sedangkan apabila syarat objektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya isi perjanjian itu tidak membawa akibat apapun terhadap kedua belah pihak karena secara hukum perjanjian itu dianggap tidak pernah ada.

Perjanjian pemborongan pekerjaan juga berlaku syarat-syarat subjektif dan syarat objektif, maka *principal* dan *vendor* harus memperhatikan dan memenuhi syarat-sarat ***Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Penyerahan sebagian Pekerjaan Pada Perusahaan Lain*** sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Pasal 64, Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-220/Men/X/2004 tentang

Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang menyatakan bahwa:

a. Perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh harus dibuat secara tertulis.
b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat:
    1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
    2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
    3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
    4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
c. Pekerjaan tersebut harus diserahkan kepada perusahaan lain (*vendor*) yang berbadan hukum.
d. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain (*vendor*) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
e. Hubungan kerja antara *vendor* dan pekerja/buruh harus diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis, baik berupa PKWT maupun PKWTT.

Ketentuan di atas merupakan syarat objektif, karena merupakan ketentuan yang secara tegas dan jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelanggaran atas syarat-syarat di atas, baik sebagian maupun seluruhnya dapat berakibat batal demi hukumnya kontrak *outsourcing*. Artinya isi

perjanjian itu tidak membawa akibat apapun terhadap kedua belah pihak karena secara hukum perjanjian itu dianggap tidak pernah ada.

Perjanjian pemboronga pekerjaan/*outsourcing* antara *vendor* dan *principal* dianggap tidak pernah ada, sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (8) maka segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terutama status hubungan kerja termasuk segala konsekwensi atas terjalinnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan *vendor* beralih kepada *principal* selaku pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada saat itu.

Meskipun kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas dalam hukum kontrak, namun isi kontrak semestinya juga harus memenuhi unsur-unsur Esensialia (*Essential Elements*), Unsur Naturalia (*Natural Elements*), dan Unsur Aksidentalia (*Accidential Elements*) dari sebuah perjanjian.

a. Unsur Esensialia (*Essential Elements*) ***Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Penyerahan sebagian Pekerjaan Pada Perusahaan Lain***

Unsur Esensialia merupakan hal pokok dan syarat yang tidak boleh diabaikan oleh para pihak agar sah dan mengikatnya hubungan hukum. Dalam bisnis *outsourcing*, unsur esensialianya adalah jenis pekerjaan dan upah. Jenis pekerjaan yang merupakan unsur esensialia pada kontrak pemborongan pekerjaan tergantung pada sifat dan jenis kegiatan pokok (*core business*) dan sifat maupun jenis kegiatan penunjang secara keseluruhan dari perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*), yang harus terurai dalam alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan. Ketentuan ini dapat dilihat dalam Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) Permenakertrans Nomor: Kep.19/Men/2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan

Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang menentukan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*) yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan (*vendor*) wajib membuat alur kegiatan pelaksanaan pekerjaan, berdasarkan alur kegiatan tersebut *principal* menetapkan jenis-jenis pekerjaan utama dan penunjang.

Unsur Esensialia sebagai hal pokok dari kontrak *outsourcing* juga menyangkut segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, yaitu tanggung jawab atas pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh *outsourcing*. Artinya harus ada pernyataan bahwa *vendor* bersedia untuk memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pernyataan tentang kesediaan *principal* untuk bertanggung jawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja/buruh serta menjalin hubungan kerja dengannya apabila terjadi pelanggaran atas ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*.

Dalam Pasal 13 Kepmenakertrans Nomor: Kep.19/Men/2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain disebutkan bahwa: Setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

b. Unsur Naturalia (*Natural Elements*) ***Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Penyerahan sebagian Pekerjaan Pada Perusahaan Lain***

Unsur Naturalia merupakan ketentuan hukum umum yang dapat dicantumkan atau tidak dicantumkan dalam kontrak. Ketentuan mana tidak boleh rendah nilainya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti pembayaran upah,

penerapan waktu kerja, waktu istirahat, perhitungan upah kerja lembur, jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, pesangon, dan lain-lain. Unsur naturalia biasa dicantumkan dalam kontrak apbila dalam kontrak tersebut ada jaminan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yang melebihi ketentuan sebagaimana tercantum dalam peraturan perundang-undangan.

Contoh unsur naturalia dalam kontrak perjanjian pemborongan pekerjaa *outsourcing* adalah pembayaran upah yang langsung diberikan oleh *principal* kepada pekerja/buruh (tanpa melalui *vendor*), hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya pemotongan upah pekerja/buruh oleh *vendor*. Sebab dalam bisnis *outsourcing* ini ada kecenderungan *vendor* mengambil keuntungan dengan memotong penghasilan yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

c. Unsur Aksidentalia (*Accidential Elements*) Kontrak/ *Outsourcing*

Memperhaataikan Unsur Aksidentalia merupakan ketentuan khusus (*particular*) yang dinyatakan dan disetujui oleh para pihak yang dapat dicantumkan atau tidak dicantumkan dalam kontrak *outsourcing*. Aksidentalia adalah suatu syarat yang tidak harus ada, karena tidak diharuskan dalam peraturan perundang-undangan. Seperti tanggung jawab renteng antara *vendor* dan *principal* untuk membayar kompensasi kecelakaan kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing*, atau kesediaan *principal* untuk membayar kompensasi atas kecelakaan kerja sebagai akibat kelalaiannya dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja/ perusahaannya.

Risiko kecelakaan kerja dapat terajdi di mana saja dan kapan saja, dan risiko itu semakin parah apabila perusahaan tidak menyediakan sarana K3, dan tidak

memelihara lingkungan kerja dengan baik. Peraturan perundang-undangan memang tidak mengatur mengenai pertanggung jawaban *principal* atas pekerjaa/buruh *outsourcing* yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang terjadi di lingkungan perusahaannya. Namun persoalannya menjadi lain apabila kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja itu timbul dan terjadi karena kelalaian *principal* dalam menyediakan sarana K3 atau karena buruknya kondisi lingkungan kerja di perusahaan *principal*. Oleh karena itu, secara moral *principal* seharusnya juga memikul tanggung jawab atas segala akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dialami oleh pekerja/buruh *outsourcing* yang terjadi di perusahaannya akibat kelalaiannya itu. Kontrak *outsourcing* semestinya memuat klausul mengenai tanggung jawab *principal* terhadap kondisi buruk yang dialami pekerja/buruh akibat kelalaiannya. Adanya klausul demikian agar *principal* merasa terbebani untuk memelihara lingkungan kerja dan menjaga keselamatan dan kesehatan di setiap lingkungan kerja.

Ketentuan dan Syarat Berbadan Hukum

Subjek hukum merupakan penyandang hak dan kewajiban yang mempunyai kewenangan dan kemampuan untuk berbuat dan tidak berbuat sesuatu. Menurut Djoko Triyanto, “Dalam penyusunan kontrak pertama-tama harus diperhatikan tentang kewenangan dan kemampuan berbuat hukum masing-masing pihak… kewenangan melakukan perbuatan hukum sangat terikat oleh asas *nemo plus* yang maksudnya orang dilarang mengingatkan sesuatu yang bukan haknya”.

Kewenangan dan kemampuan perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) untuk menjalankan bisnis *outsourcing* diatur dan dibatasi oleh Pasal 65 ayat (3) dan Pasal

66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan di atas menetapkan bahwa perusahaan yang dapat melakukan pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbadan hukum. "Latar belakang penetapan syarat ini adalah agar perusahaan-perusahaan *outsourcing* tidak terlalu mudah melepaskan tanggung jawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja/buruh maupun pihak ketiga lainnya".[68]

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, legalitas operasionalnya di samping harus berbadan hukum juga harus mendapat izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Tujuan perizinan tersebut, selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang ditentukan, juga untuk memenuhi tertib administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Perusahaan/badan usaha yang memiliki status sebagai perusahaan berbadan hukum adalah Perseroan Terbatas (PT), Yayasan dan Koperasi saja, sementara bagi Perusahaan Perseorangan, Firma dan CV secara institusional bukan merupakan perusahaan berbadan hukum, karenanya ia tidak memiliki kewenangan dan kemampuan menurut undang-undang untuk bertindak sebagai subjek hukum dalam bisnis *outsourcing*. Karena perusahaan perorangan, CV, dan Firma tidak memiliki kewenangan dan kemampuan serta tidak mempunyai hak mengikatkan diri dalam hubungan *outsourcing*, maka kontrak *outsourcing* dengan melibatkan perusahaan yang tidak berbadan hukum adalah batal demi hukum karena melanggar syarat objektif sebuah perjanjian. Karena perjanjiannya batal demi hukum maka segala akibat hukum yang timbul dari perjanjian tersebut termasuk pemenuhan hak-hak

[68] Sehat Damanik, *Op. cit*., hlm. 87.

pekerja/ buruh *outsourcing* menjadi tanggung jawab perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*), hal ini tertuang dalam Pasal 65 ayat (8).

Ketentuan berbadan hukum menjadi penting mengingat statusnya sebagai subjek hukum yang dapat dan berwenang melakukan perbuatan hukum. Suatu badan hukum setelah memenuhi syarat legalitas institusional dapat dianggap sebagai orang yang merupakan pembawa hak, dan karenanya dapat menjalankan hak-hak tersebut. Sebagai subjek hukum, maka badan hukum juga dapta digugat atau menggugat atas suatu peristiwa hukum tertentu di pengadilan.

Badan hukum merupakan terjemahan dari bahasa Belanda, yaitu *rechtspersoon*, atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *legal person*. Badan hukum adalah suatu perkumpulan orang-orang yang mengadakan kerja sama dan atas dasar ini merupakan suatu kesatuan yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh hukum, yaitu:

a. Memiliki kekayaan yang terpisah dari kekayaan anggota-anggotanya;
b. Hak dan kewajiban badan hukum terpisah dari hak dan kewajiban para anggota-anggotanya.

Suatu badan hukum terdiri dari unsur-unsur sebagai perkumpulan orang atau organisasi, yang memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum, mempunyai harta kekayaan sendiri, mempunyai pengurus, dan mempunyai hak maupun kewajiban sebagaimana manusia. Dengan demikian badan hukum memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

a. Merupakan perkumpulan orang atau organisasi;
b. Ada kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum;

c. Mempunyai harta kekayaan sendiri;

d. Mempunyai pengurus;

e. Dapat digugat atau menggugat di depan pengadilan.

Dengan statusnya sebagai perusahaan yang berbadan hukum maka perusahaan tersebut juga merupakan subjek hukum yang mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan tindakan hukum. Di samping manusia pribadi sebagai pembaga hak, terdapat badan-badan (kumpulan manusia) yang oleh hukum diberi status "*persoon*" yang mempunyai hak dan kewajiban seperti manusia yang disebut Badan Hukum.

Menurut bentuknya badan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu badan hukum publik (*publiek rechtpersoon*) dan badan hukum privat (*privat rechtpersoon*). Badan hukum publik (*publiek rechtpersoon*) merupakan badan hukum yang didirikan untuk kepentingan publik, orang banyak atau negara pada umumnya, badan hukum ini merupakan badan-badan hukum negara yang mempunyai kekuasaan wilayah atau merupakan lembaga yang dibentuk oleh penguasa berdasarkan peraturan perundang-undangan, seperti Negara, Pemerintah Daerah, Bank Umum, Perusahaan Negara dan Pertamina. Sedangkan badan hukum privat (*privat rechtpersoon*) merupakan badan hukum yang didirikan oleh pribadi-pribadi sesuai dengan tujuannya untuk kepentingan pribadi dengan tujuan tertentu seperti yayasan, koperasi dan Perseroan Terbatas (PT). Badan hukum-badan hukum yang terakhir inilah (kecuali yayasan) yang diberikan hak oleh hukum untuk bertindak sebagai subjek dalam perjanjian *outsourcing*.

Faktor yang menyebabkan tumbuhnya vendor-vendor yang tidak berbadan hokum, hal ini karena adanya kontradiksi antara Permenakertrans Nomor:

Kep.19/Men/2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dengan Pasal 65 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dengan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 65 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya Menakertrans hanya boleh merubah dan/atau menambah syarat-syarat sebagaimana dimaksud ayat (2) saja. Namun dalam Permenakertrans Nomor: Kep.19/Men/2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sebagaimana ditentukan dalam ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Menteri juga memberikan pengecualian atas ketentuan Pasal 65 ayat (3), yaitu pengecualian-pengecualian atas syarat berbadan hukum bagi perusahaan ang menerima pekerjaan (*vendor*). Pasal 12 Permenakertrans Nomor: Kep.19/Men/2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain tersebut harus memenuhi syarat :

a. berbentuk Badan Hukum.
b. Memiliki tanda daftar perusahaan
c. Memiliki izin usaha
d. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan

Di dalam Pasal 17 Permenakertrans Nomor: Kep.19/Men/2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain bahwa pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain adalah :

a. Usaha pelayanan kebersihan / cleaning service
b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja .buruh / catering
c. Usaha tenaga pengamanan / security/satuan pengamanan ;
d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan dan;

e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja buruh.

Dalam tata susunan norma hukum tidak dibenarkan adanya kontradiksi antara norma hukum yang lebih rendah dengan norma hukum yang lebih tinggi. Dengan demikian Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, harus dikesampingkan pemberlakuannya. Terkait dengan kepastian hukum mengenai syarat berbadan hukum dalam praktik pemborongan pekerjaan yang dipakai sebagai syarat bagi *vendor* adalah ketentuan sebagaimana Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Syarat-syarat Pekerjaan yang Boleh Diserahkan kepada perusahaan lain

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 65 ayat (2), pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a). Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama

Pelaksanaan pekerjaan pada pembororongan pekerjaan tidak dilakukan secara bersama-sama dengan bisnis pokok/utama *principal*. Ketentuan ini dimaksudkan antara lain: untuk meningkatkan fokus bisnis, untuk menghindari kesemrawutan dalam lingkungan kerja *principal*, dalam rangka membuka lapangan kerja baru, suatu strategi untuk menghindari tumpang tindih perizinan/badan hukum perusahaan yang terkait dengan masalah pajak, serta menghindari adanya penyalahgunaan *principal* dalam mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing*.

b). Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan

Berdasarkan keterangan di atas Artinya pemborongan pekerjaan dapat dikerjakan di tempat *vendor* atau di tempat *principal*, sesuai dengansifat pekerjaan yang di-*outsource*. Untuk pekerjaan yang sifatnya membuat suatu produk tertentu, pengerjaannya biasa dilakukan di lingkungan perusahaan *vendor*, dan perintah kerja bisa diberikan oleh *principal* melalui *vendor*. Sedangkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya melakukan suatu jasa tertentu biasanya dikerjakan di lingkungan perusahaan *principal*, dan perintah dapat diberikan langsung oleh *principal*. Ketentuan ini untuk memberikan dasar bagi *principal* dalam memberikan perintah kerja kepada pekerja/buruh *outsourcing* sesuai dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan kontrak *outsourcing* agar adanya kepastian mengenai siapa-siapa yang memberikan perintah kerja.

c). Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan

Berdasarkan ketentuan Pasal 66 ayat (1) beserta penjelasannya, maka yang dimaksud dengan kegiatan penunjang di sini adalah kegiatan di luar usaha pokok (*core business*) atau kegiatan yang tidak berhubungan lagnsung dengan proses produksi. Sifat dan jenis pekerjaan di luar usaha pokok itu menurut penjelasan Pasal 65 antara lain: pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), tenaga pengamanan (*security*), jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/buruh saja, artinya di luar kegiatan itu, tetap menjadi kegiatan pokok perusahaan apalagi jika berpengaruh langsung terhadap proses produksi.

d). Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Syarat terakhir sebagai batas sebuah pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain adalah bahwa pekerjaan yang diserahkan tersebut tidak berpengaruh langsung terhadap proses produksi, sehingga apabila terjadi kendala yang dialami *vendor* dalam memenuhi prestasinya, tidak akan menghambat proses produksi secara langsung dan/atau tidak mematikan aktivitas perusahaan *principal* yang juga berpengaruh terhadap perkembangan dunia usaha maupun jaminan kelangsungan hidup pekerja/buruh yang lain.

e). Perlindungan Kerja dan Syarat-syarat Kerja Bagi Pekerja/Buruh Pada Perusahaan Pemborong Pekerjaan

Pekerja/buruh *outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja/buruh yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim pernah mengatakan bahwa hakikat *hak pekerja/buruh* merupakan *kewajiban pengusaha*, dan sebaliknya *hak pengusaha* merupakan *kewajiban pekerja/buruh*.[69] Artinya kedua belah pihak berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan *prestatie subject* dan berkewajiban melakukan prestasi yang disebut *plicht subject*.

Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh yang terjalin dari hubungan kerja merupakan kepentingan pekerja/buruh yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak tersebut diberikan kepada pekerja/buruh sebagai pendukung hak yang dikenal dengan entitas hukum (*legal entities, rechtspersoon*), karena hak-hak tersebut

[69] Abdul Khakim, *Op. cit*., hlm. 26.

merupakan kebutuhan pekerja/buruh sejak mereka beranjak dan menentukan sikap untuk bekerja.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan *tweezijdige rechtsbetrekkingen* yang oleh van Apeldorn[70] dikatakan sebagai peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak, yaitu hubungan hukum yang disertai adanya hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh. Keduanya berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya.

Pelaksanaan kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh *outsourcing* dengan tegas diatur dalam Pasal 65 ayat (4) yang menyebutkan:

> Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) pekerja/buruh sama dengan *hierarchy of needs* sebagaimana yang dikatakan Abraham Maslow, di mana pekerja/buruh juga berhak atas terpenuhinya kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, perumahan dan sebagainya. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan. Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. Kebutuhan

[70] *Ibid*., hlm. 251.

penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moril kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia maupun moral dan agama sebagai konsekwensi lahirnya hubungan kerja, yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti:

a. Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6).
b. Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12).
c. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31).
d. Hak atas kepastian dalam hubungan kerja (Pasal 50 s.d. Pasal 66).
e. Hak atas waktu kerja, waktu istirahat, cuti, kerja lembur dan upah kerja lembur (Pasal 77 s.d. Pasal 85).
f. Hak berkaitan dengan pengupahan, jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d. Pasal 101).
g. Hak mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d. Pasal 87).
h. Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104).
i. Hak mogok kerja (Pasal 137 s.d. Pasal 145).
j. Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (Pasal 156).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Prosedure Perjanjian kerja Waktu Tertentu Dan Pemborongan Pekerjaan

1. Perjanjian Kerja waktu Tertentu

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu melalui perusahaan lain tumbuh dan berkembang ibarat cendawan tumbuh dimusim hujan. Perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT melalui perusahaan lain tersebut masyarakat pekerja mengenalnya dengan istilah karyawan yayasan. Sedangkan kaum menengah ke atas yang berada dikalangan akademisi lebih mengenal dengan istilah *outsourcing*. Namun di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dengan istilah pemborongan pekerjaan.

Perlindungan dan syarat-syarat kerja yang diberikan pengusaha kepada pekerja umumnya di bawah standar yang berlaku di mana pekerja dipekerjakan. Meskipun realisasi hubungan kerja dibuat secara tertulis antara perusahaan pemborongan pekerjaan/*outsourcing* dengan pekerja akan tetapi perusahaan pengerah jasa tenaga kerja mendapatkan keuntungan melalui pemotongan sebagian hak yang diterima pekerja pada perusahaan di mana pekerja ditempatkan.

Diberlakukannya perjanjian kerja waktu tertentu melalui perusahaan lain/*outsourcing*, terjadi pro dan kontra terhadap pengaturan yang dirumuskan di

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagi masyarakat awam menerima saja prosedur penerimaan PKWT tersebut dengan alasan dari pada tidak bekerja. Bagi pihak pengusaha memberlakukan penerimaan tenagakerja melalui perusahaan lain tersebut dengan tujuan untuk menghindari resiko pemutusan hubungan kerja dan pembayaran uang pesangon. Pengusaha menerima tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu melalui perusahaan lain, gaji para pekerja juga dibayarkan melalui perusahaan pemborong/ Outsourcing namun yang melakukan pengawasan terhadap pekerja bisa pemborong pekerjaan dan bisa juga perusahaan pemberi pekerjaan.

Prosedur penerimaan pekerja pada awalnya dilakukan dengan percobaan selama 3 (tiga) bulan. Kemudian pekerja dikontrak selama satu tahun/perjanjian kerja waktu tertentu, setelah selesai kontrak satu tahu kemudian dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu kembali selama satu tahun. Selesai perjanjian kerja waktu tertentu yang ke dua pekerja diliburkan selama satu bulan. Setelah diliburkan pekerja disuruh bekerja lagi dengan perjanjian kerja waktu tertentu pembaharuan selama satu tahun. Dengan berakhirnya perjanjian kerja pembaharuan selama satu tahun tersebut pekerja diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perjanjian kerja sudah berakhir. Upah yang diterima pekerja pada umumnya dibawah upah minimum dan pekerja tidak diikut sertakan ke dalam program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan. Jika pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan/Vendor mendapat bonus atau rekreasi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang mereka terima hanya upah saja bisa sama dengan upah minimum dan banyak juga mereka menerima upah dibawah upah

minimum. Alasan dari pengusaha menyatakan bahwa prosedur perjanjian kerja waktu tertentu dan pemborongan pekerjaan yang mereka lakukan sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Perjanjian kerja waktu tertentu dirumuskan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 59 ayat (1) merumuskan bahwa PKWT hanya di perbolehkan terhadap pekerjaan a.l: a. pekerjaan yang bersifat sementara, b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, c. produk baru dalam masa percobaan , d. pekerjaan yang bersifat musiman. Berdasarkan uraian pasal 59 ayat (1) dimaksud perjanjian kerja waktu tertentu yang diberlakukan oleh pihak perusahaan beretentangan dengan Pasal 59 ayat (1) dimaksud. Dalam hal ini unsur keadilan sebagaimana dimaksud oleh Aristoloes tidak terpenuhi. Begitu juga melanggar sila ke lima yaitu keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia dan sila kedua yaitu kemanusian yang adil dan beradap sebagaimana dirumuskan dalam Pancasila. Dengan tidak terpenuhinya sila keadilan dan sila kemansiaan sebagaimana rumusan Pancasila, maka tujuan negara untuk memberikan kesejahteraan kepada setiap warga negara sebagaimana dituangkan dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Tahun 1945 juga tidak terpenuhi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada tahun 2003 sudah diajukan uji materi di Mahkamah Konstitusi, khususnya Pasal 59 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu. Mahkamah Konstitusi menolak uji materi tersebut dengan alasan tidak melanggar Undang-Undang Dasar 1945, dan

dibutuhkan ketegasan pemerintah dalam melakukan pengawasan. Di dalam melakukan pengawasan diberlakukan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Tahun 1948 Nomor 23 dari R.I untuk seluruh R.I. Pengawas ketenagakerjaan bertugas melakukan Pengawasan terhadap berlakunya Undang-Undang khususnya dibidang perburuhan.

Di dalam Pasal 59 ayat (2) merumuskan bahwa untuk pekerjaan pokok tidak boleh dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tertentu yang diberlakukan oleh para pengusaha selama ini melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini perlindungan tenagakerja sebagaimana dirumuskan dalam sila ke dua Pancasila yaitu Kemanusian yang adil dan beradap serta sila ke lima tentang Keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia juga tidak terpenuhi. Berdasarkan uraian di atas tujuan negara untuk memberikan perlindungan kepada seluruh rakyat Indonesia gagal.

Di dalam Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga merumuskan bahwa Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Namun rumusan pasal 59 ayat (5) ini juga tidak diindahkan oleh pihak perusahaan, karena pengusaha tidak pernah memberitahukan kepada pekerja maksud dan tujuannya sebelum perjanjian kerja tersebut berakhir. Dalam hal ini juga jelas bahwa pihak

pengusaha tidak menghargai pekerja sebagai mitra usaha yang membuat perusahaan maju dan berkembang. Jelas rumusan dari sila kedua Pancasila juga diabaikan oleh pihak pengusaha. Dan pemerintah sudah lalai dalam melakukan pengawasan terhadap berlakunya undang-undang tentang perburuhan dan gagal dalam mensejahterakan seluruh rakyat Indonesia sebagaimana dirumuskan dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Tahun 1945.

Pengusaha diperbolehkan melakukan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun, hal ini dirumuskan dalam Pasal 59 ayat (6) dan selalu dilaksanakan oleh pengusaha. Tetapi cara ini hanya sebagai formalitas hokum untuk mencari celah menghindarkan diri untuk tidak melaksanakan kewajibannya. Karena jelas perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan terhadap pekerjaan yang bersifat tetap jelas hal ini melanggar Pasal 59 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (1).

Pengusaha membayarkan upah pekerja dengan system perjanjian kerja waktu tertentu dibawah upah minimum atau dibawah faslitas yang didapat oleh pekerja yang menjadi pekerja berstatus tetap di tempat pemberi pekerjaan.Hal ini jelas melanggar Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) yang merumuskan bahwa”Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimak-sud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan

perundangundangan yang berlaku". Dan pengusaha juga melanggar Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelangaran terhadap pasal 90 merupakan pelanggaran kejahatan dan mendapatkan sanksi pidana sebagaimana dirumuskan dalam pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentangKetenagakerjaan yaitu dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Di dalam Pasal 59 ayat (7) juga dijelaskan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (1),ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun hal ini tetap dilanggar oleh pengusaha dan jika tidak selesai dalam perudingan bipartite dan mediasi maka perlindungan terhadap pekerjalemah. Karen ajika disidangkan di pengadilan hubungan Industri . pada umumnya hakim menyatakan bahwa perjanjian adalah undang-undang bagi yang membuatnya (Pasal 1338 KUHPer, tetapi tidak dipertimbangkan bahwa perjanjian tidak boleh beretentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 1320 KUHPer dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

2. Pemborongan Pekerjaan

Dengan diberlakukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja melalui pemborongan pekerjaan tumbuh dan berkembang. Banyak pengusaha mencari tenaga kerja melalui perusahaan lain (sub pemborongan pekerjaan). Di dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diperbolehkan perusahaan menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain, melalui penyedia jasa tenagakerja atau pemborongan pekerjaan. Jika pekerjaan tersebut diberikan melalui penyedia jasa tenagakerja, seharusnya perusahaan menerima tenaga kerja melalui peusahaan lain dan tenagakerjanya menjadi karyawan pemberi pekerjaan. Perusahaan penyedia jasa hanya dapat fee karena sudah menyediakan tenagakerja sebagaimana yng diberikan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Sebelum diberlakukannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Kepmenaker 02 Tahun 1993.

Di dalam Pasal 64 dirumuskan bahwa penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.. Prosedur pemborongan pekerjaan diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu;) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis antara lain:

- Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
  a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Di dalam kenyataan yang terjadi dilapangan pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain tidak terpisah, karena pekerjaaan tersebut masih satu lokasi dan satu tempat dan pekerjaan yang di serahkan tersebut bukan pekerjaan penunjang melainkan pekerjaan pokok. Ketentuan dalam pasal ini telah menimbulkan permasalahan karena perusahaan yang telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada orang lain masih memiliki kewenangan untuk memberikan perintah langsung atau tidak langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah diborongkan kepada perusahaan lain. Dalam hal ini terhadap inkonsistensi antara Pasal 64 dan Pasal 65 ayat (1) sub b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sebab hal tersebut akhirnya menimbulkan konsekuensi hukum bahwa perusahaan yang memborongkan pekerjaan dengan pekerja pelaksana pekerjaan terhadap hubungan kerja. Sebaliknya antara pekerja dengan perusahaan yang memborongkan pekerjaan tidak terdapat hubungan kerja.

Pemberlakuan Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pemahaman seakan-akan antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan perusahaan pemberi kerja terjadi perjanjian sewa menyewa buruh. Hal tersebut yang menyebabkan kemudian memicu pertentangan oleh elemen masyarakat sebagai salah satu bentuk praktek perbudakan modern. Jelas hal ini tidak ada keadilan dan peri kemanuasian sebagaimana diatur dalam Sila ke dua dan sila ke lima dari Pancasila. Meskipun tidak memenuhi unsur kemanusiaan dan keadilan dianggap sebagai timbulnya praktek perbudakan modern di Indonesia, hampir di semua sektor pekerjaan melibatkan pekerja *outsourcing*. Banyak pekerja juga diajukan

ke Pengadilan Hubungan Industrial mengenai tuntutan pekerja *outsourcing* yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak untuk mendapatkan kompensasi pemutusan hubungan kerja dari perusahaan pengguna atau bahkan agar dapat dipekerjakan pada perusahaan pengguna sebagai pekerja di perusahaan tersebut.

Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. Rumusan Pasal 65 ayat (7) tersebut tetap menjelskan bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja atau pemborongan pekerjaan berpedoman kepada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa. Jika tidak memenuhi rumusan Pasal 59 ayat (1) berate hubungan kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu / karyawan tetap.

Bidang-bidang pekerjaan seperti satuan pengamanan (satpam/sekuriti) dan *cleaning service* merupakan pekerjaan yang diserahkan perusahaan untuk dikerjakan oleh tenaga kerja dari perusahaan lain. Praktik pelaksanaannya pun tidak berbeda dengan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Praktek *outsourcing* di Indonesia ditilik dari sejarahnya telah dilakukan bertahun-tahun yang lampau. Namun demikian, ketiadaan perlindungan bagi pekerja telah membuat pandangan masyarakat menjadi negatif. Pekerja dianggap sebagai barang komoditi yang dapat dijual, dipindahtangankan, ditukar, yang hanya diperhatikan apabila pengusaha menganggap dapat mempekerjakan pekerja yang bersnagkutan dan dapat disingkirkan begitu saja apabila pengusaha tidak memerlukannya lagi. Pada kenyataannya hingga masa-

masa sekarang ini di mana pekerja kesulitan mencari pekerjaan, pekerja dihadapkan pada pilihan *take it or leave it* terhadap tawaran peluang pekerja *outsourcing* atau tidak bekerja sama sekali.

Hubungan hukum dalam *outsourcing* bagi pekerja dan perusahaan penerima pekerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bisa beralih menjadi hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja untuk pekerjaan yang sifatnya berlangsung terus-menerus dalam hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Hubungan hukum yang dimaksud tidak terbatas pada pemberian upah dan pesangon ketika pekerja diputus hubungan kerjanya melainkan juga perlindungan hak-hak pekerja, diantaranya keikutsertaan pekerja dan keluarganya dalam program Jamsostek, program perlindungan pensiun dan lain-lain. Menurut ketentuan undang-undang, perusahaan pemberi kerja harus mengambil alih tanggung jawab terhadap pekerja dalam hal terjadi perusahaan pemberi kerja telah memberi pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang tidak berbadan hukum. Akan tetapi masalah yang sering timbul terjadi pada masalah perjanjian kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang harus berakhir karena perjanjian kerja sama antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerjanya telah berakhir. Akibatnya perusahaan pemberi kerja tidak lagi mempekerjakan pekerja *outsourcing* dan perusahaan penyedia jasa juga tidak mau membayar sisa upah yang diperjanjikan dalam kontrak perjanjian kerja sama. Pada banyak kasus seperti yang tersebut di atas bermuara pada tuntutan di Pengadilan Hubungan

Industrial. Akan tetapi hingga tingkat kasasi pun pekerja *outsourcing* tidak dapat menuntut hak-haknya yang menurut undang-undang ketenagakerjaan kedudukannya beralih dari menjadi pekerja di perusahaan pemberi kerja apabila perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak melakukan kewajibannya sesuai dengan hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja. Kasus karyawan koperasi Setia Kawan melawan PT. Bakrie Tosan Jaya karena buruh menuntut agar dibayarkan upah pesangon sesuai dengan yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan kepada PT. Bakrie Tosan Jaya oleh karena hubungan kerja diputus secara sepihak oleh perusahaan penyedia jasanya yaitu Koperasi Setia Kawan. Dasar pemikiran para karyawan tersebut yang berjumlah 60 orang adalah karena diatur bahwa buruh yang dipekerjakan melalui perusahaan penyedia jasa berubah status hukumnya menjadi pekerja di perusahaan pengguna dengan segala hak dan kewajibannya. Kelemahan kedudukan dan hak pekerja *outsourcing* tersirat dalam Putusan Kasasi No. 192 K/PHI/2007 yang memenangkan PT. Bakrie Tosan Jaya oleh karena pada dasarnya buruh *outsourcing* tersebut tidak mempunyai hubungan hukum dengan perusahaan pengguna, sehingga tidak mendapat perlindungan karena terjadi pengakhiran hubungan kerja.

3. **Perlindungan Hukum Pekerja**

Pelaksanaan pemborongan pekerjaan dalam penerapannya berhubungan dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan bidang hukum ketenagakerjaan. Bidang hukum ketenagakerjaan berlaku untuk mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja pada saat mereka sepakat

untuk melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan fungsi hukum perdata terutama menata hubungan antara perusahaan dengan perusahaan dalam perjanjian kerja sama. Oleh karena perjanjian kerja yang bersifat waktu tertentu (PKWT) antara pemberi kerja dengan penerima kerja pada umumnya dibatasi masa berlakunya, maka tidak ada kepastian kesinambungan dalam pekerjaan sehingga pekerja merasa terancam. Persoalan yang muncul adalah bahwa setelah pekerjaan yang diperjanjikan selesai, maka otomatis para pekerja akan berhenti bekerja. Oleh karena itu, untuk menghindar dari kewajiban membayar gaji kepada pekerja dalam hal tidak ada pekerjaan bagi pekerja, pengusaha mensyaratkan kontrak kerja. Pada pelaksanaannya kontrak kerja dapat berlangsung secara bertahun-tahun dan walaupun hal tersebut bertentangan dengan undang-undang, pengusaha menempuh jalan pekerja yang selesai masa kontraknya diistirahatkan dulu selama beberapa bulan, kemudian masuk kembali ke perusahaan yang sama dengan status sebagai pekerja baru dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Pekerja dalam hal ini tidak dapat menentukan penawaran dan mengajukan persyaratan kepada pengusaha oleh karena sempitnya lapangan kerja yang tersedia. Pengusaha dengan mudah dapat menolak pekerja *outsourcing* yang menuntut haknya terlalu banyak oleh karena masih banyak pelamar lain yang bersedia bekerja dengan syarat-syarat yang memberatkan pekerja yang ditetapkan oleh pengusaha. Disinilah peranan pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk melaksanakan tugasnya mengawasi dan memeriksa perusahaan sesuai dengan sesuai Pasal 1 Undang – undang

Nomor.3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakukanya Undang undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor.23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia bahwa Pengawasan Perburuhan diadakan guna Mengawasi berlakunya undang - undang dan peraturan - peraturan perburuhan pada khususnya.

Perjanjian kerja sama antara perusahaan pengguna dengan perusahaan pemberi kerja, mengenai upah dan hak-hak pekerja *outsourcing* lainnya hanya diperjanjikan di antara kedua perusahaan tersebut tanpa diketahui oleh pekerja. Oleh karena bisnis perusahaan penerima pekerjaan adalah dengan mempekerjakan pekerja untuk kepentingan perusahaan lain, maka dari jasa tersebut perusahaan pemberi kerja memperoleh keuntungan. Keuntungan perusahaan penyedia jasa tersebut diperoleh dari selisih antara upah yang diberikan perusahaan pengguna dengan upah yang harus dibayarkan kepada pekerja *outsourcing*. Oleh karenanya upah yang diterima oleh pekerja *outsourcing* biasanya sangat kecil dan paling tinggi hanya untuk memenuhi ketentuan upah minimum. Berdasarkan hal tersebut pula, maka banyak perusahaan penyedia jasa yang semakin kaya raya dan para pekerja tetap hidup dengan upah di bawah standar atau maksimal dengan upah sesuai dengan ketentuan mengenai upah minimum. Beberapa kasus menggambarkan hal tersebut seperti kasus petugas kebersihan atau *cleaning service* dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta hanya menerima upah antara Rp460.000,00 sampai Rp700.000,00 perbulan yang jual beli rendah dari upah minimum provinsi DKI tahun 2006 yang mencapai Rp819.000,00 perbulan untuk

pekerja.[71] Para pekerja *outsourcing* dalam hal upah ini tidak dapat berbuat banyak untuk menuntut pengusaha. Sebab pada satu sisi upah yang diberikan telah memenuhi ketentuan mengenai upah minimum, akan tetapi di sisi lain pengusaha tidak akan menerima tuntutan pekerja *outsourcing* untuk disamakan kedudukannya dalam menerima upah dengan pekerja yang lain, karena status dan kedudukannya hanya tergantung kepada perusahaan pemberi kerja.

Kesulitan lain yang dihadapi oleh pekerja *outsourcing* adalah peningkatan kemampuan seorang pekerja yang sulit diperolehnya dari pengusaha. Sebab pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* adalah pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang. Selain itu pengembangan kemampuan dan karier pada pekerja *outsourcing* juga dibatasi oleh adanya spesialisasi yang dilakukan perusahaan pemberi kerja sehingga yang dihasilkan perusahaan memberi kesan kuat perusahaan pengguna untuk menggunakan jasa tenaga kerja yang ada pada perusahaan pemberi kerja.

B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011

Dalam perkembangannya, lantaran dianggap tak memberikan jaminan kepastian bekerja, tak lama setelah UU Ketenagakerjaan diberlakukan, sebanyak 37 serikat pekerja/serikat buruh mengajukan perlawanan ataslegalisasi sistem *outsourcing* dan PKWT ini. Caranya dengan mengajukan uji materi (*judicial review*) ke Mahkamah Konstitusi (MK) sebagaimana teregistrasi dengan permohonan No 12/PUU-I/2003. Permohonan uji materi tersebut diajukan

[71] Kompas, 27 Mei 2006, hlm. 27.

beberapa pasal yang diuji, diantaranya termasuk Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang mengatur soal *outsourcing*. Saat itu, MK menolak permohonan atas ketiga ketentuan tersebut. Salah satu pertimbangan dalam putusan No 12/PUU-I/2003 mengatakan, sistem *outsourcing* tidak merupakan *modern slavery* dalam proses produksi. Upaya buruh melawan sistem *outsourcing* dan kerja kontrak seakan tidak pernah berhenti. Buktinya, tuntutan untuk menghapus sistem *outsourcing* dan buruh kontrak kembali memasuki gedung Mahkamah Konstitusi.

Dalam register permohonan No 27/PUU-IX/2011 tercatat Didik Supriadi mewakili Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2MLI) mengajukan *judicial review* terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Lembaga pengawal konstitusi itu mengabulkan permohonan Didik Supriadi untuk sebagian dan menolak permohonan atas Pasal 59 dan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Secara eksplisit MK menyatakan kedua ketentuan itu tidak bertentangan dengan UUD 1945.

Serikat pekerja/serikat buruh menyambut putusan MK itu dengan argumen tak senada. Ada yang gembira dan ada yang mencibir. Kelompok yang gembira berasumsi bahwa MK telah menyatakan *outsourcing* dan PKWT sebagai praktik *illegal*. Asumsi lain menyimpulkan, MK telah menghapus sistem *outsourcing* dan PKWT. Yang mencibir berkata, putusan MK melegalisasi dan mengkonstitusionalkan sistem *outsourcing* dan PKWT.

Sambutan pekerja/buruh atas putusan MK itu sudah pasti berbeda dengan pemerintah, karena konsekuensi dari psikologi politik. Bagaimanapun, substansi

undang-undang yang dikabulkan oleh MK itu merupakan karya perjuangan pemerintah di gedung DPR. Pertimbangan MK mengatakan Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b) UU Ketenagakerjaan inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*) membuktikan bahwa isi UU Ketenagakerjaan semakin banyak yang bertentangan dengan UUD 1945. Putusan MK seperti itu cukup sebagai argumen menuduh DPR dan pemerintah telah mengabaikan konstitusi saat menyusun materi undang-undang.

Putusan MK No 27/PUU-IX/2011 ini juga memberi efek kejut yang lebih dahsyat jika dibandingkan dengan putusan MK lainnya di bidang Ketenagakerjaan. Ada yang mengatakan, dasar hukum *outsourcing* tidak sah pasca putusan MK. Bahkan, PKWT yang sudah ditandatangani sebelum putusan MK oleh sebagian kalangan dinilai telah bertentangan dengan putusan MK.

Di dalam menjawab permasalahan tersebut Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Edaran (SE) No. B.31/PHIJSK/I/2012 tanggal 20 Januari 2012. Butir akhir dari SE itu menguraikan sikap Kemenakertrans berkaitan dengan efektivitas waktu berlakunya putusan MK. Yaitu, PKWT yang sudah ada sebelum putusan MK tetap berlaku sampai berakhir waktu yang diperjanjikan.

Dengan tujuan menyelaraskan pemahaman tentang eksistensi dan peluang praktik *outsourcing* dan PKWT, kita perlu menelaah secara cermat amar dan pertimbangan putusan MK dimaksud. Di dalam pertimbangan hukum, MK menawarkan dua model pelaksananaan *outsourcing*.

Model pertama, *outsourcing* dilakukan dengan menerapkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) secara tertulis. Model ini bukan hal baru sebab Pasal 65 ayat (7) UU Ketenagakerjaan telah mengaturnya secara opsional. Model kedua, lanjut MK, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan pemborongan pekerjaan/*outsourcing*.

Bagian utama dari amar putusan MK menyatakan "*frasa perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b) UU No. 13 tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh*." Kata sepanjang dan seterusnya dalam amar di atas berlaku sebagai syarat bila pengusaha menggunakan sistem PKWT.

Berikut adalah beberapa catatan terkait dengan amar dan pertimbangan hukum MK di atas:

1. MK menyatakan Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) UU No. 13 tahun 2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Artinya, ketentuan selain ayat (7) pada Pasal 65 dan ayat (2) huruf (b) pada Pasal 66 tetap berlaku sebagai hukum positif. Dengan demikian,

pengusaha tetap boleh menyerahkan atau memborongkan pekerjaannya kepada perusahaan lain sehingga sistem *outsourcing* tetap bisa dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan pertimbangan MK yang menyatakan *"...penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan outsourcing) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha."*

2. MK tidak menyatakan sistem *outsourcing* sebagai sistem terlarang dalam relasi bisnis dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam posisi itu, Pasal 64 UU No 13 Tahun 2003 tetap sah sebagai dasar hukum bagi perusahaan untuk melaksanakan *outsourcing* dan Pasal 65 kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) sebagai teknis hubungan kerja dalam perusahaan *outsourcing*.
3. Yang tidak mengikat dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b) UU No 13 Tahun 2003 hanya mengenai frasa 'perjanjian kerja waktu tertentu' sepanjang tidak mengatur syarat jaminan pengalihan perlindungan hak pada perusahaan pemenang tender berikutnya. MK tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengalihan perlindungan hak pekerja/buruh tetapi hal itu dapat dipahami meliputi dua hal: (a) jaminan kelangsungan bekerja saat berakhir perjanjian pemborongan; (b) jaminan penerimaan upah tidak lebih rendah dari perusahaan sebelumnya;
4. Pengusaha dapat menerapkan sistem *outsourcing* dengan status PKWT sepanjang PKWT memuat klausul yang memberi jaminan perlindungan hak

pekerja/buruh bahwa hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan akan dilanjutkan pada perusahaan berikutnya, *dalam hal objek kerjanya tetap ada*. Bila objek pekerjaan itu tetap ada sedangkan syarat pengalihan perlindungan hak tidak diatur di dalam PKWT, hubungan kerja pekerja/buruh berupa PKWTT. Secara teknis, syarat PKWT bisa diatur pada bagian penutup perjanjian. Pada akhirnya, klausul itu berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai bentuk hubungan kerja, apakah berbentuk PKWT atau PKWTT.

5. Amar putusan MK tidak secara eksplisit menyatakan perjanjian kerja pekerja/buruh dalam lingkungan perusahaan *outsourcing* harus dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Di dalam pertimbangan hukumnya MK menawarkan PKWTT sebagai salah satu model *outsourcing.* Sesuai uraian di atas, MK tidak mengharuskan perusahaan menerapkan PKWTT. Status PKWTT dalam perusahaan hanya terjadi bila: (a) PKWT tidak mensyaratkan pengalihan perlindungan hak pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada; atau (b) perusahaan sejak awal menerapkan PKWTT.

Berkaitan dengan PKWT dalam pemborongan pekerjaan/ *outsourcing*, amar putusan MK mempertahankan dua bentuk hubungan kerja yang salama ini dikenal dalam UU Ketenagakerjaan, yakni PKWT dan PKWTT. Penegasan lain dari putusan MK adalah memperkenalkan sekaligus membolehkan dua macam PKWT, yaitu PKWT bersyarat dan PKWT tidak bersyarat. Termasuk PKWT bersyarat adalah PKWT yang mengharuskan perusahaan *outsourcing* mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila objek kerjanya tetap ada meskipun perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan

penyedia jasa pekerja/buruh diganti. Adapun PKWT tanpa syarat adalah PKWT yang dilaksanakan tanpa mensyaratkan adanya pengalihan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagaimana disebutkan di atas.

Dalam praktik *outsourcing*, pekerja/buruh ada yang bekerja belasan hingga puluhan tahun pada satu lokasi kerja walaupun perusahaan *outsourcing*-nya sudah berganti. Kadangkala pemilik perusahaan-perusahaan itu sama, yang berbeda hanya nama perusahaan. Putusan MK yang menyatakan PKWT sah bila mengatur syarat pengalihan perlindungan hak pekerja/buruh tentu mengundang pertanyaan. Apa yang akan terjadi bila klausul PKWT yang sedang berjalan mengharuskan perusahaanpemenang tender yang belum dikenal wajib melanjutkan hubungan kerja para pekerja/buruh yang sedang terikat PKWT?

Sesungguhnya hal demikian tidak menimbulkan kerugian pada perusahaan yang lama. Masalah akan mengancam perusahaan pemborong yang baru bila masa kerja pada perusahaan sebelumnya harus diperhitungkan sebagai masa kerja pada perusahaan yang baru.

Masalah lain yang munculadalah apakah isi perjanjian kerja pekerja/buruh suatu perusahaan mengikat pada perusahaan lain? Bagaimana bila bidang pekerjaan yang diborongkan itu berkurang, apakah perusahaan baru selaku pemenang tender boleh mengurangi jumlah pekerja/buruh yang dibutuhkannya?

Kalau menghendaki kepastian atas kondisi seperti itu, dibutuhkan kesepakatan semua pihak. Yaitu pekerja outsourcing, perusahaan outsourcing, perusahaan yang memborongkan pekerjaan, dan perusahaan *outsourcing* baru yang memenangkan tender. Kesepakatan itu dituangkan dalam perjanjian kerja.

Selama hukum positif tidak mengatur seperti itu, sulit melaksanakan cara ini. Karena itu, perusahaan yang memborongkan pekerjaan lebih efektif melakukan intervensi dengan cara menentukan jumlah dan gaji pekerja/buruh yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan yang diborongkan disertai pengawasan yang prima. Metode ini bisa mencegah tindakan manipulasi upah oleh perusahaan pemborong atau penyedia pekerja/buruh.

PermasalahanDari segi hukum dan sumber keuangan, sulit mewajibkan perusahaan pemborong atau penyedia pekerja/buruh memperhitungkan atau melimpahkan masa kerja pekerja/buruh ke perusahaan pemborong berikutnya. Bila masa kerja pada semua perusahaan pemborong diperhitungkan sebagai masa kerja pada perusahaan berikutnya, misalnya si Polan bekerja di PT. Samudra selama 3 tahun, kemudian PT. Samudra diganti oleh PT. Alaska, selanjutnya, si Polan yang baru bekerja 1 tahun pada PT. Alaska mengalami PHK, tidak logis menghukum PT. Alaska membayar uang pesangon untuk masa kerja 4 tahun kepada si Polan.

Masalahnya, siapa yang akan membayar uang pesangon itu, apakah PT. Alaska atau perusahaan yang memborongkan pekerjaan itu? Putusan MK tidak tegas mendorong ke arah itu. Tetapi, di sisi lain, putusan MK itu bisa diterjemahkan ke sana. Bila masa kerja si Polan pada PT. Samudra diperhitungkan untuk mendapat kompensasi PHK maka tidak tepat membebankan keuangan PT. Alaska untuk membayar masa kerja pada perusahaan lain.

Beberapa tahun lalu, di sektor migas berlaku kebijakan, saat berakhir PKWT perusahaan pemborong pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh

memberi kompensasi pengakhiran kontrak kerja sebesar satu bulan gaji kepada pekerja/buruh. Pembayaran itu mirip dengan uang pesangon. Yayasan Dana Tabungan Pensiun (YDTP) bertindak sebagai pelaksana kebijakan itu. Oleh karena *outsourcing* dan PKWT masih menjadi sistem kerja yang sah dalam hukum ketenagakerjaan, maka untuk mengurangi dampak buruk dari PKWT pemerintah perlu membuat regulasi dengan mewajibkan perusahaan memberi kompesasi pengakhiran PKWT kepada pekerja/buruh *outsourcing*.

Dalam praktik, hasil uji materi UU terhadap UUD 1945, MK tidak hanya menyatakan isi UU bertentangan dengan UUD 1945. Beberapa putusan MK menegaskan penafsiran atas ketentuan serta memberi norma baru. Terkait permohonan uji materi di atas, MK memberi norma baru sebagaimana terurai pada butir 3 (tiga) amar putusan.

Dengan mencermati amar dan pertimbangan putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, tampaknya pertimbangan lebih lugas dan tegas daripada amar putusan. Untuk memahami maksud dari amar putusan itu, pembaca dituntut melakukan penafsiran.

Dalam sistem peradilan, bagian putusan yang bisa dieksekusi adalah amar putusan. Hal-hal yang dikemukakan di dalam pertimbangan bila tidak diuraikan secara tegas di dalam amar putusan, maka uraian pertimbangan itu bukan bagian yang dapat dieksekusi. Karena itu, amar putusan pengadilan harus final dan terbebas dari tafsir. Segala sesuatu terkait dengan penafsiran diuraikan di dalam pertimbangan hukum. Berikut ini salah satu pertimbangan putusan MK yang tegas tetapi tidak disebut secara eksplisit di dalam amar.

"Dengan menerapkan pengalihan perlindungan....Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak sebagai pekerja secara layak dan proporsional."

Dalam kaitan dengan amar putusan MK di atas, Kemenakertrans dalam Surat Edaran No. B.31/PHIJSK/I/2012 menafsirkan amar putusan MK itu sebagai berikut :

1. Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya *tidak memuat* adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh *harus* didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT).
2. Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya *memuat* syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima

pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya *dapat* didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Meskipun MK memberi norma baru bagi kepentingan perlindungan pekerja/buruh *outsourcing*, MK tidak menjelaskan kapan putusan No. 27/PUU-IX2011 mulai berlaku. Maka, tidak salah menyatakan putusan itu mengikat sejak diucapkan. Artinya, putusan MK tersebut tidak berlaku surut. Konsekuensinya, perbuatan hukum perihal PKWT dalam *outsourcing* yang sudah dibuat sebelum putusan MK dibacakan tidak bisa dikualifikasi tidak sah atau batal berdasarkan putusan MK.

Apabila putusan MK dinyatakan berlaku surut akan menimbulkan keresahan terutama di kalangan pengusaha sebab PKWT yang sedang berjalan berkorelasi dengan nilai tender kerja. Karena itu, putusan MK tersebut dapat diterapkan untuk perjanjian kerja *outsourcing* yang dibuat setelah putusan MK dibacakan. Eksekutif dan legislatif sebagai pembentuk undang-undang seharusnya memiliki beban moral untuk segera merespon putusan MK yang memberikan norma baru atas suatu undang-undang.

Pemberian norma baru oleh MK berkaitan dengan pengujian UU Ketenagakerjaan, bukan kali ini saja dilakukan. Dalam putusan No. 115/PUU-VII/2009, MK memberi norma baru terkait dengan keterwakilan serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan perjanjian kerja bersama (PKB) di dalam perusahaan. Norma dalam putusan itu sama krusialnya dengan norma dalam putusan No. 27/PUU-IX/2011 ini.

Di dalam memberikan kepastian hukum, saat ini adalah waktu yang tepat bagi pemerintah dan DPR membahas perubahan UU Ketenagakerjaan. Sejatinya, DPR dan pemerintah bisa memanfaatkan momen ini untuk mengadopsi keseluruhan norma yang terdapat dalam beberapa putusan MK menjadi hukum positif.

Tindak lanjut seperti ini paralel dengan Pasal 10 ayat (1) huruf (d) UU No 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Ketentuan itu mengamanatkan bahwa salah satu materi muatan undang-undang adalah tindak lanjut dari putusan MK. Artinya, implementasi putusan MK hanya dapat dimuat di dalam undang-undang. Pemerintah tidak boleh mengatur tindaklanjut putusan MK ke dalam peraturan pemerintah (PP), peraturan menteri (Permen) maupun surat edaran (SE).

Berdasarkan hal tersebut, tindakan Kemenakertrans yang telah mengadopsi isi putusan MK No. 115/PUU-VII/2009 ke dalam Peraturan Menakertrans No.16/Men/XI/2011 dan penerbitan Surat Edaran No. B.31/PHIJSK/I/2012 untuk menindaklanjuti putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011adalah tidak selaras dan bertentangan dengan UU No 12 tahun 2011. Dan selanjutnya Menaker mengeluarkan Keputusan Menaker No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain

Selain itu, isi butir ketiga SE yang berbentuk seperti peraturan yang mengatur (*regeling*) juga menjadi masalah sendiri. Karena pada dasarnya surat edaran tidak termasuk bagian dari hirarki perundang-undangan. Barangkali ini yang menjadi masalah dalam penyusunan perundang-undangan

khususnya yang berkaitan dengan tindak lanjut atas putusan MK. Membentuk UU memerlukan proses yang tidak singkat karena harus melalui tahapan Prolegnas. Namun, Presiden dan DPR karena alasan tertentu sebagaimana diuraikan di dalam Pasal 23 ayat (2) UU No. 12 tahun 2012 berhak mengajukan RUU di luar Prolegnas.

Di dalam menyempurnakan hukum positif, saat ini cukup alasan pemerintah dan DPR melakukan perubahan atas UU Ketenagakerjaan. Menurut penulis, pendapat hukum yang terdapat dalam beberapa putusan MK terkait UU Ketenagakerjaan perlu segera dijabarkan ke dalam undang-undang sehingga implementasi putusan lebih optimal. Karena itu, perubahan UU ketenagakerjaan merupakan kebutuhan mendesak untuk memperketat aturan main *outsourcing* sehingga praktik *outsourcing* berjalan lebih baik.

BAB V

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan dengan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara umum tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja seperti: persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja, waktu istirahat dan upah kerja lembur, persyaratan jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* juga belum diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk itu tidak berasaskan sila kemanusian dan Keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia
2. Bahwa dalam pertimbangan dan amar putusannya dalam Perkara Permohonan No. 27/PUU-IX/2011, MK tidak menyatakan sistem *outsourcing* sebagai sistem terlarang dalam relasi bisnis dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha sehingga Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tetap sah sebagai dasar hukum bagi perusahaan untuk melaksanakan *outsourcing*-nya, dan MK tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan

pengalihan perlindungan hak pekerja/buruh, yaitu tentang kelangsungan bekerja saat berakhirnya perjanjian pemborongan dan jaminan penerimaan upah tidak lebih rendah dari perusahaan. Meskipun MK memberikan norma baru bagi kepentingan perlindungan pekerja/buruh *outsourcing*, MK tidak menjelaskan kapan Putusan No. 27/PUU-IX/2011 mulai berlaku, sehingga putusan tersebut tidak mengikat terhadap perjanjian *outsourcing* yang dibuat sebelum putusan MK.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran yang akan disampaikan dalam tesis ini, yaitu:

1. Perlu mengaktifkan fungsi pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pembnaan kepada perusahaan tentang hak dan kewajiban.
2. Pengusaha yang melanggar PKWT harus diberikan sanksi hukum baik secara perdata maupun pidana.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku :

Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta, Grafitti Press, 2006)

Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitan Hukum, (*Ghalia Indonesia, Jakarta 1998)

Bismar Nasution, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Perbandingan Hukum,* (Dialog Interaktif tentang Penelitian Hukum pada Majalah Akreditasi, Medan, tanggal 18 Februari 2003)

Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Cet. 2, Jakarta: DSS Publishing, 2007.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cet. 3, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Jehani, Libertus, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum, (*Kencana Predana Media Group, Jakarta, 2007)

Satrio, J., *Hukum Perikatan*, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya, tanpa tahun.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamuji, *Metode Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, (*Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004)

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, 2010

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1981.

Subekti, R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cet. Ke-12, Jakarta: Pradnya Paramita, 1979.

Subekti, R., *Aneka Perjanjian*, Cet. 1Bandung: Alumni, 1977.

_____, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Cet. 31, Jakarta: PT. Internusa, 2003.

Syamsuddin, Mohd. Syafii, *Perjanjian-perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2003.

B. Perundang-undangan

Indonesia, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Indonesia, Undang-Undang No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Indonesia, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Indonesia, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Indonesia, Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.

Indonesia, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Indonesia, Undang-Undang No.7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Indonesia, Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, LN No. 39.

Keputusan Menteri No. 101/MEN-VI/2004.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-220/MEN-IX/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-102/MEN-VI/2004.

Kep.Men No.19 Tahun 2012 tentang Persyaratan Menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1960 tentang Pengelompokkan Komponen Upah.