

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BAGI
TENAGA KERJA *OUTSOURCING* MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 DI PT. MITRACOMM
EKASARANA GAYAMSARI SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan oleh :

Jovanca Putri Rachmadiani

30301800395

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG**

2021

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BAGI
TENAGA KERJA *OUTSOURCING* MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 DI PT. MITRACOMM
EKASARANA GAYAMSARI SEMARANG**



Diajukan oleh :

Jovanca Putri Rachmadiani

30301800395

UNISSULA

جامعة سلطان أبجوع الإسلامية

Pada Tanggal, 27 Desember 2021

Telah Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing:

Dr. Hj. Siti Ummu Adillah, S.H., M.Hum

NIDN: 0605046702

TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN **KERJA** BAGI
TENAGA KERJA **OUTSOURCING** MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN **2003** DI PT. MITRACOMM
EKASARANA GAYAMSARI SEMARANG

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Iovanca Putri **Rachniadiani**
30301800395

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji
Pada tanggal, 30 Desember 2021
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus

Tim Penguji

Ketua

Dr. H. Tamar Ma'ruf, S.H., Sp.N., M.ILUM
NIDN : 06-1702-6801

Anggota

Anggota

Dr. Arpani S.H., M.H.
NIDN : 06-1106-6805

Dr. Ali Siti Ummu Adillah, S.H., M.Hum
NIDN: 06-0504-6702



Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum

Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E.AKT., M.Huni
NIDN: 06-0503-6205

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jovanca Putri Rachmadiani

NIM : 30301800395

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang”. adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 30 Desember 2021



Jovanca Putri Rachmadiani

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jovanca Putri Rachmadiani

NIM : 30301800395

Progam Studi: Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan Karya Ilmiah berupa Skripsi dengan judul :
“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang”. dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikanya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/ Plagiatisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 Desember 2021

Yang menyatakan,



Jovanca Putri Rachmadiani

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Engkau takkan mampu menyenangkan semua orang.

Karena itu, cukup bagimu memperbaiki hubunganmu dengan Allah dan jangan terlalu peduli dengan penilaian manusia”

-Imam Syafii-

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

✚ Kedua Orang Tua sebagai salah satu bukti cinta dan rasa terima kasihku yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan karya tulis ini.

✚ Almameterku UNISSULA.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum / skripsi yang berjudul **“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang”** Sebagai persyaratan wajib bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) ilmu hukum.

Selama penyusunan skripsi ini penulis telah banyak menerima bimbingan, arahan, saran, serta dorongan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan atau menyampaikan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Rachmadi dan Ibu Dian Ika sari selaku orang tua penulis yang selalu mendoakan penulis agar tetap semangat dan memotivasi penulis dalam beribadah, serta mencari ilmu dalam dunia perkuliahan.
2. Bapak Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph. D, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung.
3. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto S.H., S.E, Akt, M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.
4. Ibu Dr.Widayati, SH., MH. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.

5. Bapak Arpangi, SH., MH. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.
6. Ibu Dr. Aryani Witasari S.H., M.Hum. Selaku Ketua Prodi Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.
7. Bapak Deny Suwondo, S.H., M.H. Selaku Sekretaris Prodi Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.
8. Bapak Rizki Adi Pinandito S.H., M.H. selaku dosen wali yang kesabarannya yang telah membimbing penulis dalam perkuliahan
9. Ibu Dr. Siti Ummu Adilah S.H., M.hum. selaku dosen pembimbing dengan kesabaran yang luar biasa telah membimbing dan meluangkan waktu tenaga maupun pikiran hingga skripsi ini
10. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
11. Staf dan Karyawan Fakultas Hukum UNISSULA Semarang
12. Teman dekat penulis Oktavian Rizki Adikusuma yang selalu mendukung dan menyemangati setiap waktu.
13. Sahabat penulis zulfa Aulia annas, Umami lutfi habibah, yulhana aprisetnya yang baik dan selalu memberi dukungan terhadap penulis.
14. Teman-teman kost penulis syella indah, Evani indah cahyani, dan Azizah yang selalu memberi dukungan terhadap penulis
15. Teman Teman Fakultas Hukum UNISSULA.

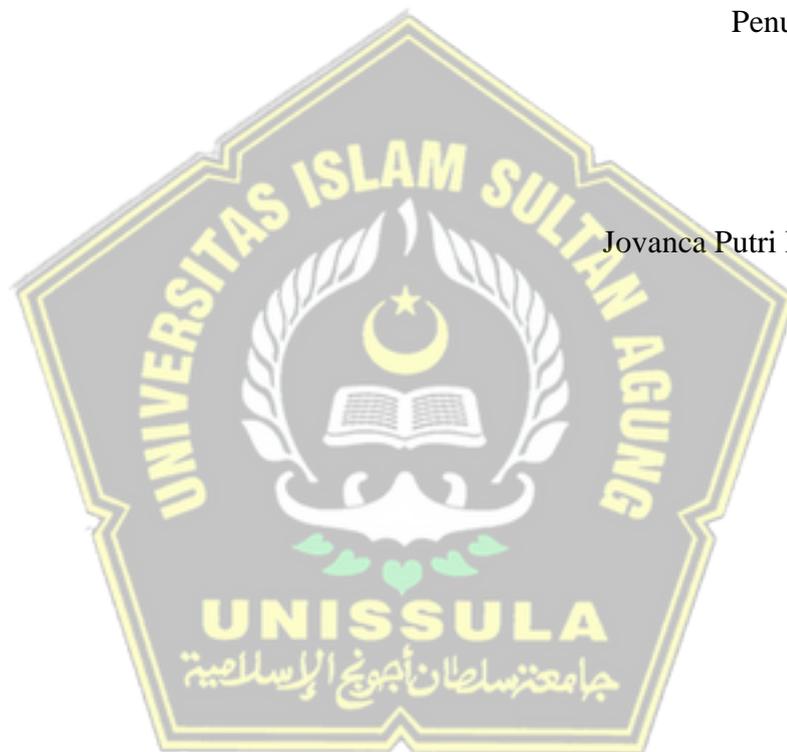
Penulis menyadari masih adanya kekurangan penulisan skripsi ini, Oleh sebab itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak di kemudiah hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Semarang, 2021

Penulis

Jovanca Putri Rachmadiani



ABSTRAK

Penelitian ini, berjudul Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta untuk mengetahui yang menjadi hambatan dan solusi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang

Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. yaitu suatu penelitian dimana penelitian tersebut menekankan pada ilmu hukum, tetapi disamping itu juga mengaitkan kaidah-kaidah hukum yang berlaku di dalam masyarakat. Spesifikasi penelitian hukum yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi), lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu, Sumber data yang akan digunakan oleh penulis yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Data Sekunder adalah data yang sudah diolah terlebih dahulu dan baru didapatkan oleh peneliti dari sumber yang lain sebagai tambahan informasi. Sumber data diperoleh dari beberapa tahapan yaitu melalui penelitian lapangan (wawancara) dan penelitian pustaka. analisis data dengan cara sistematis meliputi reduksi data, penyajian Data serta penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pelaksanaan perjanjian kerja yang kedua belah pihak lakukan telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ada yang memberatkan disalah satu pihak. PT. Mitracomm juga memberikan hak-hak yang memang seharusnya diterima oleh pihak tenaga kerja *outsourcing* yaitu hubungan kerja, upah, pengaturan jam kerja, BPJS Ketenagakerjaan serta perlindungan hukum sedangkan hambatan dan solusi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang yaitu hambatan yang terjadi dikarenakan ketidak siapan dari tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri seperti tidak membaca secara detail tentang *shift* kerja atau waktu kerja sehingga merugikan pihak PT. Mitracomm Ekasarana dan perusahaan pemberi kerja. Mengenai solusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan penulis sangat setuju dengan PT. Mitracomm Ekasarana yaitu dengan melakukan pembinaan-pembinaan serta jika terjadi permasalahan alangkah lebih baiknya bermediasi terlebih dahulu.

Kata Kunci : Perjanjian, *Outsourcing*, Tenaga Kerja

ABSTRACT

This research, entitled Juridical Review of Employment Agreement Implementation for Outsourcing Workers According to Law Number 13 Year 2003 at PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang, this study aims to determine the implementation of the Employment Agreement for outsourced workers at Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang according to Law Number 13 of 2003 concerning Employment and to find out the obstacles and solutions in implementing the Employment Agreement for outsourcing workers at PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang

The research method uses a sociological juridical approach, namely a study where the research emphasizes the science of law, but besides that it also relates the legal rules that apply in society. The specification of the legal research that will be used in this paper is descriptive research, namely research that aims to obtain a complete description (description) of the legal conditions that apply in a particular place. The data sources that will be used by the author are primary data and secondary data. Primary data is data that is directly obtained from the source and given to data collectors or researchers. Secondary data is data that has been processed first and only obtained by researchers from other sources as additional information. Sources of data obtained from several stages, namely through field research (interviews) and library research. data analysis in a systematic way includes data reduction, data presentation and drawing conclusions.

Based on the results of the study, it can be concluded that the implementation of the Work Agreement for outsourcing workers at PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, namely the implementation of work agreements that both parties have carried out in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Where in the making of a work agreement there is nothing that is incriminating on one of the parties. PT. Mitracomm also provides rights that should be accepted by outsourcing workers, namely employment relations, wages, working hours arrangements, BPJS Employment and legal protection, while obstacles and solutions in implementing the Work Agreement for outsourcing workers at PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang, namely the obstacles that occur due to the unpreparedness of the outsourcing workforce itself to the detriment of PT. Mitracomm Ekasarana and employer companies. Regarding the solutions made to overcome obstacles, the author strongly agrees with PT. Mitracomm Ekasarana, namely by conducting coaching and if there is a problem it would be better to mediate first.

Keywords: Agreement, Outsourcing, Labor

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penulisan	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Terminologi.....	7
F. Metode Penelitian.....	10
G. Sistematika Penulisan.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian	19
1. Pengertian Perjanjian	19
2. Syarat Sahnya Perjanjian	21
3. Asas-asas Hukum Perjanjian	23
4. Unsur-unsur Perjanjian	26

5. <i>Wanprestasi</i>	28
6. <i>Overmacht</i>	31
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	34
1. Pengertian Perjanjian Kerja	34
2. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja.....	35
3. Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	37
4. Jenis Perjanjian Kerja	38
5. Isi Perjanjian Kerja	39
C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	41
1. Pengertian Tenaga Kerja	41
2. Klasifikasi Tenaga Kerja	42
3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	44
D. Tinjauan Umum Tentang <i>Outsourcing</i>	47
1. Pengertian <i>Outsourcing</i>	47
2. Dasar Hukum <i>Outsourcing</i>	49
E. Perjanjian dalam Perspektif Islam.....	53
1. Pengertian Perjanjian dalam Islam.....	53
2. Syarat Sahnya Akad	54
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	57
B. Hambatan dan solusi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang	67
BAB IV PENUTUP	78
A. Kesimpulan.....	78

B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	84



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat. Lingkungan yang sangat kompetitif inilah menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan.

Perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia sekarang lebih memikirkan bisnis inti karena semakin banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Dengan melakukan kegiatan *outsourcing*, perusahaan dapat lebih fokus dalam menjalankan aktivitas utamanya sehingga dapat mendukung kecepatan perusahaan dalam merespon tuntutan.

Pembahasan isu *outsourcing*, khususnya *outsourcing* di Indonesia, dari sisi regulasi dan penerapannya selalu menjadi fenomena menarik. Hal ini terjadi karena dampak kehidupan ketenagakerjaan dengan perusahaan yang kurang dinamis.¹ Namun tenaga kerja adalah salah satu elemen esensial dalam perusahaan. Pembangunan di sektor ketenagakerjaan adalah bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia.

Setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan tidak dirugikan sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Dasar

¹ [https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan – outsourcing – di –indonesia /](https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outourcing-di-indonesia/) diakses pada tanggal 12 September 2021 pukul 10.01 WIB.

Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.² Didalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 ditegaskan bahwa “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, namun dampak permasalahannya yang begitu besar dapat menimbulkan masalah baru.

Outsourcing terdapat dua pihak. Pihak pengguna jasa dan pihak penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*). *Outsourcing* merupakan salah satu pilihan strategis dalam mendukung proses bisnis di perusahaan. Selain dalam rangka efisiensi, perusahaan dimanjakan dengan beberapa keuntungan atau manfaat dari kegiatan *outsourcing*.³

Terhitung kurang lebih 23 ribu perusahaan di Indonesia yang ada dan tersebar di hampir 93 kota baik itu kota besar maupun kota kecil. Perusahaan-perusahaan tersebut beroperasi dengan adanya buruh/pekerja yang melakukan pekerjaannya. Kemudian, disetiap perusahaan pun selalu memiliki visi misi yang berbeda demi kemajuan perusahaan itu sendiri. Hal itu ditinjau dengan kebijakan perusahaan dalam menerapkan pola-pola tertentu dalam hubungan industrial. Seperti halnya sekarang ini banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak/*outsourcing* guna mempekerjakan karyawannya. Perusahaan beranggapan, sistem kerja *outsourcing* bisa menekan pengangguran dan memaksimalkan efektifitas kerja.⁴

² Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 1.

³ <https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outsourcing-di-indonesia/> diakses pada tanggal 12 September 2021 pukul 10.11 WIB.

⁴ Restu Khusnul latifah, *Kesejahteraan Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Perusahaan Bumn Bidang Kontruksi Baja Dan Bidang Logistik Kota Tegal)*, Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017, hlm. 2.

Perusahaan pengguna jasa pada umumnya, cenderung akan menggunakan penyedia jasa sebagai pekerjaan penunjang agar dapat lebih terfokus pada penanganan pekerjaan yang menjadi bisnis inti. Proses kegiatan inilah yang disebut *outsourcing*. Segala bentuk urusan yang berhubungan diluar bisnis inti tidak akan mengganggu pengguna jasa dalam menjalankan bisnisnya. Karena hal-hal yang diluar bisnis inti akan ditangani oleh perusahaan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*).

Tugas dari pihak *outsourcing* yaitu mengatur, mengontrol, dan menugaskan beberapa pekerja sesuai dengan permintaan perusahaan pengguna jasa.

Pengembangan bisnis secara *outsourcing* sudah berlangsung lama, jauh sebelum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur dan melegalkan praktik *outsourcing*.

Istilah yang dipakai pada *outsourcing* adalah perjanjian pekerjaan pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja. Dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan “*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis*”.⁵

Pengaturan tentang *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada satu sisi telah membuka peluang munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa, dan pada sisi lain telah

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64.

memungkinkan perusahaan-perusahaan yang telah berdiri tidak menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja.

Perusahaan pengguna jasa dapat diketahui ingin memberdayakan sumber daya manusia dari luar (*Outsourcing*) dan di sisi lain praktik *outsourcing* diduga berpotensi dapat merugikan pihak pekerja karena tidak adanya kesetaraan yang menunjang bagi pekerja *outsourcing* dalam peraturan dan perjanjian tidak memberikan jaminan ataupun keuntungan bagi pekerjanya dan dianggap merugikan.

Beberapa hal yang dinilai merugikan pekerja *outsourcing* sebagai berikut:

1. Karyawan bekerja untuk perusahaan *outsourcing* dan pengguna jasa,
2. Diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,
3. Mekanisme hubungan kerja yang tidak jelas,
4. Setelah masa kontrak habis tidak mendapatkan pesangon,
5. Gaji dihitung setiap kali datang kerja,
6. Mekanisme jamsostek dan pajak penghasilan yang tidak jelas,
7. Perhitungan gaji atau lembur yang tidak transparan.

Sebagai perusahaan *outsourcing*, PT. Mitracomm Ekasarana yang khususnya berfokus pada bidang pelayanan Agent Call Center dan Customer Servis memberikan peluang masyarakat untuk bekerja dalam mengembangkan bisnisnya dan menjalankan pekerjaannya untuk perusahaan pengguna *outsourcing*.

PT. Mitracomm Ekasarana harus bisa memberikan jaminan kerja dan perlindungan kepada pekerja secara adil dan merata. Maka dari itu Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan bahwa perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum yang

ditujukan dalam rangka menjamin perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan, memberikan jaminan kerja yang jelas terhadap pekerja dan dapat memberi kepuasan kepada karyawan *outsourcing*.⁶

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan dan mengadakan penelitian dengan Judul: **“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam skripsi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui yang menjadi hambatan dan solusi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang

C. Tujuan Penulisan

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah :

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2019, hlm. 174.

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui yang menjadi hambatan dan solusi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan tambahan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya dibidang hukum ketenagakerjaan terkait dengan perkara lemahnya perlindungan tenaga kerja yang terjadi dalam perusahaan *outsourcing*.
 - b. Untuk memenuhi tugas penulisan hukum sebagai syarat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi masyarakat agar mengetahui hak dan kewajiban para pihak dalam memberi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*.
 - b. Bagi Mitracomm Ekasarana

Hasil penelitian ini diharapkan agar pihak Mitracomm Ekasaran dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*

hendaknya memenuhi ketentuan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah agar terdapat regulasi yang baik yang dapat melindungi masyarakat sebagai tenaga *outsourcing* yang berada di posisi yang lemah berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*.

E. Terminologi

Terminologi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini akan diuraikan sebagai berikut :

1. Tinjauan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tinjauan yaitu “mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami); pandangan; pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya).”⁷

2. Yuridis

Yuridis berasal dari kata “*juridisch*” yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum.⁸

3. Pelaksanaan

Pengertian pelaksanaan adalah suatu tindakan dari sebuah perencanaan yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya

⁷Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2021, hlm. 14.

⁸ M. Marwan dan Jimmy P, *Kamus Hukum*, Reality Publisher, Surabaya, 2009, hlm. 651.

dilakukan setelah perencanaan sudah siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan sebagai penerapan.⁹

4. Perjanjian Kerja

Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

5. Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

6. *Outsourcing*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa *Outsourcing* atau alih daya yang berarti penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa pekerja/karyawan.

7. PT. Mitracomm Ekasarana

Mitracomm Ekasarana adalah cabang perusahaan dari Phintraco Group yang didirikan pada tahun 1999. Pada saat ini Mitracomm Ekasarana memilih 2 unit bisnis, yaitu:¹⁰

⁹ <http://repository.uin-suska.ac.id/> diakses pada tanggal 5 Oktober 2021, pukul 18.18 WIB.

¹⁰ http://www.mitracomm.com/about_us diakses pada tanggal 19 September 2021, pukul 16.11 WIB.

a. *Channel Solution Division*

Penyedia layanan teknologi dan integrator sistem yang mengkhususkan diri dalam layanan transaksi elektronik.

b. *Business Process Service*

Layanan penyedia *Contact Center/Call Center* dan Layanan *Outsourcing*, memberikan pelanggan solusi lengkap pusat kontak, dari *outsourcing contact center*, *manpower outsourcing*, *outsourcing proses bisnis*, *hosting contact center* dan pelatihan & pendidikan.

8. Semarang

Semarang adalah ibu kota provinsi Jawa Tengah, Indonesia sekaligus kota metropolitan terbesar kelima di Indonesia setelah Jakarta, Surabaya, Medan dan Bandung Raya. Sebagai salah satu kota paling berkembang di Pulau Jawa, Kota Semarang mempunyai jumlah penduduk sekitar 1,7 juta jiwa.

Semarang sebagai wilayah metropolitan terpadat keempat di Pulau Jawa, setelah Jakarta, Surabaya, dan Bandung Raya. Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan Semarang yang signifikan ditandai pula dengan munculnya beberapa gedung pencakar langit yang tersebar di penjuru kota. Perkembangan regional ini menunjukkan peran strategis Kota Semarang terhadap roda perekonomian nasional.¹¹

¹¹https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Semarang diakses pada tanggal 19 September 2021 pada jam 14.30 WIB.

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan hak atau suatu usaha yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut.¹² Metodologi pada hakekatnya memberikan pedoman tentang cara seseorang menggali, mempelajari, dan menghadapi lingkungan-lingkungan yang dihadapi.

Berikut hal yang menjadi bagian dari metode penelitian yang akan dipergunakan dalam peneliti adalah:

1. Metode Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini dilakukan metode pendekatan yuridis sosiologis, yaitu suatu penelitian dimana penelitian tersebut menekankan pada ilmu hukum, tetapi disamping itu juga mengaitkan kaidah-kaidah hukum yang berlaku di dalam masyarakat. Alasan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis ini karena dilakukannya penekanan pada suatu peraturan serta berkaitan dengan penerapan dalam praktek.¹³

2. Metode Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian hukum yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi), lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada, atau peristiwa hukum tertentu

¹² <https://www.statistikian.com/2017/02/metode-penelitian-metodologi-penelitian.html> diakses pada tanggal 5 Oktober 2021 pukul 03.00 WIB.

¹³ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995, hlm. 97.

yang terjadi dalam masyarakat.¹⁴ Penelitian deskriptif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk menafsirkan atau menentukan yang pada pokoknya merupakan suatu cara untuk memecahkan masalah yang ada, kemudian data tersebut dikumpulkan, disusun, disimpulkan untuk selanjutnya dipakai dasar dalam penyusunan skripsi ini.¹⁵

Deskriptif analisis hasil penelitian ini menggambarkan terjadinya dalam suatu perusahaan penyedia jasa pekerja, sebab-sebab terjadinya yang dikaitkan dan dianalisa dengan statistik atas lemahnya kekuatan hukum pada tenaga kerja *outsourcing*.

3. Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan oleh penulis yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti.¹⁶

¹⁴ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 54.

¹⁵ Sunaryo, *Metode Research*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2012, hlm. 16.

¹⁶ <https://www.info.populix.co/post/data-primer> diakses pada tanggal 19 September 2021, pukul 18.03 WIB.

b. Data Sekunder

Pengertian data sekunder adalah data sudah diolah terlebih dahulu dan baru didapatkan oleh peneliti dari sumber yang lain sebagai tambahan informasi.¹⁷

Sumber data sekunder di ambil dari referensi, makalah, artikel jurnal, laporan hasil penelitian, arsip-arsip dokumen serta data-data pustaka secara online yang berkaitan dengan penelitian ini. Data sekunder dikelompokkan menjadi 3, yaitu:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer Menurut Peter Mahmud Marzuki, bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas. Dalam hal ini bahan hukum primer terdiri peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹⁸

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- (a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- (c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- (d) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 67.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.¹⁹ Terdiri dari buku-buku, jurnal hukum atau bahan penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian lemahnya perjanjian hukum tenaga kerja *outsourcing*.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang terdapat dalam penelitian misalnya kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia.²⁰

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data yang dibagi menjadi beberapa jenisnya, yaitu:

a. Data Primer

1) Observasi

Pengertian observasi secara umum adalah kegiatan pengamatan pada sebuah objek secara langsung dan detail untuk mendapatkan informasi yang benar terkait objek tersebut.

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media Grup, Jakarta, 2005. hlm. 141.

²⁰ Haris Sudirman Lubis, *Tinjauan Yuridis Pemberantasan Narkotika Berdasarkan Program Rehabilitasi Bagi Korban Penyalahgunaan Narkotika di Kota Batam*, Skripsi, Universitas Internasional Batam, Batam, 2018, hlm. 68.

Pengujian yang diteliti dan diamati bertujuan untuk mengumpulkan data atau penilaian.²¹

2) Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka secara fisik untuk mengetahui tanggapan, pendapat, dan motivasi seseorang terhadap suatu obyek. Wawancara dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.²²

Wawancara mempunyai beberapa jenis teknik antara lain:²³

(a) Wawancara pribadi

Wawancara yang dilakukan 1 orang peneliti dengan 1 orang responden yang pertanyaannya bertahap dan berkembang dari arah riset ke dalam masalah penelitian. Hal ini biasanya dilakukan dalam model penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif.

(b) Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur diartikan sebagai suatu wawancara yang memperhatikan unsur 5 W + 1 H tanpa berkembang menjadi pokok-pokok pertanyaan yang lain.

²¹<https://idcloudhost.com/pengertian-observasi-pengertian-fungsi-tujuan-dan-manfaatnya/> (di akses pada tanggal 29 Agustus 2021 pukul 16.50 WIB).

²² K.R. Soegijono, *Wawancara Sebagai Salah Satu Metode Pengumpulan Data*, Media Litbangkes, Jakarta, 1933, hlm. 18.

²³ <https://penelitianilmiah.com/jenis-wawancara/> diakses pada tanggal 5 Oktober 2021 Pukul 01:39 WIB.

Proses ini bisa memakan waktu relatif singkat lantaran dibahas sesuai dengan topik penelitian yang dibuat.

(c) Wawancara Tidak Terstruktur

Pengertian wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang dilakukan tidak berdasarkan pokok-pokok pertanyaan dan langsung diberikan secara spontan.

(d) Wawancara Kombinasi

Wawancara kombinasi yaitu perpaduan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Selain memiliki pedoman wawancara yang telah dibuat sebelumnya, peneliti juga bebas melakukan improvisasi dengan menanyakan informasi lain. Wawancara jenis ini diharapkan dapat memberikan data yang lebih mendalam.

(e) Wawancara mendalam (*In-Depth Interview*)

Arti wawancara mendalam adalah sebuah proses wawancara yang sifatnya pribadi antara responden dan peneliti. Wawancara mendalam ini dapat mengandung unsur struktur dan tidak terstruktur. Meskipun demikian tetap memiliki mapping yang jelas, sehingga pertanyaan tidak melebar kemana-mana.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan melakukan kajian terhadap berbagai literatur, arsip, makalah, artikel jurnal, laporan

penelitian hukum, dokumen, arsip maupun daftar kepustakaan lainnya, yaitu dengan cara studi dokumen/studi kepustakaan (*library research*).

Studi kepustakaan (*Library Research*) adalah “penelitian kepustakaan yang dilaksanakan dengan cara membaca, menelaah dan mencatat berbagai literatur atau bahan bacaan yang sesuai dengan pokok bahasan, kemudian disaring dan dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis”.²⁴ Teknik ini dilakukan guna memperkuat fakta untuk membandingkan perbedaan dan atau persamaan antara teori dan praktek yang sedang penulis teliti.

5. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang yang beralamat di Jl. Brigjen Sudiarto No. 104 A, Pandean Lamper, Kec. Gayamsari, Kota Semarang, Jawa Tengah 50249

6. Metode analisis Data

Setelah data di peroleh baik itu data primer maupun data sekunder kemudian data tersebut di analisis secara deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode penelitian untuk mendapatkan suatu data yang sebenarnya juga berusaha menginterpretasikan korelasi berbagai faktor yang meliputi sudut pandang atau proses yang berkaitan dengan permasalahan dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana Semarang.

²⁴ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, Alumni, Bandung, 1998, hlm.78.

G. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, terminologi, metode penelitian dan sistematika penelitian

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai Tinjauan Umum tentang Perjanjian, yang meliputi: Pengertian Perjanjian, Syarat Sahnya Perjanjian, Asas-asas Perjanjian, Unsur-unsur Perjanjian, *Wanprestasi* dan *Overmacht*. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja, yang meliputi : Pengertian Perjanjian Kerja, Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja, Syarat Sah Perjanjian Kerja, Jenis Perjanjian Kerja serta Isi Perjanjian kerja. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja, yang meliputi : Pengertian Tenaga Kerja Klasifikasi Tenaga Kerja serta Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja. Tinjauan Umum tentang *Outsourcing*, yang meliputi : Pengertian *Outsourcing* dan Dasar Hukum *Outsourcing*, Perjanjian dalam Perspektif Islam, yang meliputi : Pengertian Perjanjian dalam Islam, Syarat Sahnya Akad.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja outsourcing di Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan serta hambatan dan solusi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja outsourcing di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang

BAB IV : PENUTUP

Bab IV berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Pengertian Perjanjian diatur di dalam Bab II Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang Perikatan-Perikatan Yang Dilahirkan Dari Kontrak Atau Perjanjian, mulai Pasal 1313 sampai dengan Pasal 1351, dimana ketentuan dalam Pasal 1313 merumuskan pengertian perjanjian yang berbunyi: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Perikatan yang berasal dari perjanjian dikehendaki oleh 2 (dua) orang atau 2 (dua) pihak yang membuat perjanjian, sedangkan perikatan yang lahir dari undang-undang dibuat atas dasar kehendak yang berhubungan dengan perbuatan manusia yang terdiri dari dua pihak.²⁵

Dalam bahasa Belanda, perjanjian disebut juga *overeenkomst* dan hukum perjanjian disebut *overeenkomstenrecht*.²⁶ Para Sarjana Hukum Perdata umumnya berpendapat bahwa defenisi perjanjian yang terdapat di dalam ketentuan di atas adalah tidak lengkap dan juga terlalu luas. Pada pasal 1313 KUH Perdata, dikemukakan tentang defenisi dari pada perjanjian. Menurut ketentuan pasal ini,

²⁵ Suharnoko, *Hukum Perjanjian*, Prenada Media, Jakarta, 2004, hlm. 117.

²⁶ C.S.T. Kansil, *Modul Hukum Perdata Termasuk Asas-Asas Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2006, hlm. 35.

“perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.²⁷

Suatu perjanjian akan menerbitkan perikatan bagi para pihak yang membuatnya. Sehingga hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa suatu perjanjian akan menimbulkan perikatan. Perjanjian adalah sumber terpenting yang melahirkan perikatan di samping sumber-sumber yang lain.

Adapun kelemahan-kelemahan dari defenisi di atas adalah seperti diuraikan berikut ini:

- a. Hanya menyangkut perjanjian sepihak saja. Hal ini diketahui dari perumusan “satu orang atau lebih menguikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kata kerja “mengikatkan” sifatnya hanya dating dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya perumusan itu “saling mengikatkan diri”, jadi ada konsensus antara pihak-pihak. Seperti misalnya pada perjanjian jual-beli , sewa-menyewa.
- b. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus dalam pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa (zaakwarneming), tindakan melawan hokum (onrechtmatigedaad) yang tidak mengandung konsensus, seharusnya digunakan kata persetujuan.
- c. Pengertian perjanjian terlalu luas. Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut terlalu luas, karena mencakup juga pelaksanaan perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam lapangan hukum keluarga. Padahal yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur dalam lapangan harta kekayaan saja.

²⁷ *Ibid*, hlm. 36.

Perjanjian yang dikehendaki Buku III KUH Perdata sebenarnya hanyalah perjanjian yang bersifat kebendaan bukan perjanjian yang bersifat personal.

- d. Tanpa menyebut tujuan. Dalam perumusan perjanjian tersebut tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak- pihak yang mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa.²⁸

2. Syarat Sahnya Perjanjian

Sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat berdasarkan Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1320, yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Keempat unsur tersebut selanjutnya, dalam doktrin ilmu hukum yang berkembang, digolongkan ke dalam :²⁹

Apabila 2 unsur pokok tersebut telah terpenuhi barulah kemudian perjanjian dapat disebut sebagai suatu perikatan yang sah. Syarat kesepakatan dan kecakapan dari pihak-pihak yang melaksanakan perjanjian merupakan syarat yang subjektif, dalam hal syarat subjektif tersebut tidak dapat terpenuhi, akibat hukumnya perjanjian tersebut dapat di batalkan (*veerneetigbaar*) atau dapat dimohonkan pembatalannya oleh salah satu pihak. Akan tetapi hal ini tidak serta merta menyebabkan perjanjian tersebut menjadi Batal Demi Hukum akan tetapi

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 93.

perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan oleh salah satu pihak. Syarat tersebut berbeda dengan syarat yang terkandung dalam syarat objektif, dimana syarat objektif berhubungan langsung dengan objeknya atau keberadaan dari pokok persoalan yang merupakan objek yang diperjanjikan (hakikat barang atau jasa dalam perjanjian). Apabila salah satu dari syarat objektif tersebut tidak dapat terpenuhi maka akibat hukumnya perjanjian menjadi batal demi hukum (*nietigbaar*) atau "dengan pengertian bahwa perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya".³⁰

Perikatan tidak sah, jika objeknya tidak tertentu atau tidak dapat ditentukan. Perjanjian merupakan persetujuan atau kesepakatan para pihak, menganut asas-asas, yaitu asas *pacta sun servanda* dan asas kebebasan berkontrak yang tercantum dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Jika makna *pacta sun servanda* dihubungkan dengan ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata, serta dikaitkan dengan perjanjian, maka terdapat beberapa asas yang sangat esensial untuk diterapkan menentukan kewenangan yurisdiksi arbitrase.³¹

Para pihak jika dalam perjanjiannya sepakat akan menggunakan arbitrase, jika ternyata dikemudian hari terjadi perselisihan atau sengketa terhadap pelaksanaan perjanjian yang mereka buat maka sengketa apapun yang terjadi, para pihak tersebut akan menggunakan arbitrase sebagai penyelesaiannya.

³⁰ Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 94.

³¹ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 88.

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat seperti tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata, dan menimbulkan akibat hukum, yaitu:³²

- a. Berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata, bahwa perjanjian berlaku sebagai Undang-undang bagi pihak-pihak, artinya perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan memaksa serta memberi kepastian hukum kepada pihak-pihak yang membuatnya. Jika ada yang melanggar, maka ia dianggap melanggar undang-undang sehingga dapat diberi sanksi hukum tertentu.
- b. Tidak dapat ditarik kembali secara sepihak. Perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak yang membuatnya dan tidak dapat ditarik kembali atau dibatalkan secara sepihak saja tanpa persetujuan pihak lainnya.

Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Maksudnya adalah bahwa pelaksanaan perjanjian tersebut harus mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan.

3. Asas-asas Hukum Perjanjian

Hukum Perjanjian mengenal beberapa asas penting yang merupakan dasar kehendak para pihak dalam mencapai tujuan. Beberapa asas perjanjian sebagaimana diatur dalam Buku III KUH Perdata, yaitu :

³² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 9.

a. Asas kebebasan berkontrak

Kebebasan yang dimiliki oleh para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, menentukan kepada siapa ia berjanji, dan menentukan bentuk perjanjian tertulis atau tidak tertulis, menerima/menyimpangi hukum perjanjian yang bersifat pelengkap. “Hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.”³³

Pasal-pasal dalam hukum perjanjian dinamakan hukum pelengkap yang artinya pasal-pasal tersebut dapat disingkirkan apabila dikehendaki oleh pihak-pihak yang membuat perjanjian sehingga para pihak diperbolehkan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari pasal-pasal hukum perjanjian.

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme ini terdapat dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Perkataan ini berasal dari perkataan Latin *consensus* yang berarti sepakat. “Asas konsensualisme ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan.”³⁴

³³ Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1987, hlm. 13.

³⁴ *Ibid*, hlm. 15.

c. *Pacta Sunt Servanda* (asas kepastian)

Asas *Pacta Sunt Servanda* tersimpul dalam ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Akibat dari asas *Pacta Sunt Servanda* telah tertuang dalam Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata yaitu suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

d. Asas personalitas/kepribadian

Asas kepribadian berkenaan dengan para pihak yang terkait dengan perjanjian. Menurut Pasal 1315 KUH Perdata, pada umumnya tak seorang dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji daripada untuk dirinya sendiri dan asas ini dikenal dengan asas kepribadian.

Orang-orang lain adalah pihak ketiga yang tidak mempunyai sangkut paut dengan perjanjian tersebut dan tidak dapat mengambil manfaat maupun kerugian dari perjanjian tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 1340 ayat (2) KUH Perdata bahwa suatu perjanjian tidak dapat membawa rugi kepada pihak ketiga, tak dapat pihak-pihak ketiga mendapat manfaat karenanya, selain dalam hal diatur dalam Pasal 1317 KUH Perdata.³⁵

³⁵ H.S. Salim, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 26.

e. Itikad baik

Asas itikad baik ini berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian. Asas ini terdapat dalam Pasal 1338 KUH Perdata ayat (3) yang menyatakan suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Asas itikad baik dibagi menjadi dua pengertian, yaitu:

- 1) Dalam arti subyektif, yaitu sikap batin seseorang pada saat dimulainya suatu hubungan hukum yang berupa pikiran bahwa syarat-syarat yang diperlukan telah dipenuhi.
- 2) Dalam arti obyektif, yaitu itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian, artinya ditujukan untuk menilai pelaksanaan suatu perjanjian. Dalam rangka pelaksanaan suatu perjanjian tersebut harus tetap berjalan dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan serta harus berjalan di atas rel yang benar. Asas itikad baik dalam arti obyektif inilah yang dimaksud dalam Pasal 1338 KUH Perdata.

4. Unsur-unsur Perjanjian

Perjanjian tidak terlepas dari hukum perjanjian yang diatur dalam buku III *Burgelijk Wetboek* yang memiliki sifat terbuka, artinya memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat atau individu untuk mengadakan perjanjian apa saja asal tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Hal tersebut didasarkan oleh asas kebebasan berkontrak yang tertuang dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang mengandung arti, bahwa "para pihak bebas untuk membuat menentukan bentuk macam dan isi dari perjanjian asalkan tetap memenuhi syarat sahnya perjanjian seperti diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata,

tidak bertentangan dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku, ketertiban umum, kesusilaan dan kepatutan hukum.”³⁶

Dalam suatu perikatan terdapat suatu hubungan hukum yang mana pihak yang satu berhak menuntut suatu hal kepada pihak yang lain dan pihak lain berkewajiban untuk memenuhi kewajiban itu. Pihak yang berhak menuntut sesuatu disebut kreditur atau si berpiutang sedangkan yang berkewajiban memenuhi tuntutan dinamakan debitur atau si berutang.

Menurut Asser, unsur Perjanjian terdiri dari bagian inti/pokok dan bagian yang bukan pokok. Bagian pokok disebut *essensialia* dan bagian yang tidak pokok disebut dinamakan *naturalia* serta *aksidentalia*.³⁷

a. *Essensialia*

Merupakan bagian perjanjian, dimana tanpa bagian tersebut perjanjian tidak memenuhi syarat atau dengan kata lain bagian tersebut harus/mutlak ada

b. *Naturalia*

Merupakan bagian yang oleh undang-undang ditentukan sebagai peraturan yang bersifat mengatur.

c. *Aksidentalia*

Merupakan bagian yang oleh para pihak dalam membuat perjanjian ditambahkan sebagai undang-undang bagi para pihak, karena tidak ada aturannya dalam undang-undang.

³⁶ Hetty Hassanah, *Hukum Perdata*, Fakultas Hukum UNIKOM, Bandung, 2008, hlm. 34.

³⁷ Achmad Busro, *Hukum Perikatan Berdasar Buku III KUH Perdata*, Pohon Cahaya, Yogyakarta, 2012, hlm.75.

5. Wanprestasi

Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur.³⁸ *Wanprestasi* atau tidak dipenuhinya janji dapat terjadi baik karena disengaja maupun tidak disengaja.³⁹

Seorang debitur dikatakan lalai, apabila ia tidak memenuhi kewajibannya atau terlambat memenuhinya tetapi tidak seperti yang telah diperjanjikan.⁴⁰

Wanprestasi terdapat dalam Pasal 1243 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa:

“penggantian biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya”.⁴¹

Kata lain *wanprestasi* juga dapat diartikan suatu perbuatan ingkar janji yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak melaksanakan isi perjanjian, isi ataupun melaksanakan tetapi terlambat atau melakukan apa yang sesungguhnya tidak boleh dilakukannya.

Mengenai pengertian dari *wanprestasi*, menurut Ahmadi Miru *wanprestasi* itu dapat berupa perbuatan:

- a. Sama sekali tidak memenuhi prestasi.

³⁸ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 180.

³⁹ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007, hlm. 74.

⁴⁰ Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Arga Printing, Jakarta, 2007, hlm. 146.

⁴¹ Ahmadi Miru & Sakka Pati, *Hukum Perikatan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 12.

- b. Prestasi yang dilakukan tidak sempurna.
- c. Terlambat memenuhi prestasi.
- d. Melakukan apa yang dalam perjanjian dilarang untuk dilakukan⁴²

Sedangkan menurut A. Qirom Syamsudin Meliala *wanprestasi* itu dapat berupa:

- a. Tidak memenuhi prestasi sama sekali Sehubungan dengan debitur yang tidak memenuhi prestasi maka dikatakan debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali.
- b. Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya. Apabila prestasi debitur masih dapat diharapkan pemenuhannya, maka debitur dianggap memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktu, sehingga dapat dikatakan *wanprestasi*.
- c. Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai atau keliru. Debitur yang memenuhi prestasi tapi keliru, apabila prestasi yang keliru tersebut tidak dapat diperbaiki lagi maka debitur dikatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali⁴³.

Abdul kadir Muhammad, menyatakan *wanprestasi* terjadi dikarenakan adanya 2 (dua) kemungkinan yaitu:

- a. Keadaan memaksa (*overmach / force majeure*).
- b. Karena kesalahan debitur, baik karena kesengajaan maupun lalai.

Kesengajaan maupun lalai, kedua hal tersebut menimbulkan akibat yang berbeda, dimana akibat akibat adanya kesengajaan, sidebitur harus lebih banyak mengganti kerugian dari pada akibat adanya kelalaian.

⁴² *Ibid*, hlm.74.

⁴³ A. Qirom Syamsuddin Meliala, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian*, Liberty, Yogyakarta, 1985, hlm. 26.

Surat peringatan yang menyatakan debitur telah melakukan *wanprestasi* disebut dengan somasi.

Somasi adalah pemberitahuan atau pernyataan dari kreditur kepada debitur yang berisi ketentuan bahwa kreditur menghendaki pemenuhan prestasi seketika atau dalam jangka waktu seperti yang ditentukan dalam pemberitahuan itu.

Dari ketentuan pasal 1238 KUH Perdata dapat dikatakan bahwa debitur dinyatakan apabila sudah ada somasi (*in grebeke stelling*). Somasi itu bermacam bentuk, seperti menurut pasal 1238 KUH Perdata adalah:

- a. Surat perintah Surat perintah tersebut berasal dari hakim yang biasanya berbentuk penetapan. Dengan surat penetapan ini juru sita memberitahukan secara lisan kepada debitur kapan selambat-lambatnya dia harus bprestasi. Hal ini biasa disebut “exploit juru sita”
- b. Akta sejenis Akta ini dapat berupa akta dibawah tangan maupun akta notaris.
- c. Tersimpul dalam perikatan itu sendiri. Maksudnya sejak pembuatan perjanjian, kreditur sudah menentukan saat adanya *wanprestasi*.

Menurut Sri Soedewi Masyehoen Sofwan, debitur dinyatakan *wanprestasi* apabila memenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu:

- a. Perbuatan yang dilakukan debitur tersebut dalam disesalkan.
- b. Akibatnya dapat diduga lebih dahulu baik dalam arti yang objektif yaitu orang yang normal dapat menduga bahwa keadaan itu akan timbul. Maupun dalam arti yang subjektif, yaitu sebagai orang yang ahli dapat menduga keadaan demikian akan timbul.

c. Dapat diminta untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya, artinya bukan orang gila atau lemah ingatan⁴⁴ .

Apabila seorang dalam keadaan-keadaan tertentu beranggapan bahwa perbuatan debiturnya akan merugikan, maka ia dapat minta pembatalan perikatan.⁴⁵

Menurut pendapat yang paling banyak dianut, bukanlah kelalaian debitur yang menyebabkan batal, tetapi putusan hakim yang membatalkan perjanjian, sehingga putusan itu bersifat “*constitutief*” dan tidak “*declaratoir*”. Malahan hakim itu mempunyai suatu kekuasaan “*discretionair*” artinya ia berwenang menilai *wanprestasi* debitur. Apabila kelalaian itu dianggapnya terlalu kecil hakim berwenang untuk menolak pembatalan perjanjian, meskipun ganti rugi yang diminta harus diluluskan.⁴⁶

6. *Overmacht*

a. Pengertian *Overmacht*

Overmacht berasal dari bahasa Belanda yang berarti suatu keadaan yang merajalela dan menyebabkan orang tidak dapat menjalankan tugasnya.⁴⁷ Dalam kamus hukum *Overmacht* mempunyai arti keadaan memaksa, yaitu keadaan yang menghalangi penunaian perikatan yang membebaskan seseorang dari kewajiban mengganti biaya, kerugian dan bunga. Dalam bahasa Perancis

⁴⁴ Sri Soedewi Masyohen Sofwan, *Hukum Acara Perdata Indonesia dalam Teori dan Praktek*, Liberty, Yogyakarta, 1981, hlm. 15.

⁴⁵ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hlm, 246-247.

⁴⁶ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermedia, Jakarta, 1982, hlm. 148.

⁴⁷ S. Wojowasito, *Kamus Umum Belanda Indonesia*, PT. Ikhtiar Baru-Van Hoevo, Jakarta , 1990, hlm. 478.

disebut dengan istilah *Force de Majeure* yang artinya sama dengan keadaan memaksa.⁴⁸

Overmacht dalam arti luas berarti suatu keadaan di luar kekuasaan manusia yang mengakibatkan salah satu pihak dalam perjanjian tidak dapat memenuhi prestasinya.⁴⁹ jadi *Overmacht* ini tidak ada kesalahan dari pihak yang tidak memenuhi prestasinya, sehingga menyebabkan suatu hak atau suatu kewajiban dalam suatu perhubungan hukum tidak dapat dilaksanakan.

b. Macam-macam *Overmacht*

Keadaan memaksa menurut para sarjana hukum klasik dimaknai sebagai suatu keadaan yang secara mutlak tidak dapat dihindari oleh debitur untuk melakukan prestasi terhadap suatu kewajiban. Pikiran mereka tertuju pada bencana alam atau kecelakaan-kecelakaan yang berada di luar kemampuan manusia untuk menghindarinya, sehingga menyebabkan debitur tidak mungkin untuk menepati janjinya. Contohnya objek yang diperjanjikan telah musnah.

Pandangan ini mulai surut dengan adanya argumentasi bahwa *overmacht* dapat dibagi menjadi dua macam yaitu relatif dan juga mutlak dengan ketentuan bahwa kewajiban yang dibebankan kepada debitur dapat dilaksanakan melalui cara-cara lain.⁵⁰

Overmacht mutlak dan *overmacht* relatif coba dirinci oleh Abdulkadir Muhammad sebagai berikut:

⁴⁸ Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, hlm. 425.

⁴⁹ F.X. Djumialdji, *Hukum Bangunan Dasar - Dasar Hukum Dalam Proyek Sumber Daya Manusia*, Sinar Grafika, Semarang, 2012, hlm. 17.

⁵⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 1987, hlm. 56.

- 1) Keadaan yang menunjukkan tidak dapat dipenuhi prestasi karena suatu peristiwa yang membinasakan (memusnahkan) dan menghancurkan benda objek perjanjian. Keadaan ini menunjukkan sifat mutlak dari *Overmacht*.
- 2) Keadaan yang menunjukkan tidak dapat dipenuhinya prestasi karena suatu peristiwa yang dapat menghalangi perbuatan debitur untuk memenuhi prestasi. Keadaan ini dapat bersifat relatif.⁵¹

c. Akibat adanya *Overmacht*

Bertitik tolak dari ketentuan Pasal 1245 KUH Perdata, telah dirumuskan apa yang menjadi akibat suatu *overmacht*, yaitu menghapuskan atau meniadakan kewajiban debitur membayar ganti rugi (*schadevergoeding*). Akan tetapi jika *overmacht* dihubungkan dengan maksud tujuan perjanjian, tentu bukan hanya kewajiban ganti rugi saja yang hapus.

Tujuan perjanjian pada dasarnya, melaksanakan pemenuhan/nakoming prestasi yang menjadi objek perjanjian. Jika *overmacht* dikaitkan dengan pemenuhan prestasi, berarti debitur yang sedang berada dalam keadaan *overmacht*, adalah debitur yang ada dalam keadaan impossibilitas dan *difficultas* melaksanakan pemenuhan prestasi. Dengan demikian dapat kita lihat akibat lain dari pada suatu peristiwa *overmacht* yaitu:

- 1) Kreditor tidak dapat menuntut pemenuhan prestasi
- 2) Debitur tidak dapat lagi dinyatakan lalai
- 3) Debitur tidak wajib membayar ganti rugi

⁵¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm. 28.

- 4) Resiko tidak dapat menuntut pembatalan dalam perjanjian timbal balik
- 5) Perikatan dianggap gugur.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUH Perdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUH Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁵²

2. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:⁵³

a. Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

b. Adanya unsur di bawah perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu atasan. Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah“ ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus

⁵² Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm.17.

⁵³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 28.

ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

c. Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

d. Adanya waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari pemberi kerja dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup.

Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan

bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah pemberi kerja, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar:⁵⁴

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin c dan d yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

⁵⁴ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm. 17.

4. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

Perlindungan pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pemberi kerja yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat

tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sedangkan untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pemberi kerja dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan intern perusahaan/instansi atau perjanjian kerja bersama.⁵⁵

5. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam

⁵⁵ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm.17.

perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak pemberi kerja, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya.⁵⁶

Antara pekerja yang berada di dalam suatu perusahaan/instansi menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Istilah perjanjian kerja menyatakan, bahwa dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.

⁵⁶ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1987, hlm. 60.

Bekerja pada pihak lainnya, menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya. Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban penerima kerja serta hak dan kewajiban pemberi kerja. Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh pemberi kerja yang disebut dengan peraturan perusahaan/instansi.

C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut :

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
- b. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.⁵⁷

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.⁵⁸ Sedangkan menurut DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁵⁹

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan.⁶⁰ Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan

⁵⁷ Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2010, hlm. 7.

⁵⁸ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. (vol 17 no 6), 2011, hlm. 8.

⁵⁹ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998, hlm. 3.

⁶⁰ Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya, 2001, hlm. 345.

Ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan yaitu:

a. Berdasarkan penduduknya

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

b. Berdasarkan batas kerja

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan kualitasnya

1. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.⁶¹

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1), menyebutkan bahwa :

- “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
- keselamatan dan kesehatan kerja;
 - moral dan kesusilaan; dan

⁶¹ Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2006, hlm. 45.

- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁶²

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

- a. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9- 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

⁶² Darwin Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, PT. Citra, Bandung, 2000, hlm. 213.

- g. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- i. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- j. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memakai alat keselamatan kerja.
- c. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak-hak tenaga kerja adalah :

- a. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
- b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.⁶³

D. Tinjauan Umum Tentang *Outsourcing*

1. Pengertian *Outsourcing*

Pengertian umum istilah *outsourcing* atau alih daya diartikan sebagai *contract (work) out*. Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalih beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.

Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Seringkali *outsourcing* disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja. Sebenarnya *outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa. Ada 3 unsur penting dalam *outsourcing* yaitu:

- a. Pemindahan fungsi pengawasan

⁶³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 133-136.

- b. Pendegelasan tanggung jawab atau tugas suatu perusahaan
- c. Menitikberatkan pada hasil atau output yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Selama ini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara tegas dan rinci memberikan definisi tentang *outsourcing*. Pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.⁶⁴

Seiring dengan perkembangan zaman, tujuan dari *outsourcing* tidak hanya membagi risiko ketenagakerjaan, tetapi menjadi lebih kompleks. *Outsourcing* telah menjadi alat manajemen, serta bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi untuk mendukung dan sasaran bisnis. Berdasarkan hasil survei *outsourcing* institute ada beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan *outsourcing*. Alasan-alasan tersebut antara lain:⁶⁵

- a. Meningkatkan fokus perusahaan.
- b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia.
- c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering.
- d. Membagi risiko.
- e. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain.
- f. Memungkinkan tersedianya dana kapital.

⁶⁴ Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM, Jakarta, 2008, hlm. 3.

⁶⁵ Richardus Eko Indrajit & Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia, Jakarta, 2004, hlm. 4-5.

- 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.

Alasan-alasan huruf a sampai dengan e di atas merupakan target jangka panjang dan bersifat strategis. Sedangkan alasan f sampai dengan j lebih bersifat taktis atau yang mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari.

2. Dasar Hukum *Outsourcing*

Pengaturan hukum *outsourcing* (alih daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66). Dalam Pasal 64 menyebutkan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.⁶⁶

Sedangkan Pasal 65 menyatakan:⁶⁷

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam hal ini, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui:
 - a) Pemborongan pekerjaan, atau
 - b) Penyediaan jasa pekerja.

⁶⁶ Amin Widjaja Tunggal, *Business Process Outsourcing*, Harvarindo, Jakarta, 2015, hlm. 42.

⁶⁷ *Ibid.*

- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat 1 harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
 - b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
 - c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
 - d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- 3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud diatas harus berbentuk badan hukum.
- 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/ buruh di perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) sekurang- kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan perundang- undangan yang berlaku.
- 5) Perubahan dan/ atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- 6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 65 ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- 7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 65 ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian-perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- 8) Dalam hal ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 65 ayat (2), ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan pekerja/buruh dengan

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

- 9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 65 ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 65 ayat (7).

Sedangkan Pasal 66 mengatur:⁶⁸

- 1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- 2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

⁶⁸ *Ibid*, hlm. 44.

- c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- 3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
- 4) Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan jasa penyedia pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Untuk menentukan suatu kegiatan apakah termasuk kegiatan pokok (kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi) atau kegiatan penunjang (yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi), yaitu dengan melihat akibat dari keberadaan kegiatan (satu pekerjaan). Apabila tanpa kegiatan tersebut perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik, maka kegiatan itu termasuk kegiatan penunjang.

Akan tetapi sebaliknya, apabila tanpa kegiatan yang dimaksud, proses kegiatan perusahaan menjadi terganggu dan tidak dapat berjalan, maka kegiatan itu termasuk kegiatan pokok.

E. Perjanjian dalam Perspektif Islam

1. Pengertian Perjanjian dalam Islam

Perjanjian dalam Islam dikenal dengan Akad. Akad dijelaskan dalam Ensiklopedi Hukum Islam dapat diartikan sebagai pertalian *ijab* (pernyataan melakukan ikatan) dan *Kabul* (pernyataan menerima ikatan) sesuai dengan kehendak syariat (hukum) yang berpengaruh pada objek perikatan. Semua perikatan (akad) yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih, tidak boleh menyimpang dan harus sejalan dengan kehendak masing-masing pihak dan sesuai dengan syariat. Dalam pandangan syariah suatu akad merupakan ikatan secara hukum yang dilakukan oleh dua orang atau beberapa pihak yang sama-sama berkeinginan untuk meningkatkan diri. Kehendak atau keinginan pihak-pihak yang mengikatkan diri tersebut diungkapkan dalam bentuk suatu pernyataan yang kemudian disebut sebagai *ijab* dan *kabul*, yang biasanya dilakukan terlebih dahulu oleh pihak pertama, kemudian oleh pihak kedua.

Bermuamalah dalam *ijab* dan *kabul* adalah pernyataan melakukan ikatan yang dilakukan oleh pembeli dan diikuti pernyataan menerima ikatan oleh penjual. Setelah adanya pernyataan tersebut maka akad jual beli tersebut telah sah, karena pembeli telah menerima barang dan penjual menerima harganya.

Hal ini sesuai dengan Q.S Al-Maidah ayat 1 Allah berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu dihentikan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalang berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendakinya.

Kemudian Q.S An-Nahl ayat 91 Allah berfirman :

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا
وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

Artinya : ” Dan tepatilah perjanjian dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu membatalkan sumpah-sumpah(mu) itu, sesudah melaksanakannya, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah- sumpahmu itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat”.

Hal-hal pokok yang dihindari dalam perjanjian menurut syariah, antara lain

- a. *Riba* atau *Interst Riba* secara bahasa bermakna *ziyadah* (tambahan). Dalam pengertian lain secara *liguistic riba* juga berarti tumbuh dan membesar. Sedangkan menurut istilah teknis, *riba* berarti pengambilan tambahan dari harta pokok atau modal secara batil.
- b. *Gharar* atau *Dubiousness in Contract* Unsur *gharar* artinya ketidakpastian sumber dana yang dipakai untuk membayar. *Gharar* adalah suatu akad yang memiliki akibat lebih dari satu kemungkinan dan yang paling sering terjadi adalah kemungkinan terburuk.

2. Syarat Sahnya Akad

Akad yang sah adalah akad yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan sesuai dengan syariat Islam. Syarat-syarat sah suatu akad adalah sebagai berikut :⁶⁹

- a. Pihak-pihak yang melakukan akad telah dipandang mampu bertindak menurut hukum (*mukallaf*), apabila belum mampu, harus dilakukan dengan walinya.
- b. Objek dari akad tersebut harus diakui oleh syara', dengan syarat sebagai berikut :
 - 1) Berbentuk harta (kecuali yang diharamkan menurut syara', seperti minuman keras, barang najis, dan harta wakaf).
 - 2) Dimiliki seseorang
 - 3) Bernilai harta menurut syara'.
- c. Akad yang dilakukan harus memiliki manfaat, sehingga bukan sesuatu yang memang sudah menjadi kewajiban.
- d. *Ijab* harus tetap utuh sampai terjadinya *Kabul*. *Ijab* dan *Kabul* tersebut dilakukan dengan suatu majelis, yaitu keadaan yang menggambarkan proses suatu transaksi.
- e. Tujuan akad itu harus jelas dan diakui oleh syara'. Dengan kata lain akad tersebut harus dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah disepakati oleh para pihak dalam akad tersebut.

Hukum Islam juga mengenal asas-asas perjanjian, yang antara lain:⁷⁰

⁶⁹ H.R. Daeng Naja, *Akad Bank Syariah*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011, hlm. 21.

⁷⁰ *Ibid*, hlm. 34.

- 1) *Al-Hurriyah* (Kebebasan)
- 2) *Al-Musawah* (Persamaan atau Kesetaraan)
- 3) *Al-'Adalah* (Keadilan)
- 4) *Al-Ridha* (Keadilan)
- 5) *Ash-Shidiq* (Kebenaran dan Kejujuran)
- 6) *Al-Kitabah* (Tertulis)

Dalam konteks hukum Islam, akad/perjanjian yang dibuat oleh para pihak akan berakhir jika dipenuhi tiga hal sebagai berikut:⁷¹

- 1) Berakhirnya masa berlakunya akad
- 2) Dibatalkan oleh pihak-pihak yang berakad
- 3) Salah satu pihak yang berakad meninggal dunia.

⁷¹ *Ibid*, hlm. 36.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

PT. Mitracomm Ekasarana adalah cabang perusahaan dari Phintraco Group. Didirikan pada tahun 1999. Pada awal didirikan, perusahaan bergerak di bidang *Channel Solution Division*, setelah itu bisnis perusahaan berkembang, dan pada saat ini PT. Mitracomm Ekasarana memiliki 2 (dua) unit bisnis, yaitu:⁷²

1. *Channel Solution Division*

Penyedia layanan teknologi dan *integrator system* yang mengkhususkan diri dalam layanan transaksi elektronik. Menyediakan berbagai layanan solusi saluran, seperti: isi ulang voucher elektronik, SMS & *gateway* pesan, solusi SMS dan *mobile banking*, termasuk pembayaran elektronik dan akses otomatis ke industry keuangan.

2. *Business Process Service*

Layanan penyedia *Contact Center/ Call Center* dan Layanan *Outsourcing*, dengan ISO 9001:2008 memberikan pelanggan solusi lengkap pusat kontak, dari *outsourcing contact center*, *manpower outsourcing*, *outsourcing* proses bisnis, *hosting contact center* dan pelatihan & pendidikan. Untuk melakukan layanan, PT. Mitracomm menyediakan infrastruktur teknologi informasi yang dirancang

⁷² Wawancara dengan Ibu Catur Widjayantie selaku Staff Human resource Development di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang pada tanggal 10 Desember – 13 Desember 2021 Pukul 13.00 WIB

dengan konversi protokol fleksibel. PT. Mitracomm juga memiliki system standar yang dapat ditingkatkan oleh tim ahli yang berpengalaman untuk memenuhi persyaratan dengan cepat dan efektif.

PT. Mitracomm Ekasarana sebagai perusahaan yang bekerja dibidang penyediaan tenaga kerja telah bekerjasama dengan perusahaan lain yang membutuhkan tenaga kerja *outsourcing* sehingga PT. Mitracomm Ekasarana berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan tiap perusahaan yang berbeda-beda. Sehingga disini PT. Mitracomm Ekasarana menyediakan peluang kerja yang bisa dijadikan pilihan baik perusahaan pemberi kerja maupun calon tenaga kerja.

Suatu perusahaan tentu saja tidak lepas dari tahapan pendaftaran calon pekerja, begitupun dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* PT. Mitracomm Ekasarana. Sama dengan perusahaan lainnya, di PT. Mitracomm Ekasarana terdapat prosedur recruitment calon pekerja di PT. Mitracomm Ekasarana dan terdapat beberapa tahapan yang ada yaitu:⁷³

1. Database yaitu melakukan pendaftaran dengan memasukkan data calon pekerja yang disimpan secara sistematis di dalam komputer. Basis data ini berfungsi untuk mengorganisasi data, menghindari duplikasi data, serta menghindari data yang tidak jelas.
2. Seleksi, langkah kedua adalah dilakukannya seleksi kepada calon pekerja. Seleksi yang dilakukan ada beberapa tahapan yaitu untuk seleksi tertulis, interview, pembekalan, psikotes. Tahapan awal adalah seleksi tertulis yang

⁷³ Wawancara dengan Ibu Catur Widjayantie selaku Staff Human resource Development di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang pada tanggal 10 Desember – 13 Desember 2021 Pukul 13.00 WIB

harus dilakukan oleh para calon pekerja dengan mengerjakan soal-soal yang telah disediakan oleh perusahaan penyalur tenaga kerja. Setelah dinyatakan lolos dalam tahapan tes tertulis, maka selanjutnya terdapat seleksi wawancara yang dilakukan secara tertutup hanya bertatap muka antara calon pekerja dengan perwakilan dari PT. Mitracomm Ekasarana. Selanjutnya apabila lolos dalam tahapan wawancara, akan dilanjutkan dengan psikotes yaitu tes yang berkaitan dengan masalah kejiwaan seseorang dan keadaan fisiknya. Setelah ketiga tahapan tersebut sudah dinyatakan lolos, maka pekerja tersebut akan diberikan pembekalan tentang bagaimana dunia kerja sesungguhnya, agar mental calon pekerja siap untuk menghadapi dunia kerja apabila telah dinyatakan diterima dan ditempatkan di perusahaan pemberi kerja yang bekerjasama dengan PT. Mitracomm Ekasarana.

3. Hasil, setelah semua proses tahapan seleksi dilaksanakan akan ada hasil dari seleksi tersebut. Kemudian yang lolos dari seleksi hasilnya akan diserahkan kepada client atau perusahaan pemberi kerja untuk kemudian melakukan kontrak kerja atau perjanjian kerja dengan calon pekerja tersebut.

PT. Mitracomm Ekasarana dalam menjalankan fungsinya sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja, tentu saja harus mempunyai partner kerjasama dengan perusahaan lain yang disebut perusahaan pemberi kerja. Bentuk kerjasama yang ada adalah kerjasama *Man Power Outsourch* dan *Business Process Outsourch*.⁷⁴

⁷⁴ Wawancara dengan Ibu Catur Widjayantie selaku Staff Human resource Development di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang pada tanggal 10 Desember – 13 Desember 2021 Pukul 13.00 WIB

1. Kerjasama MPO (*Man Power Outsourch*), kerjasama ini dilakukan oleh PT. Mitracomm Ekasarana dengan perusahaan lain yang inti dari perjanjian kerjasama ini adalah untuk mengakomodir kebutuhan klien sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan pemberi kerja. Untuk kontrak kerja, benefit, serta masalah kepegawaian, semua diatur oleh perusahaan pemberi kerja. Perusahaan *outsourcing* hanya sebatas untuk suplay pegawai kepada pihak ketiga.

2. Kerjasama BPO (*Business Process Outsourch*), dalam hal ini kerjasama yang dilakukan adalah perusahaan pemberi kerja dengan PT. Mitracomm Ekasarana yang dalam hal kriteria tenaga kerja, sarana dan prasarana, target pencapaian seorang karyawan pihak perusahaan penyalur tenaga kerja yang mengelola. PT. Mitracomm Ekasarana membentuk pekerja mulai dari nol agar menjadi pekerja yang baik dan sesuai dengan tugas pekerja tersebut disuatu perusahaan.

PT. Mitracomm Ekasarana dalam mencapai tujuan dari visi dan misi sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penyalur tenaga kerja maka untuk menunjang karir perusahaan PT. Mitracomm Ekasarana berusaha memperbaiki sarana dan prasarana yang memadai sehingga jalannya perusahaan akan lebih lancar. Tenaga kerja yang dimaksudkan ini adalah tenaga kerja tidak tetap/*outsourcing* yang akan berhubungan dengan pihak ketiga. Kegiatan-kegiatan pekerja tidak tetap diantaranya adalah pekerja dalam bidang komunikasi khususnya *Call center*.

Hak-hak tenaga kerja sendiri telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 3 ayat (2) yang berbunyi

“setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”, dalam Pasal 6 ayat (1) yang menjadi ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan”.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 6 “setiap pekerja buruh berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”, Pasal 11 yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

Pasal 61 ayat (5) berbunyi “dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Pasal 86 ayat (1) “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesejahteraan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.

Secara umum hak-hak dari pekerja *outsourcing* ini adalah mendapatkan gaji/upah, mendapatkan hak cuti, mendapatkan tunjangan hari raya (THR), serta mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan perjanjian kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana mengatur sebagai berikut:⁷⁵

⁷⁵ Wawancara dengan Ibu Catur Widjayantie selaku Staff Human resource Development di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang pada tanggal 10 Desember – 13 Desember 2021 Pukul 13.00 WIB

1. Hubungan pekerja/buruh dengan PT. Mitracomm Ekasarana

Undang-undang Ketenagakerjaan telah mengatur syarat-syarat perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja agar kepentingan pihak yang terlibat dalam perjanjian *outsourcing* tidak ada yang dirugikan terutama adalah posisi tenaga kerja tidak tetap yang biasanya dirugikan pada posisi yang lemah.

Hubungan kerja yang terjadi adalah perjanjian tertulis dalam bentuk Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja ini sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

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

Dengan diadakannya PKWT antara pekerja dengan perusahaan akan menjamin kepastian hukum tentang hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan, dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan.

2. Upah

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah disebutkan bahwa upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan, dinyatakan atau dinilai, dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan

ata suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun untuk keluarganya.⁷⁶

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat (1):

“Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

3. Pengaturan jam kerja

Kerjasama *outsourcing* ini, selain pengguna jasa dan juga penyedia jasa terdapat pihak lain yang terkait langsung yaitu tenaga kerja. Dimana pekerja dalam melaksanakan tugasnya tetap mendapatkan perlindungan kerja yang didalamnya termasuk pengaturan tentang jam kerja di suatu perusahaan.

Pengaturan jam kerja ini sebenarnya umum diterapkan pada tiap perusahaan, dengan estimasi waktu kerja adalah 40jam dalam satu minggu. Apabila pekerja tersebut bekerja lebih dari 40jam dalam satu minggu, maka pekerjaan diluar jam kerja tersebut dapat dikatakan sebagai jam tambahan kerja yang dihitung sebagai lembur karena bekerja diluar jam operasional kantor.

4. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan atau jaminan social dapat diartikan secara luas maupun sempit. Didalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan pemerintah. Usaha-usaha tersebut oleh Sentanoe Kertonegoro dikelompokkan dalam empat bagian utama sebagai berikut:

⁷⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 108

- a. Usaha yang berupa pencegahan dan juga pengembangan. Yaitu usaha dibidang kesehatan, keagamaan, pendidikan bantuan hukum, dan lainnya yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial.
- b. Usaha yang berupa pemulihan dan juga penyembuhan. Yaitu bantuan untuk bencana alam, orang yang berusia lanjut, anak yatim piatu, penderita cacat, dan masih banyak lagi yang dapat digolongkan sebagai bantuan sosial.
- c. Usaha yang dilakukan dalam hal perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan sebagainya yang digolongkan sebagai sarana sosial.
- d. Usaha dalam bidang ketenagakerjaan, yang khusus ditujukan kepada para pekerja yang merupakan inti tenaga pembangunan yang selalu dihadapkan dengan resiko sosial yang digolongkan didalam asuransi sosial.⁷⁷

Dengan mencakup usaha diatas, maka pengertian jaminan sosial dalam arti yang luas dapat dijumpai di dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dirumuskan sebagai berikut:

“Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

⁷⁷ Zaeru Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Gafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.102.

5. Perlindungan hukum

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak tetap atau *Outsourcing* yang ada di PT. Mitracomm Ekasaran dilakukan dengan berbagai cara. Perlindungan hukum yang dimaksudkan juga mempunyai banyak penafsiran. Pelaksanaan perlindungan hukum itu sendiri diberikan apabila pekerja tersebut melakukan wanprestasi.

Wanprestasi yang dimaksudkan tersebut adalah wanprestasi atas suatu perjanjian yang telah dibuat. Pekerja tidak tetap ini sendiri seharusnya mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pihak ketiga dengan ketentuan perjanjian kontrak yang telah dibuat antar para pihak. Dalam perjanjian tersebut, pekerja ingkar yang seharusnya tidak boleh untuk bekerja dengan pihak lain selama masih dalam ikatan kontrak dengan pihak pemberi kerja tersebut. Namun yang dilakukan adalah pekerja tersebut mempunyai pekerjaan lainnya selain dengan pihak pemberi kerja yang telah terikat kontrak kerja. Sehingga kesalahan atau wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja ini, tetap menjadi tanggungan oleh perusahaan *outsourcing* sebagai pihak yang menyalurkan tenaga kerja tersebut.

Selain wanprestasi yang dilakukan karena ada pekerjaan lain, ada juga bentuk kesalahan yang dibuat oleh pekerja tidak tetap tersebut yang masih menjadi tanggung jawab perusahaan penyalur tenaga kerja. Yaitu apabila pekerja tersebut merasa tidak nyaman untuk bekerja di suatu perusahaan pemberi kerja, sehingga mengajukan pengunduran diri sebelum habis masa

kontrak perjanjian kerja antara pekerja tidak tetap tersebut dengan perusahaan pemberi kerja.

Kedua contoh kesalahan yang diperbuat oleh pekerja tersebut tetap mendapat perhatian dari perusahaan penyalur tersebut dalam hal ini PT. Mitracomm Ekasarana. Perlindungan terhadap pekerja yang diberikan hanya sekedar pemberian maaf dan memberikan solusi agar pihak pemberi kerja tidak menuntut lebih terhadap pekerja yang melakukan wanprestasi. PT. Mitracomm Ekasarana akan tetap melakukan kewajiban terakhirnya kepada perusahaan yang melakukan kesalahan seperti pemberian hak kepada pekerja, yaitu tetap memberikan gaji terakhir yang berhak diterimanya.

Apabila kesalahan yang diperbuat hanya sekedar wanprestasi yang dilakukan pekerja, tidak sampai dalam bentuk tindak pidana yang dilakukan, maka pekerja tetap diberi perlindungan oleh perusahaan. Namun setelah kesalahan tersebut, maka selanjutnya pekerja tidak lagi dicarikan pekerjaan pengganti untuk bekerja melalui jasa penyalur tenaga kerja. Namun apabila yang dilakukan oleh pekerja tidak tetap tersebut telah melewati batas yaitu merugikan pihak pemberi kerja baik kerugian dalam bentuk materiil atau kejahatan yang termasuk tindak pidana, maka pihak pemberi kerja tetap berhak untuk memproses pekerja tersebut melalui jalur hukum.

Pekerja yang telah melakukan tindak pidana, maka pihak penyalur tenaga kerja yaitu PT. Mitracomm Ekasarana sudah tidak akan ikut campur lagi. Namun sebelum sampai perkara masuk ke kepolisian, pihak perusahaan penyalur tenaga kerja tersebut pertama kali melakukan penyelesaian

permasalahan melalui jalur non litigasi atau jalur diluar pengadilan dengan pihak pemberi kerja yang telah dirugikan tersebut. Sehingga, apabila telah terjadi kesepakatan antara kedua pihak untuk menyelesaikan permasalahan yang telah diperbuat oleh tenaga kerja tidak tetap tersebut, maka hanya diselesaikan melalui musyawarah atau negosiasi. Apabila telah dilakukan usaha penyelesaian permasalahan tersebut di jalur non litigasi namun tidak berhasil, maka PT.Mitracomm Ekasarana akan menyerahkan sepenuhnya kepada kepolisian dan proses hukum tetap berjalan.

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang, pelaksanaan perjanjian kerja yang kedua belah pihak lakukan telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ada yang memberatkan disalah satu pihak. PT. Mitracomm juga memberikan hak-hak yang memang seharusnya diterima oleh pihak tenaga kerja *outsourcing* yaitu hubungan kerja, upah, pengaturan jam kerja, BPJS Ketenagakerjaan serta perlindungan hukum.

B. Hambatan dan solusi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang

PT. Mitracomm Ekasarana merupakan perseroan yang sudah lama terjun di dunia penyedia jasa tenaga kerja telah mengalami pasang surut dalam menghadapi perkembangan perusahaan saat ini. Banyak hambatan yang dihadapi oleh PT. Mitracomm Ekasarana dalam pelaksanaan perjanjian kerja bagi tenaga kerja

outsourcing. Hambatan yang dialami oleh PT. Mitracomm Ekasarana diantaranya adalah:⁷⁸

1. Wanprestasi yang dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing*

Pada perjanjian antara PT. Mitracomm Ekasarana dengan tenaga *outsourcing* sudah terdapat sebuah sanksi ketika tenaga kerja *outsourcing* tidak melakukan kewajibannya, biasanya sanksi yang diberikan adalah penahanan gaji tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Hal ini akan menjadi hambatan dipihak PT. Mitracomm Ekasarana dikarenakan PT. Mitracomm Ekasarana adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyaluran tenaga kerja *outsourcing*. Dimana dalam usahanya PT. Mitracomm Ekasarana biasanya menyalurkan tenaga kerja *outsourcing* kepada perusahaan perusahaan *entrepreneur* seperti tokopedia, traveloka serta shopee sebagai pemberi kerja.

Hambatan terjadi ketika tenaga kerja *outsourcing* melakukan wanprestasi atau ingkar janji dari kontrak yang dibuat dengan PT. Mitracomm Ekasarana. Dalam perjanjian kerja yang kedua belah pihak menentukan jangka waktu kapan berakhirnya kontrak kerja tersebut. Tetapi pihak tenaga kerja melakukan wanprestasi dengan mangkir kerja tanpa mempedulikan kontrak yang kedua belah pihak buat.

Kerugian yang dialami diterima oleh pihak PT. Mitracomm Ekasarana serta pemberi kerja. Kerugian yang dialami oleh PT. Mitracomm Ekasarana yaitu nama baik perusahaan tersebut tercoreng karena memberikan tenaga

⁷⁸ Wawancara dengan Ibu Catur Widjayantie selaku Staff Human resource Development di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang pada tanggal 10 Desember – 13 Desember 2021 Pukul 13.00 WIB

outsourcing yang dinilai baik tetapi hanya menimbulkan hambatan di kemudian hari. Sedangkan kerugian yang dialami oleh pemberi kerja yaitu kekosongan tenaga kerja dimana hal tersebut dapat menimbulkan tersendatnya kinerja perusahaan pemberi kerja.

PT. Mitracomm Ekasarana sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* tentu saja hanya dapat memenuhi kebutuhan perusahaan yang telah bekerjasama apabila ingin mencari tenaga kerja *outsourcing*. Misalnya dalam kasus wanprestasinya seseorang tenaga kerja *outsourcing* suatu perusahaan membutuhkan pekerja yang akan ditempatkan diposisi tertentu yang tentu saja PT. Mitracomm Ekasarana hanya dapat menyeleksi tetapi tidak dapat menentukan kualitas pekerja yang baru direkrut apakah sama atau tidak dengan kualitas pekerja yang melakukan wanprestasi sebelumnya.

Kendala dalam *recruitment* yang spesifik ini seringkali tidak sesuai dengan idealis calon pencari kerja yang tentu saja ingin mencari pekerjaan dengan jabatan terbaik. Padahal dalam perusahaan tersebut hanya membutuhkan tenaga kerja dibagian pembantu perusahaan atau tidak pada pekerjaan utama perusahaan. Sehingga hal ini masih menjadi kendala yang cukup besar bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk memperluas jangkauan kerjasama dengan perusahaan lain agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan beserta keinginan calon pekerja yang juga mempunyai kriteria pekerjaan yang diinginkan. Terlalu spesifiknya sebuah perusahaan yang membuat kompleks untuk calon pekerja. Sedangkan rata-rata yang mendaftar untuk posisi tertentu yang dibutuhkan perusahaan tersebut masih jauh dari kriteria yang ditetapkan,

sehingga perusahaan penyedia tenaga kerja berusaha untuk memberikan solusi yaitu dengan tetap memenuhi kebutuhan perusahaan tersebut namun dengan mengurangi kriteria yang tinggi dari perusahaan.

Karena dalam hal ini bukan hanya sulit dari sisi pencari kerja untuk mencari pekerjaan yang sesuai, namun perusahaan juga kesulitan untuk menentukan pekerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan untuk mendapatkan pekerja yang terbaik seperti yang diharapkan perusahaan pemberi kerja. Calon pekerja yang memndaftarkan tidak sesuai dengan apa yang dicari oleh perusahaan pemberi kerja. Jadi kedua belah pihak sama-sama mencari solusi terbaik agar dapat terpenuhi kebutuhan perusahaan dan kebutuhan calon pekerja.

Perusahaan penyedia kerja biasanya memberikan informasi tentang adanya lowongan kerja melalui publikasi lowongan pekerjaan melalui media cetak maupun online, atau menjangir calon pelamar melalui jobfair. Dengan cara seperti ini, tentu saja ada kemungkinan yang akan terjadi seperti kendala yang dibahas diatas yaitu calon tenaga kerja tidak memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan. Akibatnya, perusahaan tetap menentukan pilihan terhadap beberapa kandidat calon pekerja yang tidak ideal.

2. Kemampuan dan kapasitas kerja yang rendah

Permasalahan dalam perusahaan selanjutnya mengenai kemampuan dan kapasitas kerja yang rendah, kemampuan tiap pekerja yang dituntut memiliki sikap dan perilaku baik kadang tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan. Begitupula permasalahan di PT. Mitracomm Ekasarana sebagai

perusahaan penyedia tenaga kerja dimana masih dihadapkan dengan persoalan pekerja yang mempunyai sikap atau kebiasaan yang buruk sehingga mengganggu kinerjanya.

Wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap narasumber dinyatakan bahwa paling sering dan sulit untuk diatasi adalah jika pekerja itu sendiri mempunyai sifat yang tidak baik misalnya suka berbohong, mengucapkan kata-kata yang tidak pantas dan tidak seharusnya diucapkan kepada rekan kerja bahkan kepada pimpinan perusahaan, serta melakukan perbuatan-perbuatan yang melanggar hukum.⁷⁹

Tentu saja sikap dari pekerja ini diluar kehendak perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, karena pada awal tahap seleksi untuk menjadi pekerja telah dilakukan berbagai tes untuk meminimalkan hal-hal yang tidak diinginkan dikemudian hari. Ditahap seleksi tentu saja telah melalui proses panjang baik tes tertulis hingga wawancara yang diharapkan perusahaan lebih dapat mengenal calon pekerja itu sendiri, namun pada kenyataannya ternyata masih banyak perbuatan dari tenaga kerja yang merugikan perusahaan.

Perbuatan tenaga kerja tersebut dapat dikategorikan ringan hingga berat. Perbuatan yang tidak baik dan tergolong ringan masih bisa dirubah adalah apabila pekerja tersebut berbohong, mengucapkan kata-kata yang tidak pantas, dan melakukan kesalahan kecil yang masih bisa diberikan sanksi berupa teguran dari pimpinan perusahaan. Adapula perbuatan yang tidak baik dari

⁷⁹ Wawancara dengan Ibu Catur Widjayantie selaku Staff Human resource Development di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang pada tanggal 10 Desember – 13 Desember 2021 Pukul 13.00 WIB

pekerja yang sampai melanggar aturan perusahaan yang tidak dapat ditoleransi dapat diproses melalui jalur hukum.

Hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang tak jarang dihadapi oleh PT. Mitracomm Ekasarana itu sendiri. Solusi yang dapat dilakukan oleh PT. Mitracomm Ekasarana yaitu sebagai berikut:⁸⁰

1. Solusi permasalahan wanprestasi yang dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing*

Usaha maksimal yang terus diterapkan oleh PT. Mitracomm Ekasarana untuk menjaring calon-calon tenaga kerja yang berkualitas sudah dilakukan, sehingga apabila masih banyak yang kurang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan maka PT. Mitracomm Ekasarana melakukan pembekalan-pembekalan kepada calon pekerja sebelum terjadinya perjanjian kerjasama. Hal ini diharapkan menjadi solusi bagi para pihak baik perusahaan pemberi kerja maupun calon pekerja tersebut agar selanjutnya dapat bekerja dengan baik di suatu perusahaan meskipun sebenarnya tidak sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan.

PT. Mitracomm Ekasarana sendiri sebagai penyedia jasa tenaga kerja mempunyai banyak kualifikasi pekerjaan yang bisa didapatkan baik tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, maupun tenaga kerja tidak terdidik dan terlatih. Sehingga hal ini tentu memudahkan perusahaan pemberi kerja untuk memilih calon tenaga kerja yang disediakan oleh PT. Mitracomm Ekasarana.

⁸⁰ Wawancara dengan Ibu Catur Widjayantie selaku Staff Human resource Development di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang pada tanggal 10 Desember – 13 Desember 2021 Pukul 13.00 WIB

Minimnya lowongan kerja yang ada ini tentu saja diharapkan menjadi tanggung jawab pemerintah juga untuk melakukan pemerataan wilayah kerja. Karena penyebaran penduduk di Indonesia ini sendiri belum merata. Para tenaga kerja juga memusatkan diri dipulau jawa, padahal diluar jawa masih banyak juga peluang kerja dan potensi yang melimpah yang bisa dioptimalkan untuk penyebaran tenaga kerja.

Selain pemerataan yang diharapkan, maka solusi yang diberikan oleh PT. Mitracomm Ekasarana untuk mengurangi rendahnya kualitas tenaga kerja dengan beberapa cara yaitu⁸¹:

- a. Melakukan pelatihan kerja, pelatihan kerja ini diharapkan untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilan calon tenaga kerja sehingga calon pekerja dapat meningkatkan profesionalitas dalam bekerja.
- b. Memberikan penyuluhan tentang pentingnya pendidikan bagi masyarakat. Baik pendidikan formal maupun pendidikan informal. Agar masyarakat itu sendiri atau sebagai calon pencari kerja telah memiliki bekal yang cukup untuk menghadapi dunia kerja.

Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 sendiri telah terdapat banyak Pasal yang diantaranya dalam bab VI dan bab VII tentang penempatan tenaga kerja dan pemerataan tenaga kerja atau perluasan tenaga kerja, sehingga perusahaan juga dapat dipantau dan dibantu oleh pemerintah dalam pemerataan tenaga kerja itu sendiri. tentu saja hal ini diharapkan dapat diupayakan secara maksimal untuk

⁸¹Wawancara dengan Ibu Catur Widjayantie selaku Staff Human resource Development di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang pada tanggal 10 Desember – 13 Desember 2021 Pukul 13.00 WIB

membantu menyelesaikan kendala yang selama ini dialami oleh perusahaan penyedia tenaga kerja maupun perusahaan pemberi kerja itu sendiri.

2. Solusi permasalahan kemampuan dan kapasitas kerja yang rendah

Sama layaknya solusi permasalahan wanprestasi seorang tenaga kerja, dalam mengatasi permasalahan kemampuan tenaga *outsourcing* PT. Mitracomm Ekasarana melakukan pembekalan-pembekalan kepada calon pekerja sebelum terjadinya perjanjian kerjasama. Sedangkan dalam penyelesaian permasalahan mengenai tindakan tenaga kerja *outsourcing* yang melakukan permasalahan ringan PT. Mitracomm Ekasarana sendiri tetap mengedepankan jalur mediasi. Sedangkan jika tenaga kerja *outsourcing* sudah melakukan perbuatan melanggar hukum yang melewati batas maka PT. Mitracomm Ekasarana akan membanya ke jalur pengadilan

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dapat dilakukan:

- a. Adanya penyelesaian antara dua belah pihak antara pengusaha dengan pekerja. Dinamakan penyelesaian bipatrit. Dan penyelesaian ini masih dalam kasus yang ringan dapat diselesaikan melalui jalur non litigasi, apabila telah terjadi kesepakatan antara keduanya, kemudian hasil perjanjian yang baru dibuat tersebut didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial.
- b. Selanjutnya ada jalur mediasi yaitu menyelesaikan permasalahan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang sebagai mediator. Mediator tersebut diharapkan adalah seorang yang netral tanpa memihak salah satu

pihak. Apabila hasil dari musyawarah tersebut telah menghasilkan kesepakatan kedua pihak, maka hasil tersebut akan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial. Apabila para pihak belum mempunyai hasil penyelesaian, maka mediator mengeluarkan anjuran untuk hasil penyelesaiannya. Apabila anjuran dari mediator diterima, maka dilanjutkan dengan mendaftarkan ke pengadilan hubungan industrial, tetapi jika masih ada pihak yang belum setuju dengan anjuran mediator dapat diselesaikan ke jalur selanjutnya melalui peradilan.

- c. Selanjutnya penyelesaian permasalahan dapat diselesaikan melalui konsiliasi. Konsiliasi itu sendiri adalah penyelesaian permasalahan dimana dalam penyelesaiannya dibantu oleh konsiliator dari pihak swasta bukan dari Dinas Ketenagakerjaan. Aturan dalam penyelesaian permasalahan ini sama dengan mediasi. Untuk penyelesaian permasalahan kepentingan yang terjadi antara pekerja satu dengan pekerja lain, dalam hal terjadi kesepakatan akan didaftarkan ke pengadilan yang terkait.
- d. Penyelesaian melalui arbitrase, yaitu penyelesaian permasalahan yang dilakukan diluar pengadilan hubungan industrial. Permasalahan yang ada diajukan oleh serikat buruh, atau pihak yang berkepentingan kemudian menyerahkan hasil tersebut kepada arbiter untuk meminta bantuan memutus permasalahan. Ketika permasalahan tersebut diselesaikan melalui arbitrase, maka keputusan yang dibuat oleh arbiter bersifat final.
- e. Yang terakhir adalah penyelesaian melalui jalur litigasi yaitu melalui jalur pengadilan hubungan industrial, yaitu peradilan yang dibentuk dilingkungan

pengadilan negeri berdasarkan hukum perdata. Pengadilan hubungan industrial ini adalah tingkatan pertama dan terakhir dalam peradilan hubungan industrial. Namun apabila masih ada pihak yang tidak puas dengan hasilnya dan ingin mengajukan banding langsung kepada Mahkamah Agung untuk diputus penyelesaian permasalahan.

Dalam ketentuan yang dibuat oleh PT. Mitracomm Ekasarana sendiri, tahapan penyelesaian sengketa apabila pekerja tersebut melanggar perjanjian kerja dapat dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu bila masih dalam kesalahan wajar dan permasalahan kecil yang diperbuat oleh pekerja, maka akan diberikan teguran, dan peringatan kepada pekerja. Masih akan diberi kesempatan untuk memperbaiki diri.

Yang kedua, apabila permasalahan yang ada adalah permasalahan yang besar, maka tetap melalui jalur penyelesaian permasalahan sesuai dengan aturan Undang-Undang. Konsekuensi untuk pekerja yang telah melakukan pelanggaran kontrak yang tergolong kasus berat, maka pekerja tersebut akan diputuskan kontrak atau hubungan kerja dengan kedua pihak.

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan terhadap hambatan dan solusi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja outsourcing di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang, penulis berkesimpulan bahwa hambatan yang terjadi dikarenakan ketidak siapan dari tenaga kerja outsourcing itu sendiri sehingga merugikan pihak PT. Mitracomm Ekasarana dan perusahaan pemberi kerja. Mengenai solusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan penulis sangat setuju dengan PT. Mitracomm Ekasarana yaitu dengan melakukan

pembinaan-pembinaan serta jika terjadi permasalahan alangkah lebih baiknya bermediasi terlebih dahulu.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang, penulis berkesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pelaksanaan perjanjian kerja yang kedua belah pihak lakukan telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ada yang memberatkan disalah satu pihak. PT. Mitracomm juga memberikan hak-hak yang memang seharusnya diterima oleh pihak tenaga kerja *outsourcing* yaitu hubungan kerja, upah, pengaturan jam kerja, BPJS Ketenagakerjaan serta perlindungan hukum.
2. Hambatan dan solusi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang yaitu hambatan yang terjadi dikarenakan ketidak siapan dari tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri seperti tidak membaca secara detail tentang *shift* kerja atau waktu kerja sehingga merugikan pihak PT. Mitracomm Ekasarana dan perusahaan pemberi kerja. Mengenai solusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan penulis sangat setuju dengan PT. Mitracomm Ekasarana yaitu

dengan melakukan pembinaan-pembinaan serta jika terjadi permasalahan alangkah lebih baiknya bermediasi terlebih dahulu.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, penulis mempunyai saran sebagai berikut:

1. Para pencari kerja seharusnya bersungguh sungguh dan harus menepati perjanjian kerja, dikarenakan dimasa pandemic ini banyak orang yang terkena PHK dan harus mencari pekerjaan baru sedangkan lowongan pekerjaan sangatlah jarang serta terdapat banyak saingan serta Para pekerja agar mencermati isi dari perjanjian kerja agar dipahami dengan baik dan tidak memberatkan dikemudian hari.
2. PT. Mitracomm Ekasarana dalam melakukan penyaringan tenaga kerja outsourcing harus diperketat sehingga tidak akan menimbulkan tenaga kerja outsourcing yang tidak sunghuh sungguh dalam berkerja yang nantinya hanya menghambat kinerja PT. Mitracomm Ekasarana
3. Pemberi kerja jangan terlalu spesifik dalam mencari tenaga kerja, dikarenakan setiap orang mempunyai potensi masing-masing serta, kemampuan masih dapat diasah.
4. Perusahaan agar mengikuti peraturan Perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu apabila sudah 3 kali menandatangani kontrak baiknya harus diangkat menjadi karyawan tetap.

DAFTAR PUSTAKA

A. AL-Quran & Hadist

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan*, Maghfirah Pustaka, Jakarta, 2016.

B. BUKU

A. Qirom Syamsuddin Meliala, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian*, Liberty, Yogyakarta, 1985.

Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.

_____, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Achmad Busro, *Hukum Perikatan Berdasar Buku III KUH Perdata*, Pohon Cahaya, Yogyakarta, 2012.

Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2010.

Ahmadi Miru, *Hukum Perikatan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008.

_____, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007.

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

Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

C.S.T. Kansil, *Modul Hukum Perdata Termasuk Asas-Asas Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2006.

_____, *Pengantar Ilmu Hukum*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986.

Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra, Bandung, 2000.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2021.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.

- Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2006.
- H.R. Daeng Naja, *Akad Bank Syariah*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011.
- Hetty Hassanah, *Hukum Perdata*, Fakultas Hukum UNIKOM, Bandung, 2008.
- Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM, Jakarta, 2008.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1987.
- K.R. Soegijono, *Wawancara Sebagai Salah Satu Metode Pengumpulan Data*, Media Litbangkes, 1933, Jakarta.
- Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research*, Alumni, Bandung, 1998.
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2019.
- M. Marwan dan Jimmy P, *Kamus Hukum*, Reality Publisher, Surabaya, 2009.
- Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya, 2001.
- Richardus Eko Indrajit & Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia, Jakarta, 2004.
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
- Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998.
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005.
- Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1987.

Sri Soedewi Masyohen Sofwan, *Hukum Acara Perdata Indonesia dalam Teori dan Praktek*, Liberty, Yogyakarta, 1981.

Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Arga Printing, Jakarta, 2007.

_____, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermedia, Jakarta, 1982.

Suharnoko, *Hukum Perjanjian*, Prenada Media, Jakarta, 2004.

Sunaryo, *Metode Research*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2012.

Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986.

Zaeru Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Gafindo Persada, Jakarta, 2007

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

D. JURNAL

Haris Sudirman Lubis, *Tinjauan Yuridis Pemberantasan Narkotika Berdasarkan Program Rehabilitasi Bagi Korban Penyalahgunaan Narkoba di Kota Batam*, Skripsi, Universitas Internasional Batam, Batam, 2018.

Restu Khusnul latifah, 2017, *Kesejahteraan Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Perusahaan Bumn Bidang Kontruksi Baja Dan Bidang Logistik Kota Tegal)*, Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. (vol 17 no 6), 2011.

E. INTERNET

<https://theerlangga.wordpress.com>

<http://repository.uin-suska.ac.id>

<http://www.mitracomm.com>

<https://id.wikipedia.org>

<https://www.statistikian.com>

<https://www.info.populix.co>

<https://idcloudhost.com>

<https://penelitianilmiah.com>



LAMPIRAN

 **YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)**
Jl. Raya Kaigawe Km. 4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (B. Sak) Fax (024) 6582455
email: info@unissula.ac.id web: www.unissula.ac.id

FAKULTAS HUKUM **Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah**

Nomor : 1513/B.1/SA-H. XII / 2021
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian/Riset**

Kepada : **Yth. STAFF KANTOR PT. MITRACOM EKASARANA GAYAMSARI**
di-
SEMARANG

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang,
dengan ini memohonkan ijin riset kepada :

Nama : **JOVANCA PUTRI RACHMADIANI**
Nim : 30301800395
Semester : VII
Alamat : Perum Griya Citra Mutiara, R1.07 / Rw.07, Kec. Patebon, Kab.Kendal
Keperluan : Mengadakan Riset dan wawancara guna penyusunan
Skripsi Sarjana (S1)
Lokasi : SEMARANG

Pembimbing : **Dr. Hj. Siti Ummu Adillah, SH. M. Hum.**
Judul : *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Kerja
Outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor.13 Tahun. 2003 Di PT.
Mitracom Ekasarana Gayamsari Semarang*
Demikian atas bantuan serta perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'atikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dosen Pembimbing


Dr. Hj. Siti Ummu Adillah, SH. M. Hum
NIDN : 06-0504-6702


Semarang, 07 Desember 2021
Kas. Prodi (S1) Ilmu Hukum
Dr. Hj. Arvani Witasari, SH. M. Hum
NIDN : 06-1510-6602

Tanda Tangan
Yang Bersangkutan


JOVANCA PUTRI RACHMADIANI
Nim : 30301800395

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Catur Widjayantie
Jabatan : Staff Human Resource Development
Perusahaan : PT. Mitracomm Ekasarana
Alamat Kantor : Jl. Brigjen Sudiarto No. 104 A, Kec. Gayamsari, Semarang

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Jovanca Putri Rachmadiani
NIM : 30301800395
Jurusan : Ilmu Hukum
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Adalah benar mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di kantor kami sejak tanggal 10 Desember sampai dengan tanggal 13 Desember 2021 dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di PT. Mitracomm Ekasarana Gayamsari Semarang".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana semestinya.

Semarang, 13 Desember 2021
Staff HRD



Catur Widjayantie