

PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING PASCA BERLAKUNYA

UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

(Studi Perjanjian Kerja PT. Velacom Indonesia)

SKRIPSI

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



Diajukan oleh :

Agung Aji Rahmatullah
30301609458

PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

SEMARANG

2022

PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING PASCA BERLAKUNYA

UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

(Studi Perjanjian Kerja PT. Velacom Indonesia)



Diajukan oleh :

Agung Aji Rahmatullah

30301609458

Pada Tanggal,

Telah Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing:

UNISSULA

جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية

H. Winanto, S.H., M.H

NIDN: 06-1805-6502

PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING PASCA BERLAKUNYA

UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

(Studi Perjanjian Kerja PT. Velacom Indonesia)

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Agung Aji Rahmatullah

30301609458

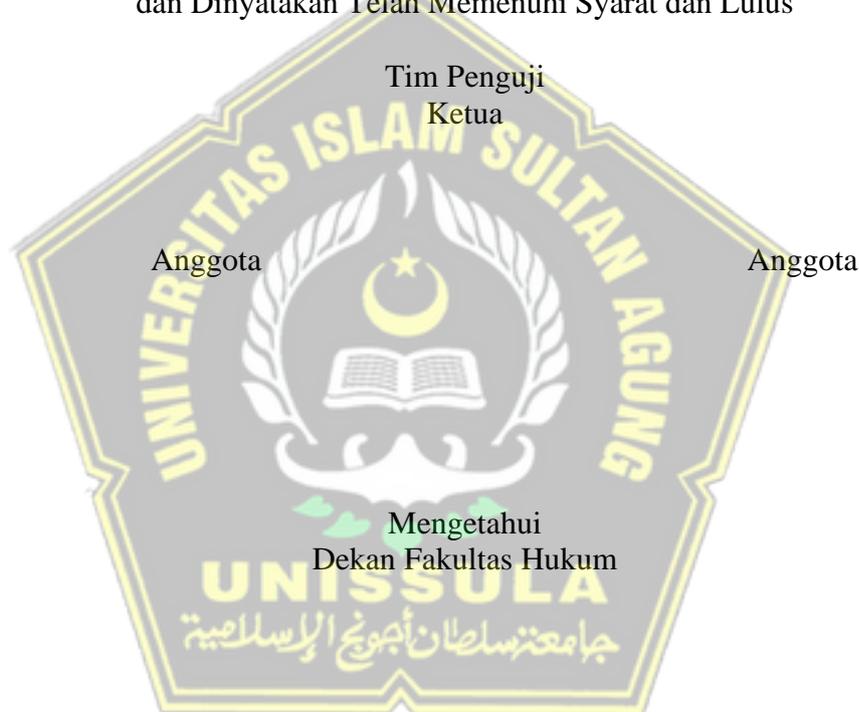
Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji
Pada tanggal 2023
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus

Tim Penguji

Ketua

Anggota

Anggota



Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum

Dr. Bambang Tri Bawono S.H., M.H

NIDN: 06-0707-7601

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agung Aji Rahmatullah
NIM : 30301609458
Jurusan : Perdata
Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang diajukan dengan judul **“PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA** (Studi Perjanjian Kerja PT. Velacom Indonesia)” adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kersajanaan di perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis/diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis beracu dalam daftar pustaka. Skripsi ini adalah milik saya, segala bentuk kesalahan dan kekeliruan dalam Skripsi ini adalah tanggung jawab penulis.

Semarang,

2023

Agung Aji Rahmatullah

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agung Aji Rahmatullah

NIM : 30301609458

Jurusan : Perdata

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan Karya Ilmiah berupa Skripsi dengan judul :
“PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (Studi Perjanjian Kerja PT. Velacom Indonesia)”. 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, 2023

Yang menyatakan,

Agung Aji Rahmatullah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik (untuk memotong), maka ia akan memanfaatkanmu (dipotong)."

- HR. Muslim

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 kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum / skripsi yang berjudul **“PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (Studi Perjanjian Kerja PT. Velacom Indonesia)”** 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. Kedua orang tua penulis yang selalu mendoakan penulis agar tetap semangat dan memotivasi penulis dalam beribadah, serta mencari ilmu dalam dunia perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto S.H., S.E, Akt, M.H. Selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung
3. Bapak Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H Dekan Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.
4. Ibu Dr.Widayati, SH., MH. Wakil Dekan I Fakultas Hukum UNISSULA Semarang dan Bapak Arpangi, SH., MH. Wakil Dekan II Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.
5. Bapak Dr. Achmad Arifullah, S.H., M.H Ketua Prodi Fakultas Hukum UNISSULA Semarang dan Ibu Ida Musofiana, S.H., M.H Sekretaris Prodi Fakultas Hukum UNISSULA Semarang
6. Bapak H. Winanto, S.H, M.H selaku dosen pembimbing dengan kesabaran yang luar biasa telah membimbing dan meluangkan waktu tenaga maupun pikiran hingga skripsi ini

7. Ibu Dr. Hj. Sri Kusriyah, SH.M.Hum Dosen wali yang kesabarannya yang telah membimbing penulis dalam perkuliahan
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan Staff, Karyawan Fakultas Hukum UNISSULA Semarang
9. Staf dan Karyawan Fakultas Hukum UNISSULA Semarang
10. 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.

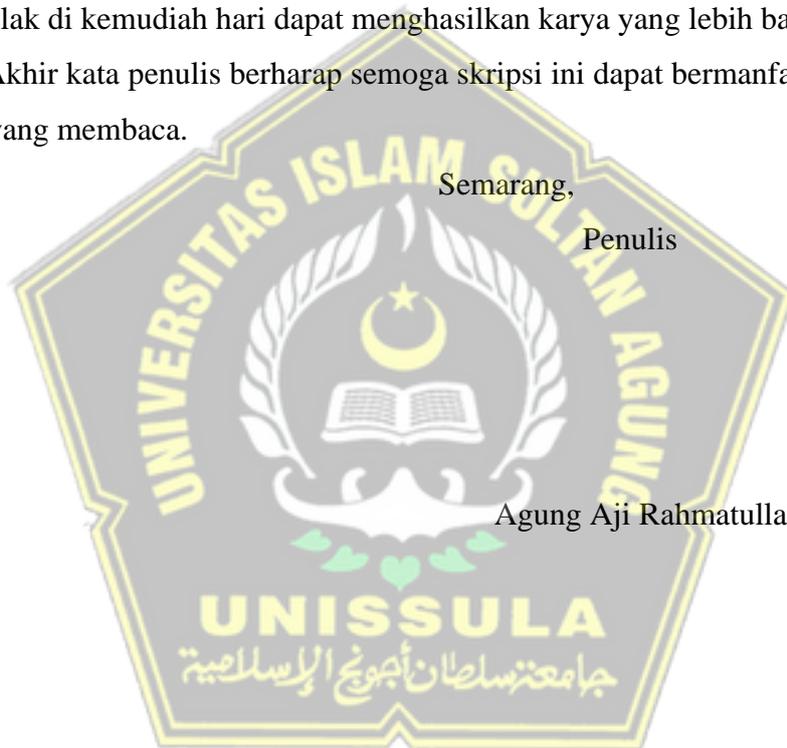
Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Semarang,

2023

Penulis

Agung Aji Rahmatullah



ABSTRAK

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*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perjanjian kerja *outsourcing* sebelum dan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan untuk mengetahui penerapan kontrak kerja PT. Velacom Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif adalah suatu penelitian yang secara deduktif dimulai analisis terhadap Pasal-Pasal dalam peraturan Perundang-Undangan yang mengatur terhadap permasalahan. Penelitian hukum secara yuridis merupakan penelitian yang mengacu pada studi kepustakaan yang ada atau terhadap data skunder yang digunakan. 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.

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan Perjanjian kerja *outsourcing* sebelum dan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama untuk jangka waktu dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sedangkan dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada ayat (3) pasal tersebut mengatur bahwa jangka waktu selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja. Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu tidak diperbolehkan untuk mensyaratkan adanya masa percobaan kerja sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan kerja, tidak hanya masa percobaan kerja tersebut batal demi hukum, namun juga masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya perjanjian kerja. Penerapan kontrak kerja PT. Velacom Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja yaitu PT. Velacom Indonesia dalam membuat perjanjian kerja dengan karyawannya menggugurkan perjanjian secara tertulis dimana perjanjian tersebut sesuai dengan pasal 2 ayat (2) Undang-undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian dibuat secara tertulis agar dapat lebih jelas lagi bagi pekerja dan perusahaan mengenai segala hak dan kewajiban keduanya. perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dijalankan, maka dengan itu para pihak yang melakukan perjanjian bersama-sama sepakat untuk masalah upah kerja dan kewajiban yang telah mereka sepakati sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan

Kata Kunci : Outsourcing, Perjanjian, Undang-Undang Cipta Kerja

ABSTRACT

Service user companies in general tend to use service providers as support jobs so that they can focus more on handling work which is their core business. This process of activity is called outsourcing. The purpose of this study is to find out the outsourcing agreement before and after the entry into force of the Job Creation Law and to find out the application of the PT. Velacom Indonesia in terms of the Job Creation Law

The approach method used in this study is a normative juridical approach, which is a research that deductively begins with an analysis of the articles in the laws and regulations that regulate problems. Juridical legal research is research that refers to existing literature studies or to the secondary data used. The specification of legal research that will be used in this paper is descriptive research, namely research that aims to obtain a complete description of the legal situation in force in a particular place.

*Based on the research results, it can be concluded that outsourcing work agreements before and after the entry into force of the Job Creation Law, namely Article 59 paragraph (4) of the Manpower Act stipulates that work agreements for a certain time can be held for a maximum period of two years and can only be extended once for a maximum period of one year. Whereas in Article 81 point 12 of the Job Creation Law which amends Article 56 of the Manpower Law, in paragraph (3) of the article stipulates that the time period for completion of a work agreement for a certain time is specified in the work agreement. Article 58 of the Manpower Act, work agreements for a certain time are not allowed to require a probationary period, whereas in the Job Creation Law, where if a work agreement for a certain time requires a probationary period, not only is the probationary period null and void, but also **The fixed working period** is calculated from the start of the work agreement. Implementation of PT. Velacom Indonesia in terms of the Job Creation Law, namely PT. Velacom Indonesia in making work agreements with its employees uses a written agreement where the agreement is in accordance with Article 2 paragraph (2) of the Job Creation Law (Employment Cluster) Government Regulation Number 35 of 2021 which states that work agreements are made in writing or orally. The agreement is made in writing so that it can be clearer to the workers and the company regarding all the rights and obligations of both. work agreements will give rise to rights and obligations that must be carried out, so with that the parties to the agreement mutually agree on the issue of wages and obligations that they have agreed on in accordance with the minimum wage that has been set*

Keywords: Outsourcing, Agreement, Job Creation Law

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	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Terminologi.....	7
F. Metode Penelitian	8
G. Sistematika Penulisan	12
BAB II PENDAHULUAN.....	14
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian	14
1. Pengertian Perjanjian.....	14
2. Syarat Sahnya Perjanjian.....	16
3. Asas-asas Hukum Perjanjian.....	18

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	21
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	21
2. Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	23
3. Jenis Perjanjian Kerja.....	29
C. Tinjauan Umum Tentang <i>Outsourcing</i>	31
1. Pengertian <i>Outsourcing</i>	31
2. Dasar Hukum <i>Outsourcing</i>	33
D. Perjanjian dalam Perspektif Islam	37
1. Pengertian Perjanjian dalam Islam	37
2. Syarat Sahnya Akad	39
E. Pengaturan Perjanjian Kerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja.....	40
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Perjanjian kerja <i>outsourcing</i> sebelum dan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja	44
1. Perjanjian Kerja Outsourcing Sebelum Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja	48
2. Perjanjian Kerja Outsourcing Sesudah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja	50
B. Penerapan kontrak kerja PT. Velacom Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja	64
BAB IV PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 18 November 2022 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 18 November 2022 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.

Namun seiring dengan diterbitkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), maka pengaturan mengenai perjanjian kerja tunduk pada Undang-Undang tersebut, yang kemudian telah diubah kembali dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) yang mengusung konsep *Omnibus Law*. *Omnibus Law* dikenal di Indonesia setelah Joko Widodo menyampaikan dalam pidato kenegaraannya

pada saat dilantik menjadi Presiden Republik Indonesia di hadapan sidang Majelis Permusyawaratan Rakyat pada tanggal 20 Oktober 2019.⁶ Konsep Omnibus Law atau yang biasa dikenal dengan sebutan undang-undang sapu jagat, merupakan suatu konsep baru bagi sistem perundang-undangan di Indonesia. Konsep ini mampu menggantikan beberapa norma dalam beberapa undang-undang melebur dalam satu peraturan, konsep ini digunakan untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman, terlalu banyak pengaturan, dan bahkan yang dapat merugikan kepentingan negara.⁷

Namun setelah disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, banyak pekerja yang menolak undang-undang tersebut dengan alasan bahwa undang-undang tersebut memuat peraturan-peraturan yang dinilai merugikan pekerja, khususnya pada bagian Bab IV yang mengatur mengenai ketenagakerjaan.⁸

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem *Outsourcing* adalah PT. Velacom Indonesia. PT Velacom Indonesia (Velacom) yang berdiri tahun 2015 merupakan perusahaan jasa telekomunikasi yang menyediakan network/jaringan untuk penerima sinyal *Base Transceiver Station* (BTS) bekerja sama dengan operator jaringan (provider) seperti Telkomsel, Indosat, dan XL.⁹

⁶ Adhi Setyo Prabowo, *Andhika Nugraha Triputra, and Yoyok Junaidi, 'Politik Hukum Omnibus Law Di Indonesia'*, Jurnal Pamator, 13.1 (2020), hlm.1–6

⁷ Osgar Sahim Matompo and Wafda Vivid Izziyana, *'Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja'*, Rechtstaat Nieuw, 5.1 (2020), hlm. 22–29.

⁸ <https://www.tribunnews.com/nasional/2020/10/06/ketok-palu-ruu-cipta-kerja-disahkan-7-poin-ini-jadi-alasan-buruh-tolak-keras-omnibus-law>. Diakses pada tanggal 18 November 2022 Pukul 13.21 WIB

⁹ <https://blog.investree.id/bisnis/kisah-ukm-bangun-bisnis-yang-tidak-biasa-maya-saputri-jadikan-velacom-tetap-berdaya-saing-di-tengah-pandemi/> diakses pada tanggal 3 Januari 2023 Pukul 19.54 WIB

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan dan mengadakan penelitian mengenai perjanjian kerja yang dibuat antara karyawan dan PT. Velacom Indonesia, apakah dengan diterapkannya Undang-Undang Cipta Kerja akan mensejahterakan karyawannya atau akan merugikan karyawannya, maka dari itu penulis membuat judul: **“PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (Studi Perjanjian Kerja PT. Velacom Indonesia)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perjanjian kerja *outsourcing* sebelum dan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana penerapan kontrak kerja PT. Velacom Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perjanjian kerja *outsourcing* sebelum dan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja
2. Untuk mengetahui penerapan kontrak kerja PT. Velacom Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu, Pemerintah dan Masyarakat dalam mengetahui perjanjian kerja *outsourcing* sebelum dan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

E. Terminologi

1. 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.”

2. 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.¹⁰

3. *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.

¹⁰ Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

4. Undang-Undang Cipta Kerja¹¹

Undang-Undang Cipta Kerja adalah Undang-Undang yang berupaya melakukan penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.¹²

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.¹³ 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 pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif adalah suatu penelitian yang secara deduktif dimulai analisis terhadap Pasal-Pasal dalam peraturan Perundang-Undangan yang mengatur terhadap permasalahan diatas. Penelitian hukum secara yuridis merupakan penelitian yang mengacu pada studi kepustakaan yang ada atau terhadap data skunder yang digunakan. Sedangkan bersifat normatif maksudnya

¹¹ Pasal 1 Ayat 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹² Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja

¹³ <https://www.statistikian.com/2017/02/metode-penelitian-metodologi-penelitian.html> diakses pada tanggal 20 November 2022 pukul 18.50 WIB.

penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan Antara suatu peraturan dengan peraturan lain dan penerapan dalam prakteknya.¹⁴

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 yang terjadi dalam masyarakat.¹⁵ 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.¹⁶

3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif maka data yang digunakan adalah jenis data sekunder, yang diambil dengan cara studi pustaka dan studi dokumentasi. Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat

¹⁴Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995, hlm. 97

¹⁵ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 54.

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

otoritatif berupa peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan¹⁷ Bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-Undang Ketenaga Kerjaan
- 3) Undang-Undang Cipta Kerja

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk ke mana peneliti akan mengarah.¹⁸ Bahan hukum sekunder yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah hukum-hukum karya ilmiah, makalah-makalah, doktrin atau pendapat para ahli hukum yang terkait dengan permasalahan yang sedang dikaji.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap

¹⁷ [https:// lawmetha. wordpress. com/ 2011 /05 /19/ metode-penelitian-hukum normatif/](https://lawmetha.wordpress.com/2011/05/19/metode-penelitian-hukum-normatif/), diakses pada Tanggal 21 November 2022, pukul 11.18 WIB

¹⁸ *Ibid*

bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang terdapat dalam penelitian misalnya kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia.¹⁹

4. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data merupakan suatu cara memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui studi lapangan dan studi kepustakaan

a. Studi Pustaka

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian studi pustaka adalah teknik dokumenter, yaitu dikumpulkan dari telaah arsip atau studi pustaka seperti, buku-buku, makalah, artikel, majalah, jurnal, koran, atau karya para pakar.²⁰

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan, menganalisis dokumen-dokumen, catatan-catatan yang penting dan berhubungan serta dapat memberikan data-data untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian.

Sugiyono mendefinisikan mengenai studi dokumentasi bahwa Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya- karya monumental dari seseorang.

¹⁹ 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

²⁰ Lexy J. Meleong, *Metodologi penelitian kualitatif*, PT. Remaja Rodakarya, Bandung, 2010, hlm.186

Dokumen yang berbentuk tulisan, misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan kebijakan.²¹

5. 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.

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 perjanjian, tinjauan perjanjian kerja, tinjauan tentang *outsourcing* dan perjanjian dalam perspektif islam.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari perjanjian kerja *outsourcing* sebelum dan pasca

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabet, Bandung, 2016, hlm. 240

berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan penerapan kontrak kerja PT.

Velacom Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja

BAB IV : PENUTUP

Bab IV berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB II

PENDAHULUAN

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.²²

Dalam bahasa Belanda, perjanjian disebut juga *overeenkomst* dan hukum perjanjian disebut *overeenkomstenrecht*.²³ 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, “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.²⁴

²² Suharnoko, *Hukum Perjanjian*, Prenada Media, Jakarta, 2004, hlm. 117.

²³ C.S.T. Kansil, *Modul Hukum Perdata Termasuk Asas-Asas Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2006, hlm. 35.

²⁴ *Ibid*, hlm. 36.

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 pelangsungan perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam lapangan hukum keluarga. Padahal yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur dalam lapangan harta kekayaan saja. 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.²⁵

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 :²⁶

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 perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan oleh salah satu pihak. Syarat tersebut berbeda dengan syarat yang terkandung dalam syarat objektif, dimana

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 93.

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".²⁷

Perikatan tidak sah, jika objeknya tidak tertentu atau tidak dapat ditentukan. Perjanjian merupakan persetujuan atau kesepakatan para pihak, menganut asas-asas, yaitu asas *pacta sunt servanda* dan asas kebebasan berkontrak yang tercantum dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Jika makna *pacta sunt 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.²⁸

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.

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat seperti tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata, dan menimbulkan akibat hukum, yaitu:²⁹

²⁷ Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 94.

²⁸ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 88.

²⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 9.

- 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 kesucilaan.

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 :

- 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.”³⁰

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.”³¹

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.

³⁰ Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1987, hlm. 13.

³¹ *Ibid*, hlm. 15.

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.³²

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.

³² H.S. Salim, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 26.

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 diatas rel yang benar. Asas itikad baik dalam arti obyektif inilah yang dimaksud dalam Pasal 1338 KUH Perdata.

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.³³

Selain pengertian tersebut di atas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain :

- a. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “ suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.³⁴
- b. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah : Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dienstverhoeding) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.³⁵
- c. Endah Pujiastuti pengertian perjanjian kerja, adalah : “perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh,

³³Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm.17.

³⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 62.

³⁵ Abdul Khakim, *Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Asitya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 49.

sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”.³⁶

Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.

Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003). Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja buruh. Unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah : (1) bekerja pada orang lain, (2) dibawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.

2. 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:³⁷

- 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.

³⁶ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2015, hlm. 21.

³⁷ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm. 17.

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.

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak – pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal – hal yang diperjanjikan.³⁸

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang – Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 69 Undang – Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

³⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 64

Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.³⁹

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek dari perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku

Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang - undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja dan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu :

- a. Adanya unsur perintah Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya.
- b. Adanya unsur pekerjaan Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan tersebut harus

³⁹ *Ibid*, hlm. 64-65

ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Tidak adanya unsur pekerjaan dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum

- c. Adanya unsur upah Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah ini adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai dalam bentuk imbalan dari pengusaha dan pemberi kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tujangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan / jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴⁰

Kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum disebut syarat subyektif, karena syarat tersebut harus dipenuhi oleh subyek hukum sedangkan suatu hal tertentu dan suatu sebab yang diperkenankan disebut syarat obyektif karena syarat ini harus dipenuhi oleh obyek hukum perjanjian.

Apabila terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan, artinya perjanjian itu menjadi batal jika ada yang memohonkan pembatalan. Kemudian apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif, perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan.

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 22

sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak – pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal – hal yang diperjanjikan.⁴¹

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang – Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 69 Undang – Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.⁴²

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek dari

⁴¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 64-65

⁴² *Ibid*, hlm. 64-65

perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku

Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang - undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja dan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu :

- d. Adanya unsur perintah Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan lainnya.
- e. Adanya unsur pekerjaan Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Tidak adanya unsur pekerjaan dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum
- f. Adanya unsur upah Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah ini adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai dalam bentuk imbalan dari pengusaha dan pemberi

kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tujangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan / jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴³

Kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum disebut syarat subyektif, karena syarat tersebut harus dipenuhi oleh subyek hukum sedangkan suatu hal tertentu dan suatu sebab yang diperkenankan disebut syarat obyektif karena syarat ini harus dipenuhi oleh obyek hukum perjanjian.

Apabila terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan, artinya perjanjian itu menjadi batal jika ada yang memohonkan pembatalan. Kemudian apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif, perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan

3. 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

⁴³ *Ibid*, hlm. 22

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 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.⁴⁴

C. 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

⁴⁴ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm.17.

pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa. Ada 3 unsur penting dalam *outsourcing* yaitu:

- a. Pemandahan fungsi pengawasan
- 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.⁴⁵

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:⁴⁶

- a. Meningkatkan fokus perusahaan.
- b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia.
- c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering.

⁴⁵ Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM, Jakarta, 2008, hlm. 3.

⁴⁶ Richardus Eko Indrajit & Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia, Jakarta, 2004, hlm. 4-5.

- d. Membagi risiko.
- e. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain.
- f. Memungkinkan tersedianya dana kapital.
- g. Menciptakan dana segar.
- h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi.
- i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.
- j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

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”.⁴⁷

Sedangkan Pasal 65 menyatakan.⁴⁸

- 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:

⁴⁷ Amin Widjaja Tunggal, *Business Process Outsourcing*, Harvarindo, Jakarta, 2015, hlm. 42.

⁴⁸ *Ibid.*

- a) Pemborongan pekerjaan, atau
 - b) Penyediaan jasa pekerja.
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat 1 harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
 - b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
 - c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
 - d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- 3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud 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:⁴⁹

- 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.

⁴⁹ *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.

D. 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 dihalaikan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan 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 عَلَيْكُمْ 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 :⁵⁰

- 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.

⁵⁰ H.R. Daeng Naja, *Akad Bank Syariah*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011, hlm. 21.

Hukum Islam juga mengenal asas-asas perjanjian, yang antara lain:⁵¹

- 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:⁵²

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

E. Pengaturan Perjanjian Kerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Pemerintah Pusat telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja dalam rangka penurunan jumlah pengangguran dan menampung pekerja baru serta mendorong pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian nasional yang akan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Meski tingkat pengangguran terbuka terus turun, Indonesia masih membutuhkan penciptaan kerja yang berkualitas karena:

⁵¹ *Ibid*, hlm. 34.

⁵² *Ibid*, hlm. 36.

- a. jumlah angkatan kerja yang bekerja tidak penuh atau tidak bekerja masih cukup tinggi yaitu sebesar 45,84 juta yang terdiri dari: 7,05 juta pengangguran, 8,14 juta setengah penganggur, 28,41 juta pekerja paruh waktu, dan 2,24 juta angkatan kerja baru (jumlah ini sebesar 34,3% dari total angkatan kerja, sementara penciptaan lapangan kerja masih berkisar sampai dengan 2,5 juta per tahunnya);
- b. jumlah penduduk yang bekerja pada kegiatan informal sebanyak 70,49 juta orang (55,72% dari total penduduk yang bekerja) dan cenderung menurun, dengan penurunan terbanyak pada status berusaha dibantu buruh tidak tetap;
- c. dibutuhkan kenaikan upah yang pertumbuhannya sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas pekerja.

Pemerintah Pusat telah berupaya untuk perluasan program jaminan dan bantuan sosial yang merupakan komitmen dalam rangka meningkatkan daya saing dan penguatan kualitas sumber daya manusia, serta untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan dan ketimpangan pendapatan. Dengan demikian melalui dukungan jaminan dan bantuan sosial, total manfaat tidak hanya diterima oleh pekerja, namun juga dirasakan oleh keluarga pekerja.

Terhadap hal tersebut Pemerintah Pusat perlu mengambil kebijakan strategis untuk menciptakan dan memperluas kerja melalui peningkatan investasi, mendorong pengembangan dan peningkatan kualitas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Untuk dapat meningkatkan penciptaan dan perluasan kerja, diperlukan pertumbuhan ekonomi stabil dan konsisten naik setiap tahunnya. Namun upaya tersebut dihadapkan dengan kondisi saat ini, terutama yang menyangkut:

Klaster ketenagakerjaan merupakan bagian isi *Omnibus Law* yang paling banyak mendapat sorotan media dan menarik perhatian publik, mengingat aturan tersebut menyangkut nasib pengusaha dan pekerja Indonesia. Salah satu yang penting dari klaster tersebut adalah aturan karyawan kontrak PKWT.

Omnibus Law ketenagakerjaan merevisi ketentuan PKWT di Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui pengubahan, penghapusan, dan penambahan pasal. Meski demikian, aturan mengenai karyawan kontrak hanya dijelaskan secara garis besar di Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Ketentuan secara rinci ada di Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja.

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Cipta Kerja, membedakan Perjanjian kerja ada 2 macam, yaitu perjanjian kerja yang dapat dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Selanjutnya, dijelaskan lebih lanjut pada Pasal 56 ayat (2) dan (3) UU Cipta Kerja bahwa PKWT yaitu perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan yang semua dasar tersebut telah ditentukan di dalam Perjanjian Kerja. PKWT pada umumnya masyarakat mengenal sebagai karyawan kontrak, sedangkan Perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada umumnya masyarakat mengenal sebagai karyawan tetap. Lebih detail, pengertian keduanya diatur di dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 angka 131 menjelaskan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam

waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan pengertian PKWTT dijelaskan pada Pasal 1 angka 232 yang memiliki arti: perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Berdasarkan kondisi di Indonesia yang berbeda dengan negaranegara maju, negara Indonesia sebagai negara berkembang masih memiliki kecenderungan bahwa para pekerja di Indonesia lebih memilih terikat dalam hubungan kerja yang bersifat tetap pada satu perusahaan.⁵³ Pada prinsipnya, Pekerja Waktu Tertentu mengharapkan menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu/Pekerja Tetap di suatu Perusahaan. Namun, kadangkala dalam praktik, PKWT yang telah melebihi tiga tahun (yang sebelumnya sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan) dan ingin diperpanjang oleh Pengusaha/Pemberi Kerja dibuat dengan cara tidak menyebut perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, melainkan dengan cara Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.⁵⁴ Hal ini tentunya melanggar Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, tetapi setelah disahkan UU Cipta Kerja, jangka waktu dan pembatasan PKWT ini dihapus dan masih menunggu ketentuan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

⁵³ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham," UIR LAW REVIEW 1, no. 2 (2017): 149–60, hlm. 155

⁵⁴ Sunarno, "Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusinya," Wacana Hukum 3, no. 2 (2009): 19–32, hlm. 174

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perjanjian kerja *outsourcing* sebelum dan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan dan pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan.⁵⁵ Dalam suatu hubungan kerja, memuat hak dan kewajiban dari pekerja maupun pengusaha, oleh karena itu adanya perjanjian kerja menjadi unsur yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja. Selain itu, untuk memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja diperlukan pula perjanjian kerja dalam bentuk tertulis antara pekerja dengan pengusaha guna menimbulkan suatu hubungan hukum yang dapat dibuktikan atau yang lazim disebut dengan perikatan.⁵⁶ Hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak sifatnya, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata, sehingga dengan adanya perjanjian kerja akan terdapat ikatan antara pekerja dengan pengusaha secara konkrit dan nyata. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁵⁷

Pengaturan mengenai perikatan secara khusus diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku II pada bagian umum dari Bab I sampai dengan Bab IV, misalnya aturan tentang bagaimana lahirnya dan hapusnya perikatan, macam-

⁵⁵ Najmi Ismail and Moch. Zainuddin, 'Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan', Jurnal Pekerjaan Sosial, 1.3 (2018), hlm. 166-82 .

⁵⁶ Dony Setiawan Putra, 'Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit Sebagai Perseroan Terbatas Dalam Kasus Jual Beli Manusia', Jurnal Hukum Magnum Opus, 2019, hlm. 296-201

⁵⁷ Israbeta Putrisani, 'Analisis Pengalihan Kredit Pemilikan Rumah Di Bawah Tangan', Mimbar Keadilan, 2018, hlm. 112-114

macam perikatan dan sebagainya. Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengatur bahwa pengertian dari perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa tersebut timbulah suatu hubungan antara orang-orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara orang-orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian kata yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang dibuat secara tertulis ataupun lisan.

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian yang diadakan dan telah sepakat tentang objek perjanjian atau sesuatu hal yang harus dilaksanakan dinamakan prestasi, prestasi ini dapat berupa menyerahkan suatu barang, melakukan suatu perbuatan, dan tidak melakukan suatu perbuatan. Dalam perjanjian kerja, maka prestasi yang dimaksud adalah kewajiban dari pekerja untuk melakukan pekerjaan dan kewajiban dari pengusaha untuk membayar upah.

Adapun mengenai perjanjian sendiri secara umum diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dimana dalam ketentuan tersebut diatur bahwa sahnyanya suatu perjanjian perlu memenuhi empat syarat diantaranya: kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu (objek yang diperjanjikan), dan suatu sebab yang tidak terlarang. Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat

tersebut dapat dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan perjanjian tersebut mengikat layaknya sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Berdasarkan Pasal 1319 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian dapat dikelompokkan kedalam dua jenis, yaitu perjanjian yang oleh undang-undang diberi suatu nama khusus atau perjanjian bernama dan perjanjian yang dalam undang-undang tidak dikenal dengan suatu nama tertentu atau perjanjian tidak bernama. Dengan demikian, perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai perjanjian bernama, karena undang-undang telah memberikan suatu nama khusus terhadap perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dikembangkan sebagai salah satu varian dari perjanjian, saat ini telah memiliki pengaturan yang bersifat sui generis pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mana dalam Pasal 1 angka 14 undang-undang *a quo* disebutkan bahwa perjanjian kerja ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berlaku pula untuk perjanjian kerja, sepanjang undang-undang yang mengatur mengenai perjanjian kerja tidak memberikan suatu pengaturan tersendiri yang menyimpang dari ketentuan umum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sehingga berlaku *asas lex specialis derogat legi generali*.

Pengaturan mengenai perjanjian kerja sendiri telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, maka beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Namun demikian, aturan mengenai syarat

sahnya suatu perjanjian kerja tidak mengalami perubahan, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa perjanjian kerja wajib memenuhi setidaknya empat dasar diantaranya kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Tidak terpenuhinya syarat pada poin a dan b dapat menyebabkan perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan, dan tidak terpenuhinya syarat pada poin c dan d menyebabkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Dengan merujuk pada ketentuan tersebut, maka syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memiliki kemiripan dengan syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hanya saja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, objek yang diperjanjikan telah ditentukan secara lebih spesifik yaitu berupa adanya pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perbedaan mendasar antara perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah terletak pada jangka waktunya, perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam

Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan-ketentuan yang banyak mengalami perubahan adalah ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu. Perubahan-perubahan pengaturan terkait perjanjian kerja waktu tertentu pasca diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Outsourcing Sebelum Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

a. Perubahan jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu

Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama untuk jangka waktu dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sehingga total jangka waktu yang dimungkinkan dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu adalah selama tiga tahun. Jangka waktu itupun dapat terjadi dengan batas waktu yang lebih panjang apabila pengusaha menerapkan sistem pembaruan perjanjian kerja, dimana untuk pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan satu kali untuk paling lama dua tahun, dengan ketentuan pembaruan perjanjian kerja baru dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang pertama. Artinya apabila pengusaha menerapkan sistem pembaruan, maka waktu maksimal yang dapat dilaksanakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah selama empat tahun.

- b. Akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis

Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat dalam bentuk tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Pada dasarnya, perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, sehingga apabila di kemudian hari terjadi perselisihan maka akan sangat membantu proses pembuktian. Konsekuensi atas perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk tidak tertulis, menyebabkan perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, hal ini diatur dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- c. Akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan

Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu tidak diperbolehkan untuk mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, apabila ditemui suatu perjanjian kerja waktu tertentu yang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum.

- d. Penambahan jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu

Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat untuk pekerjaan-pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, diantaranya pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan paling lama tiga

tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

e. Perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat (6) memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Perpanjangan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk paling lama satu tahun, sedangkan pembaruan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Namun untuk pembaruan perjanjian, hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama.

f. Uang kompensasi untuk perjanjian kerja waktu tertentu

Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak terdapat aturan mengenai kompensasi ketika berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Perjanjian Kerja Outsourcing Sesudah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

a. Perubahan jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu

Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada ayat (3) pasal tersebut mengatur bahwa jangka waktu selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja. Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu

tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Aturan tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan pemerintah tersebut, pengaturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dibedakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu, perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu yang terdiri dari pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, dapat dilaksanakan untuk paling lama 5 (lima) tahun. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang terdiri dari pekerjaan yang sekali selesai dan pekerjaan yang sementara sifatnya, dapat dilaksanakan dengan jangka waktu yang didasarkan atas kesepakatan para pihak. Sedangkan, untuk perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja

harian dengan jangka waktu maksimal tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan berturut-turut.

- b. Akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis

Konsekuensi hukum pembuatan perjanjian kerja tidak tertulis tidak dikenal lagi di dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Karena Undang-Undang Cipta Kerja mengubah Ayat (2) yang berbunyi: Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Undang-Undang Cipta Kerja tetap mensyaratkan agar perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bentuk tertulis, akan tetapi konsekuensi hukum atas tidak dipenuhinya syarat tersebut adalah tidak ada.

- c. Akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan

Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 58 Ayat (1) menegaskan, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan kerja, tidak hanya masa percobaan kerja tersebut batal demi hukum, namun juga masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya perjanjian kerja.

- d. Penambahan jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu

Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pasal 59 Ayat (1) menambahkan satu jenis, yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat

tidak tetap. Dalam penjelasan Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Artinya dengan ditambahkan satu kriteria baru untuk perjanjian kerja waktu tertentu yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, maka selama pekerjaan yang dimaksud tidak bersifat terus-menerus dan bukan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan, dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu.

e. Perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu

Sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang kemudian diatur lebih rinci dalam PP No. 35 Tahun 2021, ketentuan mengenai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu berbeda tergantung pada jenis perjanjian kerja waktu yang digunakan. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu, perpanjangan dapat dilakukan beberapa kali dengan jumlah yang tidak dibatasi, namun waktu maksimal antara dimulainya perjanjian kerja waktu tertentu dengan seluruh perpanjangan adalah tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, perpanjangan dapat dilakukan sampai selesainya pekerjaan tersebut, namun untuk berapa lama waktu maksimalnya tidak ditentukan. Kemudian, untuk perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan

tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, tidak diatur mengenai perpanjangan karena menggunakan model perjanjian kerja harian.

f. Uang kompensasi untuk perjanjian kerja waktu tertentu

Akan tetapi, dalam Undang-Undang Cipta Kerja diatur bahwa ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Kemudian dalam PP No. 35 Tahun 2021, diatur bahwa kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan. Dengan ketentuan, perjanjian kerja waktu tertentu selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan kompensasi sejumlah 1 (satu) bulan upah, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan selama kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan maka kompensasi diberikan secara proporsional.

Perjanjian kerja waktu tertentu harus didasarkan atas suatu jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan tentang perjanjian kerja waktu tertentu untuk memberikan pilihan kepada pengusaha, suatu bentuk perjanjian kerja yang dapat diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat

terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha tidak harus mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang waktu penyelesaiannya bersifat terbatas.⁵⁸

Sebelum diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bentuk tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Maksud dari perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak termasuk kepastian mengenai hak dan kewajiban pihak pekerja dan pengusaha. Hal ini juga dimaksudkan agar apabila terjadi perselisihan di kemudian hari, maka perjanjian kerja yang dibuat tertulis tersebut akan dapat digunakan dalam membantu proses pembuktian. Namun demikian, dalam pelaksanaannya tidak jarang ditemui perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan tanpa adanya perjanjian tertulis, perjanjian kerja dilakukan secara lisan hanya atas dasar kepercayaan. Salah satu faktor yang menyebabkan hal ini adalah ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena faktor kelaziman.⁵⁹ Hal ini tentu sangat berisiko, mengingat berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dibuat secara tertulis maka secara hukum dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Artinya perjanjian tersebut menjadi tidak dibatasi waktu penyelesaiannya, dan pada saat pemutusan hubungan kerja, pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar kompensasi berupa pesangon, penghargaan masa kerja, ataupun hak-hak

⁵⁸ Ngatiran, 'Tertundanya Pengangkatan Karyawan Tidak Tetap Menjadi Karyawan Tetap Pada Institut Kesenian Jakarta', *Jurnal Surya Kencana Dua*, 5.2 (2018), hlm. 501-18 .

⁵⁹ Falentino Tampongangoy, 'Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia', *Jurnal Lex Privatum*, 1.1 (2013), hlm. 146-58.

lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Selain daripada permasalahan tersebut, terdapat juga beberapa permasalahan lain terkait implementasi perjanjian kerja waktu tidak tertentu di Indonesia sebelum Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan, diantaranya:

- a. Pelanggaran mengenai jenis pekerjaan dan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki persyaratan khusus, terutama terkait jangka waktu perjanjian dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan paling lama dua tahun, hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, atau dapat diperbarui maksimal satu kali untuk waktu paling lama dua tahun. Sedangkan untuk jenis pekerjaannya sendiri, tidak semua pekerjaan dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu, tapi hanya pekerjaan-pekerjaan tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjiwaan. Akan tetapi dalam implementasinya, tidak jarang perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan terhadap pekerjaan yang bersifat tetap dan waktu pelaksanaan pekerjaannya melebihi dari batas waktu yang ditentukan.

- b. Perpanjangan atau pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu secara diam-diam

Terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dimungkinkan untuk dilakukan perpanjangan ataupun pembaruan ketika perjanjian kerja tersebut selesai. Namun demikian, untuk perpanjangan perjanjian kerja hanya dapat dilakukan satu kali dengan jangka waktu maksimal satu tahun, selain itu apabila akan dilakukan perpanjangan maka paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja tersebut berakhir, pengusaha wajib memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan. Sedangkan apabila pengusaha ingin mengadakan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, maka pembaruan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari setelah berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, dan pembaruan itupun hanya boleh dilakukan satu kali dengan jangka waktu paling lama dua tahun. Apabila perpanjangan perjanjian disepakati oleh pihak pekerja dan pengusaha maka hal tersebut tidak menjadi masalah, namun jika perpanjangan perjanjian dilakukan secara diam-diam, seperti halnya hubungan kerja dipandang diadakan lagi untuk waktu paling lama satu tahun dengan syarat yang sama, maka hal ini menjadi suatu permasalahan. Perpanjangan perjanjian mensyaratkan adanya pemberitahuan secara tertulis paling lambat tujuh hari sebelum jangka waktu perjanjian kerja yang lama berakhir, sedangkan untuk dilakukan pembaruan perjanjian kerja harus ada tenggang waktu tiga puluh hari setelah perjanjian kerja berakhir. Tidak terpenuhinya syarat-syarat tersebut membuat perjanjian kerja secara hukum menjadi

perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dalam praktik juga tidak jarang ditemui bahwa dalam hal dilakukan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja tidak pernah diberhentikan selama tiga puluh hari setelah perjanjian kerja berakhir.

- c. Tidak adanya kompensasi pada saat berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai hak berupa kompensasi setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak akan menimbulkan dampak kerugian pada pengusaha, karena pengusaha tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan uang pesangon atas berakhirnya hubungan kerja tersebut. Hal ini berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dimana dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja memiliki hak untuk mendapatkan uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sehingga dalam hal pekerja yang menjalani hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, walaupun pekerja tersebut telah lama bekerja, hal tersebut tidak akan mempengaruhi ataupun membuatnya mendapatkan kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja.

Permasalahan-permasalahan tersebut diatas ditemui dalam implementasi atau tataran praktik terkait perjanjian kerja waktu tertentu sebelum Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan. Setelah Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan, permasalahan mengenai kompensasi saat berakhirnya hubungan kerja telah dijawab dengan ditambahkan Pasal 61A. Dimana dalam pasal tersebut mengatur bahwa ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pengusaha wajib memberikan

uang kompensasi kepada pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Selanjutnya dalam PP No. 35 Tahun 2021, diatur bahwa kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan. Dengan ketentuan, perjanjian kerja waktu tertentu selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan kompensasi sejumlah 1 (satu) bulan upah, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan selama kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan maka kompensasi diberikan secara proporsional.

Namun demikian, Undang-Undang Cipta Kerja tidak menjawab persoalan terkait permasalahan mengenai perjanjian kerja yang tidak dibuat secara tertulis, pelanggaran jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, serta perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga pasca diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat beberapa masalah baru terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang patut menjadi perhatian, permasalahan-permasalahan tersebut diantaranya:

- a. Tidak terdapat batasan mengenai jangka waktu maksimal untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur mengenai jangka waktu maksimal suatu perjanjian dapat dilaksanakan, akan tetapi untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan, lamanya maksimal perjanjian tersebut dapat dilaksanakan tidak ditentukan secara spesifik. Dalam peraturan pemerintah tersebut hanya diatur bahwa

perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan dapat dilakukan dalam jangka waktu atas dasar kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian dan disesuaikan dengan lama waktu selesainya pekerjaan tersebut. Hal ini menimbulkan pertanyaan terhadap proyek-proyek yang memakan waktu selama bertahun-tahun, dengan demikian perjanjian kerja waktu tertentu juga akan dilakukan untuk jangka waktu yang lama selama bertahun-tahun mengikuti lamanya penyelesaian proyek tersebut. Belum lagi, terhadap perjanjian kerja waktu tertentu jenis ini juga dimungkinkan dilakukannya perpanjangan dengan batas waktu yang tidak ditentukan pula, dengan berpatokan pada selesainya pekerjaan tersebut. Hal ini semakin menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai lama waktu maksimal yang dapat dilakukan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu jenis ini.

- b. Tidak ada akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis

Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak secara tertulis secara hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun, aturan tersebut dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja, hal ini menyebabkan tidak adanya konsekuensi hukum apapun apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis. Undang-Undang Cipta Kerja hanya mewajibkan perjanjian kerja waktu tertentu untuk dibuat secara tertulis tanpa adanya sanksi/konsekuensi hukum apapun apabila kewajiban tersebut dilanggar. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya praktik-praktik pelaksanaan perjanjian kerja

waktu tertentu tanpa adanya perjanjian dalam bentuk tertulisnya, sehingga akan mengurangi kepastian hukum dan mempersulit pembuktian tentang adanya hubungan kerja waktu tertentu antara pekerja dengan pengusaha.

- c. Tidak adanya pengaturan tentang pemberitahuan dari pengusaha terkait perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Perpanjangan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk paling lama satu tahun, sedangkan pembaruan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Namun untuk pembaruan perjanjian, hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Ketentuan ini kemudian tidak ditemukan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, hanya saja dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur mengenai perpanjangan perjanjian untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu dan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Namun demikian, peraturan pemerintah tersebut tidak memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk melakukan pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu. Tidak adanya ketentuan mengenai pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan akan mengakibatkan pekerja tidak memiliki kesempatan untuk mempersiapkan mencari peluang pekerjaan lain ketika ternyata perjanjiannya tidak diperpanjang. Demikian pula sebaliknya, ketika pekerja merasa perjanjian kerja waktu tertentu telah

berakhir, ternyata di hari terakhir pekerja tersebut baru mengetahui bahwa perjanjian kerja waktu tertentu akan diperpanjang. Hal ini mengurangi hak pekerja untuk mendapatkan informasi mengenai kelanjutan pekerjaan yang sedang dijalaninya.

Terhadap permasalahan-permasalahan tersebut, sudah sepatutnya untuk menjadi perhatian pemerintah untuk dibuatkan pengaturannya. Hal ini guna memberikan kepastian hukum terhadap perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin kelangsungan sistem hubungan kerja yang harmonis.

Penulis mengutip sebuah berita yang harus menjadi sorotan pemerintah akan perlindungan tenaga kerja yaitu berita yang dibuat oleh Tribunnews.com, dimana dalam berita tersebut menyatakan terdapat Enam pasal Perppu Cipta Kerja dinilai diciptakan 'ketidakpastian hukum'.⁶⁰

Sejumlah pasal yang benar-benar baru di dalam Perppu Cipta Kerja justru menciptakan "ketidakpastian hukum, diantaranya."⁶¹

1. Pasal 64 UU Cipta Kerja

Pasal yang mengatur tentang tenaga kerja alih daya atau outsourcing ini kembali dihidupkan dalam Perppu Cipta Kerja dengan perubahan. Pasal ini berasal dari UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang kemudian dihapus dalam UU Cipta Kerja tahun 2020. Dengan kata lain, dalam UU Cipta Kerja tahun 2020 setiap sektor pekerjaan bisa menggunakan tenaga alih daya. Tapi dengan Perppu terbaru ini, ada kemungkinan jenis-jenis pekerjaan tertentu saja yang boleh diisi tenaga alih daya. Tapi pemerintah tidak secara rinci menjelaskan tentang “menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan”. "Apakah ini maksudnya menjadi peraturan pemerintah akan dibatasi jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan alih daya, atau dia sedang mengatur

⁶⁰ <https://www.tribunnews.com/internasional/2023/01/04/enam-pasal-perppu-cipta-kerja-dinilai-ciptakan-ketidakpastian-hukum-penentuan-upah-minimum-hingga-pekerja-alih-daya?page=4> diakses pada tanggal 20 Januari 2023 Pada pukul 13.00 WIB

⁶¹ *Ibid*

pembicaraan mekanisme alih daya, atau apa? Itu serba tidak jelas,” kata Nabiyla⁶²

2. Pasal 88C

Di dalam Perppu Cipta kerja, terdapat frasa “dengan syarat tertentu” yang dihapus di akhir kalimat ayat dua. Kemudian penjelasan berikutnya gubernur dapat menetapkan upah minimum di tingkat kabupaten dan kota itu kalau jumlahnya lebih besar dari upah minimum provinsi. Tidak ada yang terlalu signifikan dalam perubahan ini, kata Nabiyla. Tapi perubahan klausul ini tidak diikuti dengan penjelasan.

3. Pasal 88D

Pengaturan upah minimum buruh dalam lima tahun terakhir ini menggunakan variabel inflasi dan pertumbuhan ekonomi, termasuk diatur dalam UU Cipta Kerja. Tapi, dalam Perppu Cipta Kerja ditambahkan variabel baru yaitu “indeks tertentu”. Variabel baru ini ditolak oleh Apindo yang disebut akan memberatkan dunia usaha. Sementara itu, Said Iqbal mengatakan variabel ini “menimbulkan ketidakpastian”. “Indeks tertentu ini apa? Kan nggak jelas. Inflasi, pertumbuhan ekonomi dan indeks tertentu ini apakah pengurang, penambahan, pengalih atau pembagi, kan nggak jelas formulanya,”

4. Pasal 88F

Ini adalah pasal yang benar-benar baru dan paling krusial. Besaran upah buruh yang ditetapkan tiap tahun bisa suatu saat secara absolut ditentukan pemerintah pusat. “Jadi yang punya kuasa besar itu adalah pemerintah pusat. Jadi kesannya sangat sentralisasi, jadi kayak apa pun yang nanti terjadi yang mengetok palu terakhir itu adalah pemerintah pusat,” kata Nabiyla. Namun, Said Iqbal membacanya pemerintah ingin mengambil posisi ini di saat perekonomian sulit, seperti masa pandemi yang membuat perusahaan gulung tikar. Ia setuju dengan pasal ini selama dijelaskan lebih rinci. “Perusahaan dapat mengajukan penangguhan upah minimum dengan mengajukan laporan pembukuan merugi berturut-turut selama dua tahun secara tertulis. Itu jauh lebih mengena,” kata Said.

5. Pasal 184 dan 185

Ketentuan penutup Perppu Ciptaker Pasal 184 menyatakan peraturan pelaksanaan (PP) UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja tetap berlaku. Akan tetapi, pasal 185 pada Perppu Ciptaker menyatakan UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. “Jika hal itu dilaksanakan,

⁶² Ibid

empat PP klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja tidak memiliki dasar undang-undang di atasnya. Empat aturan turunan yang dinilai tak memiliki landasan lagi karena Perppu Cipta Kerja ini adalah PP No 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing; PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja .

B. Penerapan kontrak kerja PT. Velacom Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja

Pekerja *outsourcing* bekerja berdasarkan kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berakhir dalam waktu tertentu. Pekerja *Rigger* pada PT.Velacom Indonesia adalah pekerja PKWT, sebelum menjalankan tugasnya pekerja Rigger dengan PT. Velacom Indonesia membuat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis yang telah dikesepakati oleh kedua belah pihak.

Perjanjian kerja outsourcing biasanya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), menurut Pasal 1 ayat 10 Undang-Undang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 (Klaster Ketenagakerjaan) tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu. Dalam peraturan tersebut mengatur bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Didalam pasal 1 Kepmenaker No.100 tahun 2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

3. Pengusaha adalah:

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

4. Perusahaan adalah:

- d. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

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

Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban para pihak, kemudian antara pekerja dengan

pengusaha menetapkan secara bersama-sama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan undang-undang cipta kerja dan undang-undang ketenagakerjaan dan menjadi bukti yang kuat apabila salah satu pihak melanggar atau tidak memenuhi kewajiban yang ada di perjanjian kerja. PT.Velacom Indonesia ialah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa, dari banyak jenis pekerjaan yang ada di PT. Velacom Indonesia penulis tertarik untuk meneliti dibidang jasa IT dan Manage Service.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan karyawan Rigging PT. Velacom Indonesia menyatakan bahwa bentuk perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT.Velacom Indonesia dengan pekerja dibuat secara tertulis.⁶³

Selain itu jawaban yang penulis dapatkan dari Rieke Revina Rahadian HR Manager dari PT.Velacom Indonesia bahwa perjanjian dibuat secara tertulis agar dapat lebih jelas lagi bagi pekerja dan perusahaan mengenai segala hak dan kewajiban keduanya.⁶⁴

Walaupun hal tersebut didalam undang-undang cipta kerja memperbolehkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, sebagaimana terdapat dalam pasal 2 ayat (2) Undang-undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

⁶³ Wawancara dengan Kusmawan selaku *Rigger* PT. Velacom Indonesia pada tanggal 16 Januari 2023 Pukul 13.00 WIB

⁶⁴ Wawancara dengan Rieke Revina Rahadian selaku HR Manager PT. Velacom Indonesia pada tanggal 16 Januari 2023 Pukul 13.00 WIB

Setelah adanya perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dijalankan, maka dengan itu para pihak yang melakukan perjanjian bersama-sama sepakat untuk masalah upah kerja dan kewajiban yang telah mereka sepakati sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh provinsi Kalimantan Selatan dan jam kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Rieke Revina Rahadian syarat perjanjian kerja tertulis minimal harus memuat identitas perusahaan, identitas pekerja, waktu kerja, jenis pekerjaan, besaran upah yang didapatkan, kemudian hak dan kewajiban kedua belah pihak antara pekerja dengan pengusaha.

Contoh dari perjanjian kerja waktu tertentu secara formil sekurang-kurangnya harus memuat (pasal 13 Undang-undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) yaitu:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besaran dan cara pembayaran upah;
6. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
8. Tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak PKWT.

Salah satu syarat sah dari perjanjian kerja adalah adanya kesepakatan yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang sahnya suatu perjanjian, yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab hal yang halal

Dari hasil wawancara penulis dengan seorang pekerja *rigger* mengenai perjanjian kerja perjanjian kerja dibuat dengan kesepakatan bersama antara pekerja dengan pihak PT.Velacom Indonesia. Hasil wawancara tersebut juga diperkuat dengan penjelasan yang diberikan oleh Rieke Revina Rahadian selaku HR Manager bahwa perjanjian kerja tersebut dibuat atas kesepakatan atau persetujuan bersama antara pekerja dengan pihak perusahaan yang dilakukan secara sadar dan tanpa paksaan apapun dari salah satu pihak.

Sebelum menjadi pekerja PT.Velacom Indonesia, para pekerja *rigger* harus melewati beberapa tahapan seperti seleksi berkas, interview, perjanjian kerja tertulis, *training*, *training* penempatan, penempatan.

Hal ini merupakan standar dalam merekrut para pekerja karena kualitas dari pekerja sangat penting bagi perusahaan penyedia jasa *outsourcing* terutama pada PT.Velacom Indonesia. Tidak hanya kualitas dari pekerjanya saja tetapi juga kepuasan dari pihak *user* (pemberi pekerjaan) juga menjadi prioritas perusahaan juga.

Dalam melakukan perjanjian kerja sama telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu PT Telekomunikasi Seluler (Pihak I) dengan PT. Velacom Indonesia (Pihak II) dan kemudian PT. Velacom Indonesia membuat kesepakatan atau perjanjian kerja dengan pekerja *rigger*. Apabila pekerja setuju dengan kesepakatan tersebut maka pekerja dapat bekerja di tempat PT Telekomunikasi Seluler (Pihak I). Perjanjian kerja sama maupun perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. Velacom Indonesia dibuat secara tertulis.

Hal ini diperjelaskan dengan hasil wawancara penulis dengan Rieke Revina Rahadian selaku HR Manager PT. Velacom Indonesia yang menyatakan sebelum mempekerjakan pekerjaannya pihak perusahaan melakukan kerja sama terlebih dahulu kepada pihak *user* (Pihak I) agar dapat memastikan berapa pekerja yang dibutuhkan oleh pihak *user* (Pihak I) dan dalam hak dan kewajiban kedua belah pihak. Setelah perjanjian kerja sama telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pihak *user* (Pihak I) dengan PT. Velacom Indonesia (Pihak II) kemudian menanyakan kepada calon pekerja mengenai kesepakatan yang telah dibuat oleh pihak *user* dan apabila dia setuju maka calon pekerja akan mengikuti prosedur kami.⁶⁵

Rieke Revina Rahadian selaku HR Manager PT. Velacom Indonesia mengatakan sebaiknya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis walaupun didalam Undang-undang dibenarkan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara lisan namun didalam dunia perusahaan legalitas formal harus tetap diadakan, tetapi

⁶⁵ Wawancara dengan Rieke Revina Rahadian selaku HR Manager PT. Velacom Indonesia pada tanggal 16 Januari 2023 Pukul 13.00 WIB

untuk perjanjian kerja waktu tertentu wajib diadakannya perjanjian kerja secara tertulis.⁶⁶

Setiap perusahaan memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan tujuan menjadi pedoman dan meminimalisir kesalahan pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pula dengan PT.Velacom Indonesia, dalam membuat SOP (Standar Operasional Prosedur) PT. Velacom Indonesia mengikuti peraturan yang berlaku yaitu:

1. Bilamana diperlukan oleh Perusahaan maka Karyawan bersedia unruk menjalankan kerja pada hari libur dan keagamaan
2. Karyawan bersedia untuk bekerja lembur jika diperlukan dan atau diperintahkan oleh Perusahaan.
3. Berdasarkan kesepakatan Karyawan tidak berhak atas upah lembur karena independen dan telah mempunyai penghasilannya tinggi menurut standar Perusahaan

Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dibuat oleh PT.Velacom Indonesia bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih efektif.

Menurut penjelasan Kusmawan selaku *Rigger* diketahui bahwa pekerja *Rigger* dapat lebih dari 12 jam dalam sehari dikarenakan perjalanan serta fasilitas jalan yang kurang memadai, hal ini tentunya tidak sesuai dengan ketentuan mengenai jam kerja sebagaimana diatur didalam undang-undang yang berlaku. Bila

⁶⁶ Wawancara dengan Rieke Revina Rahadian selaku HR Manager PT. Velacom Indonesia pada tanggal 16 Januari 2023 Pukul 13.00 WIB

dijumlahkan pekerja bekerja dapat lebih dari 84 jam 7 hari dengan ketidak pastina akan hari libur.⁶⁷

Walaupun mereka bekerja melebihi jam kerja yang telah diatur oleh undang-undang tetapi mereka tidak mendapatkan upah kerja lembur. Perusahaan memang tidak membayarkan upah kerja lembur karena PT. Velacom Indonesia dalam perjanjian dengan pekerja sudah sepakat dalam perjanjian kerja.

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari, jam kerja bagi para pekerja perusahaan diatur didalam Undang-Undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Pada pasal 21 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) PP No.35 Tahun 2021 yang menjelaskan mengenai waktu kerja:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (minggu).

Apabila buruh/pekerja bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan, maka pihak pengusaha wajib memberikan upah lembur kepada buruh/pekerjanya. Hal iniberdasarkan ketentuan Undang-

⁶⁷ Wawancara dengan Kusmawan selaku *Rigger* PT. Velacom Indonesia pada tanggal 16 Januari 2023 Pukul 13.00 WIB

Undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) PP No. 35 Tahun 2021 pasal 26 ayat 1 yang menyatakan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 hari dan 18 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Dan di Undang-Undang Cipta Kerja pada Pasal 28 ayat 1 dan 2 yang menegaskan bahwa:

- (1) Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.
- (2) Perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha

Pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) harus membayar upah lembur. Ketentuan upah lembur juga telah ditetapkan oleh keputusan Menteri. Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans Nomor: KEP. 102/MEN/VI/2004 pasal 1 ayat (1) tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan terhadap penerapan kontrak kerja PT. Velacom Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja,

bahwa penulis temui dalam pembuatan kontrak kerja PT. Velacom Indonesia dengan pekerja dibuat secara tertulis dan hal tersebut sudah sesuai dengan pasal 2 ayat (2) Undang-undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Kesepakatan yang dibuat antara PT. Velacom Indonesia juga tidak melanggar KUHPerdara Pasal 1320 dimana Pasal tersebut menyatakan:

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

Bila melihat Perjanjian Kerja PT. Velacom Indonesia yang tidak mengatur mengenai upah lembur menurut penulis jika hal tersebut disepakati kedua belah pihak antara PT. Velacom Indonesia dan Pekerja *Rigging* maka hal tersebut tidak melanggar peraturan. Tetapi jika tidak terdapat dalam perjanjian dan PT. Velacom Indonesia memperkerjakan karyawannya lebih dari 12 Jam dalam 1 hari selama 1 minggu dengan total 84 Jam kerja maka PT. Velacom telah melanggar PP No. 35 Tahun 2021 pasal 26 ayat 1 yang menyatakan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 hari dan 18 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan mengenai perjanjian kerja *outsourcing* pasca berlakunya undang-undang cipta kerja studi perjanjian kerja PT. Velacom Indonesia, penulis berkesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja *outsourcing* sebelum dan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama untuk jangka waktu dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sedangkan dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada ayat (3) pasal tersebut mengatur bahwa jangka waktu selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja. Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu tidak diperbolehkan untuk mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, apabila ditemui suatu perjanjian kerja waktu tertentu yang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan ini kemudian mengalami penegasan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan kerja, tidak hanya masa percobaan kerja tersebut batal demi hukum, namun juga masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya perjanjian kerja.

2. Penerapan kontrak kerja PT. Velacom Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja yaitu PT. Velacom Indonesia dalam membuat perjanjian kerja dengan karyawannya menggugurkan perjanjian secara tertulis dimana perjanjian tersebut sesuai dengan pasal 2 ayat (2) Undang-undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian dibuat secara tertulis agar dapat lebih jelas lagi bagi pekerja dan perusahaan mengenai segala hak dan kewajiban keduanya. perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dijalankan, maka dengan itu para pihak yang melakukan perjanjian bersama-sama sepakat untuk masalah upah kerja dan kewajiban yang telah mereka sepakati sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan

B. Saran

Kepada pemerintah untuk kedepannya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan sistem *outsourcing* dapat lebih baik dan memberi kepastian hukum, terpenuhinya hak dan kewajiban bagi para pekerja dan perusahaan sehingga terciptanya hubungan yang harmonis dalam kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Kadir Muhammad, 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdul Khakim, 2014, *Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Asitya Bakti, Bandung.
- Abdulkadir Muhammad, 2000, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Amin Widjaja Tunggal, 2015, *Business Process Outsourcing*, Harvarindo, Jakarta.
- C.S.T. Kansil, 2006, *Modul Hukum Perdata Termasuk Asas-Asas Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Endah Pujiastuti, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang.
- H.R. Daeng Naja, 2011, *Akad Bank Syariah*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- H.S. Salim, 2006, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta.
- Iftida Yasar, 2008, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM, Jakarta.
- Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, 2004, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada.
- Lexy J. Meleong, 2010, *Metodologi penelitian kualitatif*, PT. Remaja Rodakarya, Bandung.
- Richardus Eko Indrajit & Richardus Djokopranoto, 2004, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1995, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

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

Soebekti, 1987, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta.

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabet, Bandung.

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

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

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

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Ketenaga Kerjaan

Undang-Undang Cipta Kerja

Jurnal

Adhi Setyo Prabowo, *Andhika Nugraha Triputra, and Yoyok Junaidi*, 'Politik Hukum Omnibus Law Di Indonesia', Jurnal Pamator, 13.1 (2020).

Dony Setiawan Putra, 'Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit Sebagai Perseroan Terbatas Dalam Kasus Jual Beli Manusia', Jurnal Hukum Magnum Opus, (2019).

Falentino Tampongangoy, 'Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia', Jurnal Lex Privatum, 1.1 (2013).

Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham," UIR LAW REVIEW 1, no. 2 (2017).

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

Israbeta Putrisani, 'Analisis Pengalihan Kredit Pemilikan Rumah Di Bawah Tangan', Mimbar Keadilan, (2018).

Najmi Ismail and Moch. Zainuddin, '*Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*', Jurnal Pekerjaan Sosial, 1.3 (2018).

Ngatiran, '*Tertundanya Pengangkatan Karyawan Tidak Tetap Menjadi Karyawan Tetap Pada Institut Kesenian Jakarta*', Jurnal Surya Kencana Dua, 5.2 (2018).

Osgar Sahim Matompo and Wafda Vivid Izziyana, '*Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja*', Rechtstaat Nieuw, 5.1 (2020).

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.

Sunarno, '*Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusinya*,' Wacana Hukum 3, no. 2 (2009).

Internet

[https:// lawmetha. wordpress. com/ 2011 /05 /19/ metode-penelitian-hukum normatif/](https://lawmetha.wordpress.com/2011/05/19/metode-penelitian-hukum-normatif/), diakses pada Tanggal 21 November 2022, pukul 11.18 WIB

[https://theerlangga.wordpress.com/ 2010 / 09 / 03 / kedudukan – outsourcing - di indonesia/](https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outsourcing-di-indonesia/) diakses pada tanggal 18 November 2022 pukul 10.11 WIB.

[https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan – outsourcing – di – indonesia /](https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outsourcing-di-indonesia/) diakses pada tanggal 18 November 2022 pukul 10.01 WIB.

[https://www.statistikian.com/ 2017 / 02 / metode – penelitian - metodologi-penelitian.html](https://www.statistikian.com/2017/02/metode-penelitian-metodologi-penelitian.html) diakses pada tanggal 20 November 2022 pukul 18.50 WIB.

[https://www.tribunnews.com/nasional/2020/10/06/ketok-palu-ruu-cipta-kerja-disahkan-7-poin-ini-jadi-alasan-buruh-tolak-keras-omnibus-law.](https://www.tribunnews.com/nasional/2020/10/06/ketok-palu-ruu-cipta-kerja-disahkan-7-poin-ini-jadi-alasan-buruh-tolak-keras-omnibus-law) Diakses pada tanggal 18 November 2022 Pukul 13.21 WIB

<https://www.tribunnews.com/internasional/2023/01/04/enam-pasal-perppu-cipta-kerja-dinilai-ciptakan-ketidakpastian-hukum-penentuan-upah-minimum-hingga-pekerja-alih-daya?page=4> diakses pada tanggal 20 Januari 2023 Pada pukul 13.00 WIB