

**TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN BAGI PERUSAHAAN PENGGUNA
JASA *OUTSOURCING* DENGAN PERUSAHAAN *OUTSOURCING* DI
INDONESIA**

SKRIPSI

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



Diajukan oleh :

AIDA ALIYAH
30302100040

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG
2024**

**TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN BAGI PERUSAHAAN PENGGUNA
JASA *OUTSOURCING* DENGAN PERUSAHAAN *OUTSOURCING* DI
INDONESIA**



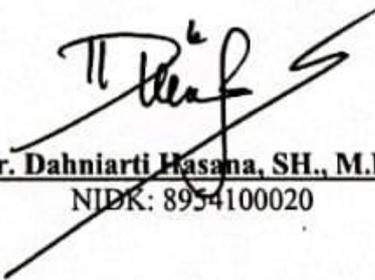
Diajukan oleh :

AIDA ALIYAH
30302100040

Pada Tanggal, 18 Februari 2025

Telah Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing:



Dr. Dahniarti Hasana, SH., M.Kn
NIDK: 8954100020

**TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN BAGI PERUSAHAAN PENGGUNA
JASA *OUTSOURCING* DENGAN PERUSAHAAN *OUTSOURCING* DI
INDONESIA**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

AIDA ALIYAH
30302100040

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Pada tanggal 18 Februari 2025
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus

Tim Penguji

Ketua


Amin Purnawan, S.H., S.PN., M.Hum
NIDN: 0606126501

Anggota


Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H
NIDN: 0620066801

Anggota


Dr. Dahniarti Hasana, S.H., M.Kn
NIDN: 8954100020

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum




Dr. H. Jawade Hafidz, SH. MH
NIDN: 0620046701

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aida Aliyah

NIM 30302100040

Jurusan : Perdata

Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang diajukan dengan judul "TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN BAGI PERUSAHAAN PENGGUNA JASA OUTSOURCING DENGAN PERUSAHAAN OUTSOURCING DI INDONESIA", adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan 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, 26-02-2025



Aida Anyah

30302100040

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aida Aliyah

NIM : 30302100040

Jurusan : Perdata

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan Karya Ilmiah berupa Skripsi dengan judul :
"TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN BAGI PERUSAHAAN PENGGUNA JASA OUTSOURCING DENGAN PERUSAHAAN OUTSOURCING DI 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 hariterbukti ada pelanggaran Hak Cipta/ Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpamelibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 26-02-2025


Aida Aliyah

30302100040



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

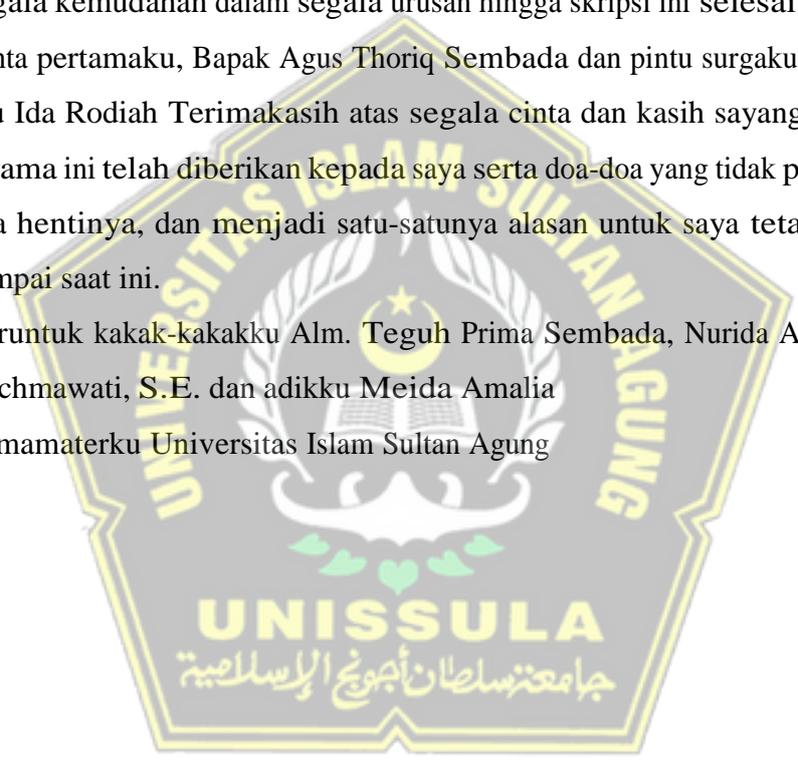
✚ “Menuju tak terbatas dan melampauinya”

✚ “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S.Al-Baqarah, 2:286)

Persembahan :

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan melimpahkan segala kemudahan dalam segala urusan hingga skripsi ini selesai
2. Cinta pertamaku, Bapak Agus Thoriq Sembada dan pintu surgaku, Alm. Ibu Ida Rodiah Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang selama ini telah diberikan kepada saya serta doa-doa yang tidak pernah ada hentinya, dan menjadi satu-satunya alasan untuk saya tetap ada sampai saat ini.
3. Teruntuk kakak-kakaku Alm. Teguh Prima Sembada, Nurida Agustin Rachmawati, S.E. dan adikku Meida Amalia
4. Almamaterku Universitas Islam Sultan Agung



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 **“TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN BAGI PERUSAHAAN PENGGUNA JASA *OUTSOURCING* DENGAN PERUSAHAAN *OUTSOURCING* DI INDONESIA”** Sebagai persyaratan wajib bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang guna memperoleh gelar sarjanastrata satu (S1) ilmu hukum.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto S.H., S.E, Akt, M.H. Selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung
2. Bapak Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H Dekan Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.
3. Ibu Dr. Widayati, SH., MH. Wakil Dekan I Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.
4. Bapak Dr. Denny Suwondo, SH., MH. Wakil Dekan II Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.
5. Bapak Dr. Muhammad Ngazis, S.H., M.H Ketua Prodi Fakultas Hukum UNISSULA Semarang
6. Ibu Ida Musofiana, S.H., M.H dan Ibu Dini Amalia Fitri., S.H., M.H Sekretaris Prodi Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.
7. Dr. Hj. Siti Ummu Adillah, S.H., M.Hum selaku Dosen wali yang telah membimbing penulis dalam perkuliahan.
8. Dr. Dahniarti Hasan, S.H., M.Kn. selaku Dosen Pembimbing, terimakasih selalu memberikan bimbingan dan dorongan kepada penulis, dan selalu meluangkan waktunya disela kesibukannya.

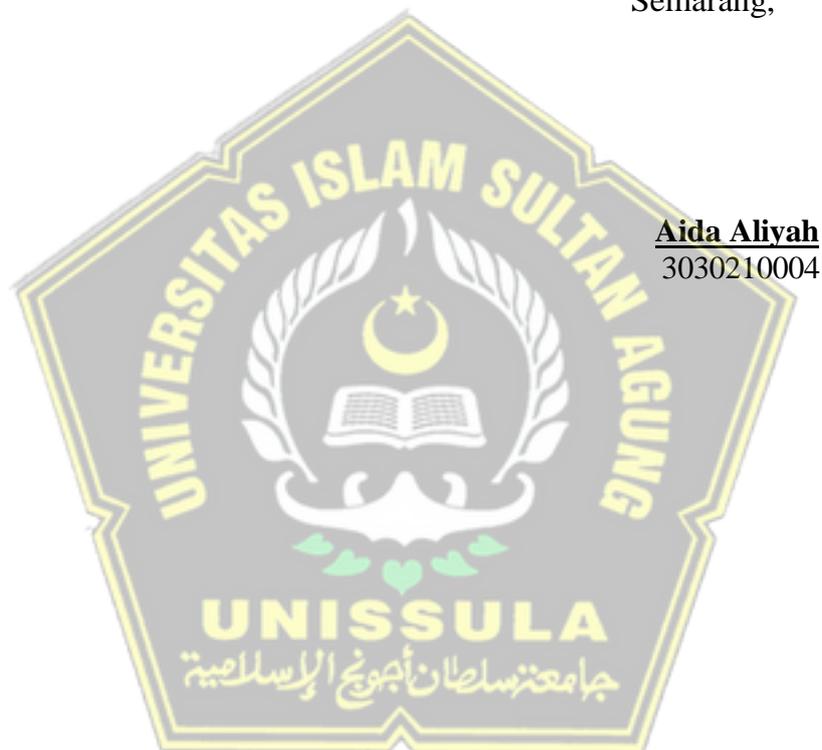
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

10. Staf dan Karyawan Fakultas Hukum UNISSULA Semarang

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, 2025



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	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penulisan	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Terminologi	6
F. Metode Penelitian.....	7
1. Metode Pendekatan Penelitian.....	7
2. Spesifikasi Penelitian.....	8
3. Jenis dan Sumber Data	9
4. Metode Pengumpulan Data.....	10
5. Metode Penyajian Data.....	11
6. Metode Analisis Data	11
G. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian	14
1. Pengertian Perjanjian	14
2. Syarat Sahnya Perjanjian.....	16
3. Asas-asas Hukum Perjanjian	18
4. Unsur-unsur Perjanjian.....	21
5. <i>Wanprestasi</i>	22

6. <i>Overmacht</i>	26
B. Tinjauan Umum Tentang Akta.....	29
1. Pengertian Akta.....	29
2. Jenis-jenis Akta.....	30
3. Fungsi Akta	34
C. Tinjauan Umum Tentang <i>Outsourcing</i>	37
1. Pengertian <i>Outsourcing</i>	37
2. Dasar Hukum <i>Outsourcing</i>	39
D. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum	42
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	42
2. Unsur-unsur Perlindungan hukum	45
E.. <i>Outsourcing</i> Dalam Perspektif Islam	46
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Perjanjian Bagi Perusahaan Pengguna Jasa <i>Outsourcing</i> Dengan Perusahaan <i>Outsourcing</i> Di Indonesia.....	51
B. Mekanisme penyelesaian sengketa yang terjadi diantara karyawan dengan perusahaan pengguna jasa <i>Outsourcing</i>	62
BAB IV PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75

ABSTRAK

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*.

Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif adalah suatu penelitian yang secara deduktif dimulai analisis terhadap Pasal-Pasal dalam peraturan Perundang-Undangan yang mengatur terhadap permasalahan. 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 yaitu Perjanjian Bagi Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* Dengan Perusahaan *Outsourcing* Di Indonesia yaitu Hubungan antara pekerja dan perusahaan pengguna jasa terjadi berdasarkan perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa, pekerja ditempatkan di perusahaan pengguna jasa berdasarkan perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa, perjanjian ini menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerjanya dan tanggung jawab tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa. Pihak perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa bertanggung jawab terhadap hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* yang dirugikan. Mekanisme penyelesaian sengketa yang terjadi diantara karyawan dengan perusahaan pengguna jasa *Outsourcing* terbentuk dalam hukum perjanjian *outsourcing* tertulis dan juga yang terikat di kedua belah pihak, jika suatu hari salah satu dari dua belah pihak memiliki itikad tidak baik, serta mengingkari kesepakatan maka diperlukan pembuktian yang sah atas perkara tersebut. Namun, secara yuridis untuk perjanjian tertulis dapat dengan mudah dijadikan alat bukti, dan harus dapat menunjukan saksi-saksi, sedangkan perjanjian lisan sulit untuk pembuktiannya. Jika, diperselisihan tersebut dirasa sudah tidak dapat dilakukan dengan cara musyawarah mufakat maka, maka dapat melakukan tiga cara yaitu bipatrit, tripatrit, lalu dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 36 ayat (1) dan ayat (2) yaitu melakukan perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara buruh atau gabungan serikat pekerja, lalu selanjutnya jika belum menemukan jalan keluar maka berlanjut ke tahap tripatrit yaitu perundingan diantara kedua belah pihak dengan bantuan pihak ketiga lalu jika masih belum juga maka berlanjut ke tahap yang terakhir yaitu pengadilan hubungan industrial (PHI).

Kata Kunci : **Outsourcing, Perjanjian, Perusahaan**

ABSTRACT

Outsourcing consists of two parties. The service user and the labor service provider (outsourcing). Outsourcing is one of the strategic choices in supporting business processes in the company. In addition to efficiency, companies are spoiled with several advantages or benefits from outsourcing activities

The research method uses a normative legal approach, which is a deductive study that begins with an analysis of the Articles in the Laws and Regulations that regulate the problem. The specification of the legal research that will be used in this writing is descriptive research, namely research that aims to obtain a complete description of the legal conditions that apply in a particular place.

Based on the results of the study, it can be concluded that the Agreement for Companies Using Outsourcing Services with Outsourcing Companies in Indonesia is the relationship between workers and service user companies based on a cooperation agreement between the service user company and the service provider company, workers are placed in the service user company based on a work agreement with the service provider company, this agreement gives rise to rights and obligations for the parties. The service user company and the service provider company are responsible for fulfilling the rights of workers that occur in the employment relationship between the service provider company and its workers and these responsibilities must be stated in the contract agreement between the service user company and the service provider company. The service provider company and the service user company are responsible for the rights and obligations of outsourcing workers who are harmed. The dispute resolution mechanism that occurs between employees and outsourcing service users is formed in the written outsourcing agreement law and is also binding on both parties, if one day one of the two parties has bad intentions, and denies the agreement, then valid proof is needed for the case. However, legally, a written agreement can easily be used as evidence, and must be able to show witnesses, while an oral agreement is difficult to prove. If, in the dispute it is felt that it can no longer be done by means of deliberation and consensus, then three methods can be used, namely bipartite, tripartite, then by resolving industrial relations disputes according to Law No. 13 of 2003 Article 36 paragraph (1) and paragraph (2) namely conducting negotiations through deliberation to reach a consensus between workers or a combination of labor unions, then if a solution has not been found then it continues to the tripartite stage, namely negotiations between the two parties with the assistance of a third party then if it still does not work then it continues to the final stage, namely the industrial relations court (PHI).

Keywords: Outsourcing, Agreement, Company.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

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

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

¹ <https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outsourcing-di-indonesia/> / diakses pada tanggal 2 Januari 2025 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 1 Januari 2025 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 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) Adanya pemotongan gaji,
- 7) Mekanisme jamsostek dan pajak penghasilan yang tidak jelas,
- 8) Perhitungan gaji atau lembur yang tidak transparan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan dan mengadakan penelitian dengan Judul: **“Tinjauan Yuridis Perjanjian Bagi Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* Dengan Perusahaan *Outsourcing* Di Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Perjanjian Bagi Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* Dengan Perusahaan *Outsourcing* Di Indonesia?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa yang terjadi diantara karyawan dengan perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*?

C. Tujuan Penulisan

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perjanjian antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* di Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mekanisme penyelesaian sengketa yang terjadi diantara karyawan dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan tambahan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya dibidang hukum ketenagakerjaan terkait dengan Perjanjian Kerja Bagi Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* Dengan Perusahaan *Outsourcing* Di Indonesia.
 - b. Untuk memenuhi tugas penulisan hukum sebagai syarat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi masyarakat agar mengetahui hak dan kewajiban para pihak dalam memberi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *Outsourcing*.

b. Bagi Pemerintah

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

E. Terminologi

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

1. Tinjauan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tinjauan yaitu “mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami); pandangan; pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya).”⁶

2. Yuridis

Yuridis berasal dari kata “*yuridisch*” yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum.⁷

⁶Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2021, hlm. 14

⁷M. Marwan dan Jimmy P, *Kamus Hukum*, Reality Publisher, Surabaya, 2009, hlm. 651

3. **Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing***

Perusahaan pengguna jasa *Outsourcing* adalah perusahaan yang mengkontrak pihak eksternal atau penyedia jasa untuk melakukan tugas atau layanan tertentu.⁸

4. **Perusahaan *Outsourcing***

Perusahaan *Outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk perusahaan lain. Jasa ini disebut juga alih daya. Dalam sistem *Outsourcing*, perusahaan pemberi pekerjaan menyewakan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian tertulis.⁹

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah suatu cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan dapat dikembangkan, dan dibuktikan dengan pengetahuan tertentu sehingga nantinya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Metode penelitian mengandung uraian tentang pendekatan spesifikasi, sumber data dan materi penelitian, alat, lokasi dan subyek penelitian serta analisis data penelitian.

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

⁸ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220126144614-97-751503/outsourcing-pengertian-kelebihan-dan-kekurangan> diakses pada tanggal 2 Januari 2025

⁹ Ibid

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 penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan Antara suatu peraturan dengan peraturan lain dan penerapan dalam prakteknya. ¹⁰

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi peneitian 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.¹¹ 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.¹²

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

¹⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, 1995, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 97

¹¹ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 54

¹² Sunaryo, *Metode Research*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2012, hlm. 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 autoritatif berupa peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan¹³ Bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang 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

¹³ <https://lawmetha.wordpress.com/2011/05/19/metode-penelitian-hukum-normatif/>, diakses pada Tanggal 2 Januari 2025, pukul 11.18 WIB

peneliti akan mengarah.¹⁴ 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 bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang terdapat dalam penelitian misalnya kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia.¹⁵

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.¹⁶

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ 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

¹⁶ Lexy J. Meleong, 2010, *Metodologi penelitian kualitatif*, PT. Remaja Rodakarya, Bandung, hal.186

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.

Menurut Sugiyono mendefinisikan mengenai studi dokumentasi bahwa Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya- karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan, misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan kebijakan.¹⁷

5. Metode Penyajian Data

Data yang diperoleh dari penelitian, kemudian data tersebut akan diteliti kembali. Hal ini guna menjamin data yang diperoleh tersebut sudah dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kenyataan. Selanjutnya data dianalisis, disusun secara sistematis dan disajikan dalam bentuk skripsi.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan menghimpun data melalui penelaahan bahan kepustakaan atau data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, baik berupa dokumen-dokumen maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku

¹⁷ Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabet, Bandung, hal. 240

Bahan hukum yang telah terkumpul akan dianalisis, dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif yaitu analisa terhadap data yang tidak bisa dihitung. Bahan hukum yang diperoleh selanjutnya dilakukan pembahasan, pemeriksaan dan pengelompokan ke dalam bagian-bagian tertentu untuk diolah menjadi data informasi.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini agar mempermudah dan memperjelas pembahasan, penulis akan menyusun secara sistematis sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Terminologi, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan, Jadwal Penelitian dan Daftar Pustaka.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini berisi landasan teoritis hasil studi kepustakaan yang mengacu pada pokok-pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab I, dalam bab II ini berisikan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu tinjauan umum tentang Perjanjian, tinjauan umum tentang Perlindungan Hukum, tinjauan umum tentang *Outsourcing* serta *Outsourcing* dalam perspektif Islam.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan diuraikan mengenai hasil-hasil penelitian mengenai Perjanjian Bagi Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* Dengan Perusahaan *Outsourcing* Di Indonesia dan mekanisme penyelesaian sengketa yang terjadi diantara karyawan dengan perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran masukan bagi para pihak dalam proses pembahasan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

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

Perikatan yang berasal dari perjanjian dikehendaki oleh 2 (dua) orang atau 2 (dua) pihak yang membuat perjanjian, sedangkan perikatan yang lahir dari undang-undang dibuat atas dasar kehendak yang berhubungan dengan perbuatan manusia yang terdiri dari dua pihak.¹⁸

Dalam bahasa Belanda, perjanjian disebut juga *overeenkomst* dan hukum perjanjian disebut *overeenkomstenrecht*. 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”.²⁰

¹⁸ Suharnoko, *Hukum Perjanjian*, Prenada Media, Jakarta, 2004, hlm. 117.

¹⁹ C.S.T. Kansil, *Modul Hukum Perdata Termasuk Asas-Asas Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2006, hlm. 35.

²⁰ *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 pelaksanaan 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.²¹

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 :²²

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

²¹ *Ibid.*

²² 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".²³

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.²⁴

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:²⁵

²³ Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 94.

²⁴ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 88.

²⁵ 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.²⁶

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.”²⁷

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.

²⁶ Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1987, hlm. 13.

²⁷ *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.²⁸

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.

²⁸ 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.

4. Unsur-unsur Perjanjian

Perjanjian tidak terlepas dari hukum perjanjian yang diatur dalam buku III *Burgelijk Wetboek* yang memiliki sifat terbuka, artinya memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat atau individu untuk mengadakan perjanjian apa saja asal tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Hal tersebut didasarkan oleh asas kebebasan berkontrak yang tertuang dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang mengandung arti, bahwa "para pihak bebas untuk membuat menentukan bentuk macam dan isi dari perjanjian asalkan tetap memenuhi syarat sahnya perjanjian seperti diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, tidak bertentangan dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku, ketertiban umum, kesusilaan dan kepatutan hukum."²⁹

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

²⁹ Hetty Hassanah, *Hukum Perdata*, Fakultas Hukum UNIKOM, Bandung, 2008, hlm. 34.

Menurut Asser, unsur Perjanjian terdiri dari bagian inti/pokok dan bagian yang bukan pokok. Bagian pokok disebut *essensialia* dan bagian yang tidak pokok disebut dinamakan *naturalia* serta *aksidentalia*.³⁰

a. *Essensialia*

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

b. *Naturalia*

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

c. *Aksidentalia*

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

5. *Wanprestasi*

Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur.³¹ *Wanprestasi* atau tidak dipenuhinya janji dapat terjadi baik karena disengaja maupun tidak disengaja.³²

³⁰ Achmad Busro, *Hukum Perikatan Berdasar Buku III KUH Perdata*, Pohon Cahaya, Yogyakarta, 2012, hlm.75.

³¹ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 180.

³² Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007, hlm. 74.

Seorang debitur dikatakan lalai, apabila ia tidak memenuhi kewajibannya atau terlambat memenuhinya tetapi tidak seperti yang telah diperjanjikan.³³

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

“penggantian biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya”.³⁴

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

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

- a. Sama sekali tidak memenuhi prestasi.
- b. Prestasi yang dilakukan tidak sempurna.
- c. Terlambat memenuhi prestasi.
- d. Melakukan apa yang dalam perjanjian dilarang untuk dilakukan³⁵

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

³³ Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Arga Printing, Jakarta, 2007, hlm. 146.

³⁴ Ahmadi Miru & Sakka Pati, *Hukum Perikatan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 12.

³⁵ *Ibid*, hlm.74.

- a. Tidak memenuhi prestasi sama sekali Sehubungan dengan debitur yang tidak memenuhi prestasi maka dikatakan debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali.
- b. Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya. Apabila prestasi debitur masih dapat diharapkan pemenuhannya, maka debitur dianggap memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktu, sehingga dapat dikatakan *wanprestasi*.
- c. Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai atau keliru. Debitur yang memenuhi prestasi tapi keliru, apabila prestasi yang keliru tersebut tidak dapat diperbaiki lagi maka debitur dikatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali³⁶.

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

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

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

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

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

³⁶ A. Qirom Syamsuddin Meliala, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian*, Liberty, Yogyakarta, 1985, hlm. 26.

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

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

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

- a. Perbuatan yang dilakukan debitur tersebut dalam disesalkan.
- b. Akibatnya dapat diduga lebih dahulu baik dalam arti yang objektif yaitu orang yang normal dapat menduga bahwa keadaan itu akan timbul. Maupun dalam arti yang subjektif, yaitu sebagai orang yang ahli dapat menduga keadaan demikian akan timbul.
- c. Dapat diminta untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya, artinya bukan orang gila atau lemah ingatan³⁷ .

Apabila seorang dalam keadaan-keadaan tertentu beranggapan bahwa perbuatan debiturnya akan merugikan, maka ia dapat minta pembatalan perikatan.³⁸

³⁷ Sri Soedewi Masyehoen Sofwan, *Hukum Acara Perdata Indonesia dalam Teori dan Praktek*, Liberty, Yogyakarta, 1981, hlm. 15.

³⁸ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hlm, 246-247.

Menurut pendapat yang paling banyak dianut, bukanlah kelalaian debitur yang menyebabkan batal, tetapi putusan hakim yang membatalkan perjanjian, sehingga putusan itu bersifat “*constitutief*” dan tidak “*declaratoir*”. Malahan hakim itu mempunyai suatu kekuasaan “*discretionair*” artinya ia berwenang menilai *wanprestasi* debitur. Apabila kelalaian itu dianggapnya terlalu kecil hakim berwenang untuk menolak pembatalan perjanjian, meskipun ganti rugi yang diminta harus diluluskan.³⁹

6. *Overmacht*

a. Pengertian *Overmacht*

Overmacht berasal dari bahasa Belanda yang berarti suatu keadaan yang merajalela dan menyebabkan orang tidak dapat menjalankan tugasnya.⁴⁰ Dalam kamus hukum *Overmacht* mempunyai arti keadaan memaksa, yaitu keadaan yang menghalangi penunaian perikatan yang membebaskan seseorang dari kewajiban mengganti biaya, kerugian dan bunga. Dalam bahasa Perancis disebut dengan istilah *Force de Majeure* yang artinya sama dengan keadaan memaksa.⁴¹

Overmacht dalam arti luas berarti suatu keadaan di luar kekuasaan manusia yang mengakibatkan salah satu pihak dalam perjanjian tidak dapat memenuhi prestasinya.⁴² jadi *Overmacht* ini tidak ada kesalahan dari pihak

³⁹ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermedia, Jakarta, 1982, hlm. 148.

⁴⁰ S. Wojowasito, *Kamus Umum Belanda Indonesia*, PT. Ikhtiar Baru-Van Hoeve, Jakarta, 1990, hlm. 478.

⁴¹ Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, hlm. 425.

⁴² F.X. Djumaldji, *Hukum Bangunan Dasar - Dasar Hukum Dalam Proyek Sumber Daya Manusia*, Sinar Grafika, Semarang, 2012, hlm. 17.

yang tidak memenuhi prestasinya, sehingga menyebabkan suatu hak atau suatu kewajiban dalam suatu perhubungan hukum tidak dapat dilaksanakan.

b. Macam-macam *Overmacht*

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

Pandangan ini mulai surut dengan adanya argumentasi bahwa *overmacht* dapat dibagi menjadi dua macam yaitu relatif dan juga mutlak dengan ketentuan bahwa kewajiban yang dibebankan kepada debitur dapat dilaksanakan melalui cara-cara lain.⁴³

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

- 1) Keadaan yang menunjukkan tidak dapat dipenuhi prestasi karena suatu peristiwa yang membinasakan (memusnahkan) dan menghancurkan benda objek perjanjian. Keadaan ini menunjukkan sifat mutlak dari *Overmacht*.

⁴³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1987, hlm. 56.

- 2) Keadaan yang menunjukkan tidak dapat dipenuhinya prestasi karena suatu peristiwa yang dapat menghalangi perbuatan debitur untuk memenuhi prestasi. Keadaan ini dapat bersifat relatif.⁴⁴

c. Akibat adanya *Overmacht*

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

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

- 1) Kreditor tidak dapat menuntut pemenuhan prestasi
- 2) Debitur tidak dapat lagi dinyatakan lalai
- 3) Debitur tidak wajib membayar ganti rugi
- 4) Resiko tidak dapat menuntut pembatalan dalam perjanjian timbal balik

Perikatan dianggap gugur.

⁴⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm. 28.

B. Tinjauan Umum Tentang Akta

1. Pengertian Akta

Akta adalah surat yang diperbuat demikian oleh atau dihadapan pegawai yang berwenang untuk membuatnya menjadi bukti yang cukup bagi kedua belah pihak dan ahli warisnya maupun berkaitan dengan pihak lainnya sebagai hubungan hukum, tentang segala hal yang disebut didalam surat itu sebagai pemberitahuan hubungan langsung dengan perhal pada akta itu. (Pasal 165 Staatslad Tahun 1941 Nomor 84).

Menurut Pasal 1868 KUHPerdara suatu akta otentik ialah:

“suatu akta yang dibuat dalam bentuk yang ditentukan undang-undang oleh atau dihadapan pejabat umum yang berwenang untuk itu di tempat akta itu dibuat”. Sedangkan pasal 1869 KUHPerdara “Suatu akta yang tidak dapat diperlakukan sebagai akta otentik, baik karena tidak berwenang atau tidak cakupnya pejabat umum yang bersangkutan maupun karena cacat dalam bentuknya, mempunyai kekuatan sebagai tulisan di bawah tangan bila ditandatangani oleh para pihak.”

Sudikno Mertokusumo berpendapat, akta adalah surat yang diberi tandatangan yang memuat peristiwa-peristiwa yang menjadi dasar dari suatu hak atau perkataan yang dibuat sejak semula dengan sengaja untuk pembuatan.⁴⁵ Akta yang dibuat oleh para pihak berisi keterangan-keterangan dari para pihak yang berkepentingan agar keterangan tersebut disampaikan kepada Notaris dalam pembuatannya.

Menurut R. Subekti, kata “acta” merupakan bentuk jamak dari kata “actum” yang merupakan bahasa Latin yang mempunyai arti perbuatan-

⁴⁵ Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum Sebuah Pengantar, Yogyakarta : Liberty, 1979, Hal. 106

perbuatan.⁴⁶Selain pengertian akta sebagai surat memang sengaja diperbuat sebagai alat bukti, ada juga yang menyatakan bahwa perkataan akta yang dimaksud tersebut bukanlah “surat”, melainkan suatu perbuatan.

Pasal 108 KUHPerdara menyebutkan:

“Seorang istri, biar ia kawin diluar persatuan harta kekayaan atau telah berpisah dalam hal itu sekalipun, namun tak bolehlah ia menghibahkan barang sesuatu atau memindahtangankannya, atau memperolehnya baik dengan cuma-cuma maupun atas beban, melainkan dengan bantuan dalam akta, atau dengan ijin terkulis dari suaminya.”

Menurut R. Subekti menyatakan kata “akta” pada Pasal 108 KUHPerdara tersebut bukanlah berarti surat atau tulisan melainkan “perbuatan hukum” yang berasal dari bahasa Perancis yaitu “acte” yang artinya adalah perbuatan.⁴⁷ Pengertian mengenai akta yang dimaksud disini akta sebagai suatu surat yang memang sengaja dibuat dan diperuntukkan sebagai alat bukti bagi para pihak yang berkepentingan.

2. Jenis-jenis Akta

Pasal 1867 KUH Perdata menyatakan:

“Pembuktian dengan tulisan dilakukan dengan tulisan-tulisan otentik maupun dengan tulisan-tulisan di bawah tangan.”

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka terdapat dua macam akta yaitu akta otentik dan akta di bawah tangan.

⁴⁶ R. Subekti, Kamus Hukum, Jakarta: Pradnya Paramita, 2003. Hlm.9

⁴⁷ R. Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, Jakarta : PT. Intermasa, 2006, cet. 31, 2003, hlm. 29

a. Akta Otentik

Surat yang diberi tanda tangan, yang memuat peristiwa yang menjadi dasar suatu hak atau perikatan, yang dibuat sejak semua dengan sengaja untuk pembuktian.⁴⁸ Jadi untuk dapat digolongkan sebagai akta suatu surat harus ada tanda tangannya seperti yang disyaratkan dalam pasal 1869 KUHPer yaitu:

“Suatu akta yang tidak dapat diperlakukan sebagai akta otentik, baik karena tidak berwenang atau tidak cakupannya pejabat umum yang bersangkutan maupun karena cacat dalam bentuknya, mempunyai kekuatan sebagai tulisan di bawah tangan bila ditandatangani oleh para pihak.”

Keharusan adanya tanda tangan tidak lain bertujuan untuk membedakan akta yang satu dari akta yang lain atau dari akta yang dibuat orang lain, jadi fungsi tanda tangan tidak lain adalah untuk memberi ciri atau untuk mengindividualisir sebuah akta karena identifikasi dapat dilihat dari tanda tangan yang dibubuhkan pada akta tersebut.⁴⁹

Penandatanganan yang dimaksud dengan dalam akta ini adalah membubuhkan nama dari si penanda tangan, sehingga membubuhkan paraf, yaitu singkatan tanda tangan saja dianggap belum cukup, nama tersebut harus ditulis tangan oleh si penandatanganan sendiri atas kehendaknya sendiri.⁵⁰

Pengertian akta otentik dapat ditemukan dalam pasal 1868 KUHPer yaitu:

⁴⁸ Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum Sebuah Pengantar, Yogyakarta : Liberty, 1979, Hal. 106

⁴⁹ Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum Sebuah Pengantar, Yogyakarta : Liberty, 1979, Hal. 106

⁵⁰ Ibid

“Suatu akta otentik ialah suatu akta yang dibuat dalam bentuk yang ditentukan undang-undang oleh atau dihadapan pejabat umum yang berwenang untuk itu di tempat akta itu dibuat.”

Menurut bentuk dan jenisnya sendiri Akta Otentik dapat dibagi menjadi 2 jenis yaitu :

1) Akta Partaj

Akta yang dibuat dihadapan seorang Notaris, berisi tentang apa yang terjadi dan dilakukan oleh pihak lain yang diterangkan/diceritakan oleh pihak-pihak kepada Notaris dalam menjalankan jabatannya.

Contoh: Akta Jual Beli, Akta Waris, Akta Perjanjian.

2) Akta Relaaas

Akta yang dibuat oleh Notaris, berdasarkan apa yang didengar, dilihat fakta dan data. Biasanya relaas akta dibuat berkenaan dengan kehadiran orang banyak, oleh karenanya minuta cukup ditanda tangani oleh salah satu yang hadir, Notaris dan saksi-saksi

Contoh: Akta RUPS, Akta Penarikan Suatu Undian

Akta otentik menurut Pasal 1868 BW

“Suatu akta otentik ialah suatu akta yang di dalam bentuk yang ditentukan oleh undang - undang, dibuat oleh atau dihadapan pegawai - pegawai umum yang berkuasa untuk itu dimana tempat akta dibuatnya.”

Ketentuan Pasal 1870 KUHPerdata dianggap berlaku bagi partij akte ini. Mengenai kekuatan pembuktian terhadap pihak ketiga tidak diatur, jadi partij akte adalah :

- 1) Inisiatif ada pada pihak-pihak yang bersangkutan;
- 2) Berisi keterangan pihak-pihak.

Ambtelijke Akte atau Relaas Akte merupakan :

- 1) Inisiatif ada pada pejabat;
- 2) Berisi keterangan tertulis dari pejabat (*ambtenaar*) pembuat akta.

b. Akta di Bawah Tangan

Akta di bawah tangan adalah Surat yang sengaja dibuat oleh orang-orang, oleh pihak-pihak sendiri, tidak dibuat dihadapan yang berwenang, untuk dijadikan alat bukti. Berkenaan dengan Akta di bawah tangan ini maka berdasarkan pasal 1320 untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat : “Sepakat mereka yang mengikatkan diri, Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, Suatu hal tertentu, Suatu sebab yang halal.” berdasarkan pasal 1320 maka Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya; Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu; Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Akta Bawah Tangan dibuat dan ditandatangani oleh seseorang atau para pihak, bukan dibuat oleh notaris, tidak pula dibuat dihadapan seorang Notaris. Contoh: Surat, Register-Register, Perjanjian Rumah Tangga, dan lainnya yang dibuat dan ditandatangani sendiri oleh para pihak.

Undang - undang dengan tegas menyebutkan bahwa suatu akta dinyatakan sebagai akta otentik apabila 3 (tiga) unsur yang bersifat kumulatif. Unsur - unsur tersebut, yaitu:

- 1) Bentuk akta ditentukan oleh undang – undang.
- 2) Akta dibuat oleh dan dihadapan pejabat umum yang diberi kewenangan untuk membuat akta.
- 3) Akta dibuat pejabat umum dalam daerah (wilayah) kerjanya.

3. Fungsi Akta

Fungsi yang paling penting dari sebuah akta adalah sebagai alat bukti. Dalam Pasal 1864 KUHPerdara sendiri telah menetapkan alat bukti tulisan pada urutan yang pertama. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa tujuan utama membuat akta adalah untuk dipergunakan sebagai alat bukti.

Akta mempunyai dua fungsi yaitu fungsi formil (*formalitas causa*) dan fungsi alat bukti (*probationis causa*)

a. Fungsi formil (*formalitas causa*)

Akta berfungsi untuk lengkapnya atau sempurnanya suatu perbuatan hukum, jadi bukan sahnyanya perbuatan hukum. Jadi adanya akta merupakan syarat formil untuk adanya suatu perbuatan hukum. Atau untuk lengkapnya atau sempurnanya (bukan untuk sahnyanya) suatu perbuatan hukum, haruslah dibuat suatu akta.

Disini akta merupakan syarat formil untuk adanya suatu perbuatan hukum. Sebagai contoh dari suatu perbuatan hukum yang harus dituangkan dalam bentuk akta sebagai syarat formil ialah Pasal 1610 KUHPerdara tentang perjanjian

pemborongan, pasal 1767 KUHPerdara tentang perjanjian utang piutang dengan bunga dan Pasal 1851 KUHPerdara tentang perdamaian. Kesemuanya itu diisyaratkan adanya akta di bawah tangan. Sedangkan yang diisyaratkan dengan akta otentik antara lain ialah Pasal 1945 KUHPerdara tentang melakukan sumpah oleh orang lain.

b. Fungsi alat bukti (probationis causa)

Akta mempunyai fungsi sebagai alat bukti, karena sejak awal akta tersebut dibuat dengan sengaja untuk pembuktian dikemudian hari. Sifat tertulisnya suatu perjanjian dalam bentuk akta ini tidak membuat sahnyanya perjanjian tetapi hanyalah agar dapat digunakan sebagai alat bukti dikemudian hari.⁵¹

Menurut Kohar akta otentik berfungsi bagi para pihak akta otentik mempunyai kekuatan bukti yang sempurna namun masih dapat dilumpuhkan oleh bukti lawan. Terhadap pihak ketiga akta otentik mempunyai kekuatan bukti bebas artinya penilaiannya diserahkan kepada hakim.⁵²

Dilihat dalam Pasal 1870 KUHPerdara bahwa fungsi akta otentik adalah sebagai alat bukti yang sempurna yaitu

“Suatu akta untuk memberikan diantara para pihak beserta ahli warisnya atau orang-orang yang mendapat hak ini dari mereka, suatu bukti yang sempurna tentang apa yang dimuat didalamnya.”

Jadi akta di bawah tangan maupun akta otentik harus memenuhi rumusan mengenai sahnyanya suatu perjanjian berdasarkan Pasal 1320 BW dan secara

⁵¹ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm.121-122

⁵² Muhammad, Ilmu Pengetahuan Notariat, Bandung : Sinar Baru, 1984, hal. 10

materil mengikat para pihak yang membuatnya (Pasal 1338 KUH Perdata) sebagai suatu perjanjian yang harus ditepati oleh para pihak (*pacta sunt servanda*).

Untuk mempermudah dalam mencermati perbedaan antara Akta Otentik dengan Akta di Bawah Tangan penulis membuat sebuah table agar mudah dalam pembacaan

AKTA OTENTIK	AKTA BAWAH TANGAN
Merupakan suatu Alat Bukti yang sempurna.	Bentuknya yang bebas
Bentuknya diatur UU	Pembuatannya tidak harus di hadapan pejabat umum yang berwenang
Dibuat di hadapan pejabat umum yang berwenang.	Tetap mempunyai kekuatan pembuktian selama tidak disangkal oleh pembuatnya
	Dalam hal harus dibuktikan, maka pembuktian tersebut harus dilengkapi juga dengan saksi-saksi & bukti lainnya. Oleh karena itu, biasanya dalam akta di bawah tangan, sebaiknya dimasukkan 2 orang saksi yang sudah dewasa untuk memperkuat pembuktian

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

- a. Pemindahan 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.⁵³

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:⁵⁴

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

⁵³ Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM, Jakarta, 2008, hlm. 3.

⁵⁴ Richardus Eko Indrajit & Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia, Jakarta, 2004, hlm. 4-5.

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”.⁵⁵

Sedangkan Pasal 65 menyatakan:⁵⁶

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

⁵⁵ Amin Widjaja Tunggal, *Business Process Outsourcing*, Harvarindo, Jakarta, 2015, hlm. 42.

⁵⁶ *Ibid.*

- 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:⁵⁷

⁵⁷ *Ibid*, hlm. 44.

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

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁵⁸

⁵⁸ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 74

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal yang lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.⁵⁹

Berlakunya seorang manusia sebagai pembawa hak (subjek hukum) dimulai saat berada dalam kandungan ibunya dan berakhir pada saat ia meninggal dunia, hal ini berlangsung selama dia hidup. Setiap anak Indonesia adalah aset bangsa yang sangat berharga, generasi penerus dan sumber daya manusia Indonesia yang bakal menjadi penentu masa depan bangsa dan Negara. Negara berkewajiban menciptakan rasa aman dan memberikan perlindungan hukum kepada setiap anak Indonesia agar mereka tumbuh serta berkembang secara wajar dan berperan serta dalam pembangunan.

Tujuan perlindungan hukum itu sendiri untuk menjamin terpenuhinya hak-hak anak agar dapat hidup, berkembang dan partisipasi secara optimal sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dan kekerasan dan diskriminasi demi terwujudnya anak Indonesia yang berkualitas, berakhlak mulia dan sejahtera.

⁵⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, . 1987, hlm. 25

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara professional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabile terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan penegakan hukum. Hukum untuk manusia, maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat, kegunaan bagi masyarakat. Masyarakat yang dapat melakukan dengan baik dan benar akan mewujudkan keadaan yang tentram.

Peran pemerintah dan pengadilan dalam menjaga kepastian hukum sangatlah penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Apabilah hal itu terjadi, pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sehingga akibat yang terjadi karena adanya peraturan itu harus dipulihkan seperti sediakala. Akan tetapi, apabila pemerintah tetap tidak mau mencabut aturan yang telah dinyatakan, hal itu akan berubah menjadi masalah politik antara pemerintah dan pembentuk undang-undang. Yang lebih parah, apabila lembaga perwakilan rakyat sebagai pembentuk undang-undang tidak

mempersoalkan keengganan pemerintah mencabut aturan yang dinyatakan batal oleh pengadilan tersebut.⁶⁰

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Sarana perlindungan hukum ada dua bentuk, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan represif.

2. Unsur-unsur Perlindungan hukum

a. Adanya Perlindungan

Pemerintah pada Warganya Pemerintah berkewajiban untuk memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya. Contohnya adalah dengan menerapkan sistem peradilan yang jujur dan adil.

b. Adanya Jaminan

Adanya jaminan bagi pihak yang terlibat dalam perkara hukum sangatlah penting. Jaminan yang dimaksud berkaitan dengan kasus hukum yang sedang dijalani oleh tiap warga negaranya, misalnya seperti penyediaan pengacara, sehingga tiap orang yang terlibat dalam perkara hukum merasa aman dan terlindungi.

c. Adanya Kepastian Hukum

⁶⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 159-160

Maksudnya adalah suatu kasus hukum tidak dibuat berlarut-larut dan tidak jelas status dari pihak yang terlibat. Kepastian hukum ini penting sehingga setiap orang tidak terjebak dalam status hukum yang tidak pasti.

d. Adanya Sanksi Bagi Pelanggar Hukum

Pemberian sanksi bagi para pelanggar hukum juga termasuk salah satu upaya untuk memberikan perlindungan hukum. Setiap orang tidak bisa seenaknya membuat pelanggaran hukum, baik hukum pidana atau perdata. Orang jadi akan berpikir untuk membuat tindakan pelanggaran hukum sehingga mendapat memberi perlindungan bagi masyarakat luas.

e. Adanya Hak-Hak Warga Negara

Selama proses hukum, warga negara berhak mendapat hak-haknya mulai dari proses penyelidikan, peradilan, sampai akhir putusan hakim. Hal ini meliputi hak mendapat pengacara, hak diperlakukan sama di mata hukum, hak mendapat proses pengadilan yang jujur dan adil, hak mengajukan banding, dan sebagainya.⁶¹

E. Outsourcing Dalam Perspektif Islam

Menurut Imam Syaibani: “Kerja merupakan usaha mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari oleh konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

⁶¹ <https://www.seluncur.id/unsur-unsur-perlindungan-hukum/>) diakses pada tanggal 4 Januari 2025 18.20 WIB

Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan. Allah memberikan penjelasan secara rinci dalam firman-Nya pada QS. Al-Ahqaaf Ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari ayat diatas di jelaskan Islam menekankan bahwa apa yang didapat oleh seseorang adalah sesuai dengan jerih payahnya. Siapa yang lebih banyak pekerjaannya (amalnya) akan mendapatkan hasil atau pahala yang lebih besar pula. Ukuran ketinggian derajat adalah ketakwaan kepada Allah SWT yang diukur dengan tingkat keimanan, intensitas dan kualitas amal salehnya. Apabila karena pekerjaannya menjadi lebih kaya dari yang lain, Islam memberikan tanggung jawab sosial yang lebih besar kepada mereka. Hal ini merupakan suatu kehormatan yang diberikan oleh Allah kepadanya karena orang yang memberi dan menolong orang lain sangat dihargai.

Pada abad pertengahan, Eropa masih memandang rendah kaum pedagang, apalagi terhadap kelas buruh dan tukang, pada abad XVIII sebuah aliran di Prancis dari Mazhab fisiokrat mulai menghargai petani.⁶² Sedangkan masyarakat Islam sudah menghargai petani termasuk peternak sejak Muhammad menjadi Nabi. Karena itu, mereka mendapat kewajiban sosial yang tinggi dalam membayar zakat. Islam juga membebaskan manusia dari sistem perbudakan, karena sistem ini tidak hanya merendahkan nilai kerja tetapi juga merendahkan nilai kemanusiaan.

Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat, di antara lain⁶³ Menghidupkan tanah mati, Menggali kandungan bumi, Berburu, Makelar (*samsarah*), Peseroan antara harta dengan tenaga (*mudarabah*), Mengairi lahan pertanian (*musyaaqah*), Kontrak tenaga kerja (*ijarah*).

Hak-hak pokok buruh menurut Afzalur Rahman yang dikutip oleh Muhammad adalah sebagai berikut:

- a. Berhak menerima upah yang memungkinkan menikmati hidup layak
- b. Tidak boleh diberi pekerjaan yang terlalu berat yang ia tidak sanggup, jika dipercaya melakukan tugas berat maka ia harus dibantu.
- c. Harus diberi bantuan pengobatan yang layak, asuransi, ganti rugi atas kecelakaan yang terjadi pada saat kerja serta diberi tunjangan hari tua yang sebagian besar diambilkan dari dana zakat.
- d. Majikan harus mengeluarkan sadaqah untuk pekerjanya.

⁶² Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hlm.69

⁶³ Nurul Huda, dkk. *Ekonomi Makro Islam*, Kencana, Jakarta 2009, hlm.227-229

- e. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan termasuk di dalamnya fasilitas untuk beribadah dan lain-lain.⁶⁴

Negara harus menjamin seluruh fasilitas kesehatan, keamanan, dan pendidikan yang memadai sehingga dapat dinikmati oleh seluruh warga Negara, tidak terkecuali para buruh. Adapun biaya yang dibutuhkan ditanggung oleh Baitul Mal dan dilaksanakan sesuai dengan syariat Islam. Ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan kontrak kerja atau outsourcing. Langkah-langkah tersebut adalah:

- a. Mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan islam dalam akad ijarah.
- b. Negara akan mencegah kezaliman yang dilakukan pengusaha terhadap pekerjanya.
- c. Menetapkan dan mengatur mekanisme persengketaan atau permasalahan dalam kontrak kerja.

Bentuk kezaliman pengusaha terhadap para pekerja adalah tindakan mereka seperti tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja di luar kontrak kerja yang telah disepakati, melakukan PHK dengan cara semenamena, termasuk juga tidak memberikan hak-hak pekerja seperti hak mendapatkan jaminan social.

Meskipun Islam telah mengantisipasi segala hal yang dapat menyebabkan persengketaan antara pengusaha dengan pekerja, tetapi peluang terjadinya

⁶⁴ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*,: UPP-AMP YKPN, Yogyakarta, 2004, hlm. 172

perselisihan antara pengusaha dengan pekerja masih ada. Untuk mengatasi perselisihan tersebut, baik dalam masalah upah dan lain-lain, Islam memberikan solusi dengan jalan pembentukan tempat atau wadah penyelesaian sengketa antara buruh. Wadah ini dapat berbentuk Perseorangan atau lembaga yang ditunjuk, baik ditunjuk oleh pihak yang bersengketa maupun yang disediakan oleh Negara.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perjanjian Bagi Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* Dengan Perusahaan *Outsourcing* Di Indonesia

Dalam rangka memenuhi sumber daya manusia terutama untuk melaksanakan pekerjaan yang merupakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, maka dipandang perlu untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan ini bertujuan demi kepentingan perusahaan dalam melakukan efisiensi serta lebih memfokuskan perusahaan pada pekerjaan utama.

Dalam rangka memenuhi sumber daya manusia terutama untuk melaksanakan pekerjaan yang merupakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, maka dipandang perlu untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan ini bertujuan demi kepentingan perusahaan dalam melakukan efisiensi serta lebih memfokuskan perusahaan pada pekerjaan utama.

Latar belakang pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan Penerima Pekerjaan (*Outsourcing*) adalah :

1. Kebijakan *outsourcing* yang dibuat agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya maka dalam

pelaksanaan *outsourcing* ditegaskan mengenai perlindungan dan syarat-syarat kerja, jenis pekerjaan yang dapat diterapkan sistem *outsourcing*, dan adanya pengesahan oleh pejabat yang berwenang mengenai alur pelaksanaan jenis pekerjaan yang dapat dioutsorce.

2. Pelaksanaan *outsourcing* agar sejalan dengan strategi dan tuntutan bisnis perusahaan dengan adanya *outsourcing* maka akan lebih memfokuskan sumber daya internal perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan utama (*corebusiness*) karena pekerjaan yang dioutsorce adalah pekerjaan yang terpisah dari kegiatan utama yaitu merupakan kegiatan penunjang dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.
3. Pelaksanaan *outsourcing* dapat meningkatkan efektifitas dalam hal pengendalian dan evaluasi perusahaan. Dengan adanya *outsourcing* maka akan meningkatkan daya saing perusahaan melalui pengendalian baik dari segi jumlah, waktu, dan kualifikasi *outsourcing* sehingga dapat meningkatkan produksi perusahaan secara keseluruhan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi legitimasi tersendiri bagi keberadaan *outsourcing*, tujuan perusahaan pengguna jasa dengan menggunakan jasa perusahaan *outsourcing*, antara lain:

1. Mengurangi biaya pekerja yang tidak terduga.
2. Mengurangi hubungan birokrasi dengan pekerja
3. Mengurangi jumlah staff di unit personalia/kepegawaian.
4. Menghilangkan benturan dengan pekerja.

5. Pihak perusahaan pengguna jasa akan lebih fokus pada bidang usaha utamanya.
6. Penggunaan jasa *house keeping system* , pihak pengguna jasa tidak perlu menganggarkan dana khusus untuk biaya pekerja, *cleaning supply* , dan *chemicals cleaning* karena semua sudah ditanggung perusahaan penyedia jasa pekerja.

Berdasarkan Perjanjian Kerjasama tersebut perusahaan pengguna jasa menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja, dan wajib memberikan laporan kepada perusahaan pengguna jasa setiap bulannya mengenai pelaksanaan pekerjaan yang dimaksud selama jangka waktu pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung. Pelaksanaan pekerjaan akan diawasi oleh perusahaan pengguna jasa yang diwakili oleh Pengawas Pelaksana yang ditunjuk. Selama masa pelaksanaan pekerjaan, perusahaan pengguna jasa juga dapat meminta perusahaan penyedia jasa pekerja untuk menambah jumlah pekerja yang terdapat di lingkungan kerja yang disepakati melalui permintaan atau perintah tertulis dari perusahaan pengguna jasa.

Perjanjian Kerja Sama antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut juga dapat diperpanjang dengan ketentuan adanya persetujuan dari kedua belah pihak melalui pemberitahuan salah satu pihak kepada pihak lainnya, paling lambat 1 (satu) bulan sebelum Perjanjian Kerja Sama tersebut berakhir. Dalam hal Perjanjian Kerja Sama tersebut diperpanjang maka perusahaan penyedia jasa pekerja dan pekerja yang bersangkutan juga melakukan perpanjangan perjanjian kerja dengan membuat Perjanjian kerja baru. Pembaruan perjanjian kerja

tersebut adalah dengan melakukan hubungan baru setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir melalui pemutusan hubungan kerja untuk kemudian direkrut kembali dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan.

Pada pelaksanaannya setiap perjanjian kerjasama *outsourcing* antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan *outsourcing* dalam perjanjian kerja sama disebut mitra, terdapat klausul pasal yang berisi hak dan kewajiban para pihak. Walaupun isi pasal hak dan kewajiban tiap perjanjian kerja sama *outsourcing* berbeda-beda disesuaikan dengan aktivitas-aktivitas perusahaan yang diserahkan pada pola *outsourcing* tetapi setidaknya ada beberapa hal mengenai hak dan kewajiban para pihak yang harus ada di tiap perjanjian kerjasama *outsourcing* dan harus ditaati oleh para pihak. Berdasarkan perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa pekerja mengenai penyediaan jasa pekerja, menimbulkan hak dan kewajiban antara para pihak.

Perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan jasa penyedia pekerja berakhir apabila jangka waktu perjanjian kerja sama itu berakhir. Berdasarkan perjanjian kerja sama antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan jasa penyedia pekerja mengenai jangka waktu perjanjian kerjasama adalah 12 (dua belas) bulan, namun perjanjian tersebut dapat berakhir ataupun diperpanjang dengan persetujuan kedua belah pihak.

Pada pelaksanaannya Perjanjian kerjasama tersebut juga dapat berakhir dengan di putus secara sepihak oleh perusahaan pengguna jasa apabila perusahaan penerima pekerjaan menyerahkan jasa pekerja tersebut kepada pihak ketiga dan tidak mentaati ketentuan-ketentuan yang telah disepakati serta tidak dapat

melaksanakan pekerjaan sebagaimana telah disepakati oleh para pihak. Apabila pada saat perjanjian kerja sama tersebut berakhir dan atau diputuskan terdapat kewajiban yang belum terselesaikan oleh salah satu pihak, maka ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerjasama tersebut tetap berlaku sampai dengan diselesaikannya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Asas utama dalam membuat perjanjian adalah asas kebebasan berkontrak artinya setiap orang boleh membuat suatu perjanjian apa saja dengan siapa saja. Ketentuan tersebut dituangkan dalam pasal 1338 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat dengan sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian yang tertuang dalam KUHPerdara dibandingkan dengan perjanjian kerja nampaklah perbedaannya. Para pihak yang mengadakan perjanjian kerjatidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain yaitu pengusaha.

Perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa pekerja saling mengikatkan diri dalam suatu perjanjian penyedia jasa pekerja yaitu Perjanjian Kerjasama Pengadaan Jasa pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna jasa. Perjanjian Kerjasama yang dibuat oleh para pihak tersebut harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata yaitu kesepakatan bagi mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal.

Agar pelaksanaan *outsourcing* berjalan dengan baik, maka ada beberapa hal yang harus dilakukan antara lain:

1. *Meeting* berkala: misalnya seminggu sekali atau sebulan sekali pengguna jasa dan vendor membahas masalah-masalah yang ditemui pada pelaksanaan outsource dan menentukan pemecahan masalah.
2. laporan berkala: laporan tertulis secara berkala dibuat untuk mengetahui apakah pelaksanaan sudah sesuai dengan perjanjian.
3. Perlu adanya *relationship officer* untuk menangani masalah logistic dan administrasi.

Pada pelaksanaannya para perusahaan penyedia jasa pekerja berusaha melakukan hubungan dengan perusahaan pengguna jasa dengan melakukan beberapa hal agar *outsourcing* ini dapat berjalan dengan baik, antara lain:

1. Melakukan pertemuan rutin setiap 1 minggu sekali guna menganalisa, mengevaluasi kinerja SDM, melakukan perubahan-perubahan apabila diperlukan, juga mencari solusi dari setiap masalah yang timbul dalam pelaksanaan kerja serta melaksanakan setiap usulan-usulan.
2. Melakukan pembinaan dan pengawasan setiap SDM dalam hal ini ditempatkannya 1 orang kordinator yang bertugas secara mobile kemasing-masing project.
3. Kordinator bertugas juga membuat laporan resmi kepada perusahaan maupun mitra kerja untuk menganalisa kinerja SDM.
4. Khusus tenaga pengaman, untuk menjaga kondisi fisik maupun untuk mengingatkan kembali fungsi, tugas dan tanggung jawabnya, kami melakukan pelatihan dan penyegaran setiap tiga bulan sekali dilakukan bersama Kepolisian Daerah.

Pada pelaksanaan penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:

1. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa pekerja;
2. Perjanjian perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja.

Perjanjian dalam pelaksanaan *outsourcing* tersebut tidak semata-mata hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya, hal tersebut guna memberikan perlindungan kepada pekerja *outsourcing*. Pada pelaksanaannya pekerja yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa oleh perusahaan penyedia jasa pekerja direkrut melalui persetujuan dan pengawasan dari perusahaan pengguna jasa untuk kemudian diberi pelatihan sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah disepakati. Apabila dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut perusahaan pengguna jasa memerlukan penambahan jumlah pekerja maka pekerja akan direkrut kembali melalui persetujuan dan pengawasan oleh perusahaan pengguna jasa.

Penambahan pekerja dilakukan dengan Perjanjian Kerjasama yang dibuat secara tertulis berdasarkan kesepakatan antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa pekerja, amandemen yang dibuat tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan memiliki kekuatan hukum yang sama dengan Perjanjian Kerjasama sebelumnya. Lokasi penempatan pekerja kemudian merupakan tanggung jawab dari perusahaan pengguna jasa. Perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan jasa penyedia pekerja berakhir

apabila jangka waktu perjanjian kerja sama itu berakhir. Berdasarkan perjanjian kerja sama antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan jasa penyedia pekerja mengenai jangka waktu perjanjian kerjasama adalah 12 (dua belas) bulan, namun perjanjian tersebut dapat berakhir ataupun diperpanjang dengan persetujuan kedua belah pihak.

Menurut analisis penulis, perjanjian antara perusahaan pengguna jasa outsourcing dan perusahaan *outsourcing* di Indonesia merupakan aspek yang penting untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan kerja sama tersebut. Berikut adalah analisis terkait dengan perjanjian tersebut:

1. Jenis perjanjian, perjanjian *outsourcing* umumnya melibatkan dua pihak, yaitu perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Jenis perjanjian ini dapat mencakup berbagai layanan, seperti layanan administrasi, teknologi informasi, sumber daya manusia, atau manufaktur. Perjanjian harus jelas mengenai jenis layanan yang diberikan serta tujuan dari *outsourcing* tersebut.
2. Aspek hukum dan regulasi, Di Indonesia, hukum yang mengatur *outsourcing* melibatkan berbagai peraturan yang perlu diperhatikan, seperti: Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, dan Peraturan Perusahaan.
3. Kepatuhan terhadap Peraturan Tenaga Kerja, perusahaan pengguna jasa harus memastikan bahwa perusahaan *outsourcing* mematuhi ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Hal ini meliputi: upah dan tunjangan, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman.

4. Risiko dan pengelolaan risiko, *outsourcing* dapat memberikan banyak manfaat, seperti penghematan biaya dan akses ke keahlian khusus. Namun, ada beberapa risiko yang harus dikelola dengan baik:
 - a. Risiko kualitas, terkadang kualitas layanan yang diberikan oleh penyedia jasa *outsourcing* dapat menjadi masalah, terutama jika standar yang ditetapkan dalam perjanjian tidak dipatuhi dengan baik.
 - b. Risiko reputasi, jika perusahaan *outsourcing* gagal memberikan layanan yang memadai, hal ini dapat mempengaruhi reputasi perusahaan pengguna jasa.
 - c. Risiko ketergantungan, ketergantungan yang terlalu besar pada perusahaan *outsourcing* dapat menimbulkan masalah jika perusahaan *outsourcing* gagal memenuhi kewajiban mereka.
5. Pengawasan dan evaluasi, perusahaan pengguna jasa perlu melakukan pengawasan dan evaluasi rutin terhadap kinerja perusahaan *outsourcing*. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tujuan *outsourcing* tercapai dan standar kualitas tetap terjaga. Laporan kinerja dan audit bisa menjadi cara untuk memastikan keberhasilan kerja sama.
6. Perlindungan data dan kerahasiaan, dalam beberapa kasus, terutama dalam *outsourcing* yang melibatkan data sensitif atau informasi bisnis, sangat penting untuk memiliki klausul kerahasiaan dalam perjanjian. Ini untuk melindungi data pelanggan dan informasi internal perusahaan dari penyalahgunaan oleh pihak *outsourcing*.

Pada pelaksanaannya Perjanjian kerjasama tersebut juga dapat berakhir dengan di putus secara sepihak oleh perusahaan pengguna jasa apabila perusahaan penerima pekerjaan menyerahkan jasa pekerja tersebut kepada pihak ketiga dan tidak mentaati ketentuan-ketentuan yang telah disepakati serta tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana telah disepakati oleh para pihak. Apabila pada saat perjanjian kerja sama tersebut berakhir dan atau diputuskan terdapat kewajiban yang belum terselesaikan oleh salah satu pihak, maka ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerjasama tersebut tetap berlaku sampai dengan diselesaikannya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Kerja sama *outsourcing* dapat juga diputus secara sepihak oleh pihak perusahaan pengguna jasa apabila terjadi salah satu atau lebih, sebagai berikut:

- a. Apabila ada kebijakan pemerintah ataupun kantor perusahaan pengguna jasa yang melarang pelaksanaan kerjasama;
- b. Apabila dalam waktu 1 (satu) bulan sejak penandatanganan kerjasama, mitra tidak melaksanakan dan melaporkan kegiatan yang dilakukan sebagaimana menjadi kewajiban mitra;
- c. Apabila hasil evaluasi penampilan pekerjaan kerja sama mitra tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan;

- d. Apabila ijin usaha mitra dicabut oleh instansi yang berwenang atau dinyatakan pailit;
- e. Apabila pelaksanaan pekerjaan diserahkan sebagian atau seluruh kepada pihak ketiga;
- f. Apabila pekerja mitra yang melakukan kerja sama *outsourcing* terbukti merugikan perusahaan pengguna jasa.

Kerja sama *outsourcing* dapat juga diputus secara sepihak oleh pihak perusahaan pengguna jasa apabila terjadi salah satu atau lebih hal hal sebagai berikut:

- a. Apabila ada kebijakan pemerintah ataupun kantor perusahaan pengguna jasa yang melarang pelaksanaan kerjasama;
- b. Apabila dalam waktu 1 (satu) bulan sejak penandatanganan kerjasama, mitra tidak melaksanakan dan melaporkan kegiatan yang dilakukan sebagaimana menjadi kewajiban mitra;
- c. Apabila hasil evaluasi penampilan pekerjaan kerja sama mitra tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan;
- d. Apabila ijin usaha mitra dicabut oleh instansi yang berwenang atau dinyatakan pailit;
- e. Apabila pelaksanaan pekerjaan diserahkan sebagian atau seluruh kepada pihak ketiga;
- f. Apabila pekerja mitra yang melakukan kerja sama *outsourcing* terbukti merugikan perusahaan pengguna jasa.

Pemutusan kerjasama yang dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa dapat dilakukan pemberitahuan secara tertulis kepada Mitra, tanpa perlu keputusan dari Hakim dan perusahaan pengguna jasa dibebaskan dari segala tuntutan hukum dari pihak lain karena diputusnya perjanjian kerjasama dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab Mitra untuk menyelesaikannya.

B. Mekanisme penyelesaian sengketa yang terjadi diantara karyawan dengan perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*

Menurut Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *outsourcing*/alih daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, sehingga pekerja atau tenaga kerja bukan karyawan atau tenaga kerja tetap perusahaan tersebut melainkan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu. Suatu perjanjian, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1313 *Burgerlijk Wetboek* (BW) adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Perjanjian yang dibuat itu lalu berlaku sebagai suatu undang-undang bagi pihak yang saling mengikatkan diri, serta mengakibatkan timbulnya suatu hubungan antara kedua pihak tersebut.⁶⁵

Dalam pelaksanaannya *Outsourcing* berbagai potensi perselisihan mungkin timbul, misalnya berubah pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan maupun adanya perselisihan antara karyawan outsource dengan karyawan lainnya.

⁶⁵ Ibid, hlm.22

Menurut Pasal 66 ayat [2] huruf c⁶⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Jadi, walaupun yang dilanggar oleh karyawan *outsourc* adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja. Dalam hal ini, perusahaan *outsourcing* harus bisa menempatkan diri dan bersikap bijaksana agar bisa mengakomodasi kepentingan karyawan, maupun perusahaan pengguna jasa pekerja, mengingat perusahaan pengguna jasa pekerja sebenarnya adalah pihak yang lebih mengetahui keseharian kinerja pekerja, daripada perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Ada baiknya perusahaan *outsourcing* secara berkala mengirim perwakilannya untuk memantau para karyawannya di perusahaan pengguna jasa pekerja sehingga potensi konflik bisa dihindari dan kinerja kerja karyawan bisa terpantau dengan baik.⁶⁷

Mengenai penegasan tentang hak bekerja dan pekerjaan di satu sisi merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk mereduksi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umumnya. *Outsourcing* merupakan pendelegasian operasi atau manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan alih daya atau perusahaan *outsourcing*). Istilah *outsourcing* tidak dapat kita temukan secara langsung di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Undang-Undang

⁶⁶ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Penerbit Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013, hlm. 137

⁶⁷ Ibid, hlm 138

Ketenagakerjaan). Pada pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menyebutkan bahwa: “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.⁶⁸

Pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* atau perlindungan hukum pekerja *outsourcing* menjadi tanggung-jawab perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Akan tetapi, dalam hal tertentu tidak menutup kemungkinan untuk menuntut perusahaan pemberi pekerjaan untuk bertanggungjawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Hal ini dimungkinkan antara lain apabila perusahaan pemberi pekerjaan ternyata telah memberikan pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan yang tidak berbadan hukum, atau perjanjian *outsourcing*-nya tidak dibuat secara tertulis sebagaimana telah diuraikan di atas. Akibat kelalaian perusahaan pemberi pekerjaan telah merugikan hak-hak pekerja, maka perusahaan pemberi pekerjaan tersebut wajib mengambil alih tanggung-jawab tersebut.

Tindakan yang seharusnya ditempuh adalah melakukan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan terlebih dahulu. Salah satunya, perundingan bipartit Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.⁶⁹

⁶⁸ Mohammad Ghufon AZ, Suyoko, *Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia*, Jurnal Cakrawala Hukum, Vol. 12 No. 1, 2021, hlm 101

⁶⁹ Jovita Di Rosário Amaral, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing Atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*, Vol. 9 No. 1, hlm. 405

Dalam hal keluh kesah yang menimbulkan perselisihan antara buruh dengan pengusaha ini maka ada beberapa cara yang berguna untuk menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan menggunakan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) sesuai Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UU PHI), yaitu: ⁷⁰

1. Perundingan Birpatrit

Dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) ditegaskan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Lingkup penyelesaian melalui perundingan bipartit meliputi empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan. Prosedur penyelesaian secara bipartit menurut UU PPHI sebagai berikut:

- a. Penyelesaian bipartit harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan [Pasal 3 ayat (2)].
- b. Apabila upaya perundingan bipartit mencapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak [Pasal 7 ayat (1)].

⁷⁰ Adminbpl, 3 Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Wajib Anda Ketahui <https://bplawyers.co.id/2017/03/23/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubunganindustrial-yang-wajib-anda-ketahui/amp/>, Diakses pada 17 Januari 2025 pukul 22.27

- c. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama [Pasal 7 ayat (3)].
- d. Terhadap perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama [Pasal 7 ayat (4)].
- e. Apabila perjanjian bersama yang telah didaftar tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi [Pasal 7 ayat (5)].
- f. Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal [Pasal 3 ayat (3)].
- g. Apabila upaya perundingan bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan buktibukti upaya.⁷¹
- h. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat agar

⁷¹ Jovita Di Rosário Amaral, Op cit., hlm.405

mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal pengembalian berkas [Pasal 4 ayat (2)].

- i. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6)⁷²

Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya, para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial setempat. Namun, apabila dalam perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka para pihak yang berselisih harus melalui prosedur penyelesaian perundingan tripartit.

2. Perundingan Tripartit

Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartite bisa melalui:

a. Mediasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak departemen tenaga kerja, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian Bersama yang kemudian akan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial. Namun, bilamana tidak ditemukan kata sepakat, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika anjuran

⁷² Ibid, hlm. 406

diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke pengadilan hubungan industrial. Disisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui pengadilan hubungan industrial.

b. Konsiliasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti, mediator, konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

c. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan diluar perselisihan hubungan industrial atas perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Putusan arbitrase akan mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan panitia pusat setelah disahkan oleh panitia pusat (Pasal 19 ayat [4] UU. RI No. 22 Tahun 1957). Terhadap putusan arbitrase tidak dapat dimintakan

pemeriksaan ulang atau dengan kata lain putusan arbitrase itu adalah final dan meningkat (Pasal 21 UU RI No. 22 Tahun 1957).⁷³

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyebut perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh dalam satu perusahaan. Aturan Ketenagakerjaan menegaskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Namun dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undangundang yakni Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Prosedur yang disediakan antara lain melalui mediasi hubungan industrial atau konsiliasi hubungan industrial atau arbitrase hubungan industrial. Bila masih juga gagal, maka perselisihan

⁷³ Adminbpl, 3 Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Wajib Anda Ketahui <https://bplawyers.co.id/2017/03/23/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubunganindustrial-yang-wajib-anda-ketahui/amp/>, Diakses pada 17 Januari 2025 pukul 22.27

hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang ada pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi, yang daerah hukumnya meliputi tempat kerja pekerja.

Hal-hal yang perlu diperhatikan ketika mengajukan gugatan adalah sebagai berikut.

- a. Harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi;
- b. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak;
- c. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan;
- d. Dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat.

Setelah gugatan diajukan, selanjutnya akan dilaksanakan pemeriksaan oleh hakim dan akan diputus perkara perselisihannya.⁷⁴

Lalu, perubahan dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 berkaitan dengan penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang yang sah. Perppu tersebut diterbitkan sebagai respons terhadap putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang menyatakan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat. Pemerintah kemudian mengeluarkan Perppu No. 2 Tahun 2022 untuk menjaga kesinambungan regulasi dan mendorong investasi. Setelah melalui proses legislasi, Perppu tersebut ditetapkan menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 pada 31 Maret 2023. Isi dari

⁷⁴ Gajimu.com, Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, <https://gajimu.com/pekerjaan-yang-layak/kebebasan-berserikat/hubungan-industrial>, Diakses pada 15 Januari 2025

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 secara substansial sama dengan Perppu No. 2 Tahun 2022, yang pada gilirannya memiliki kesamaan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dengan demikian, perubahan ini lebih bersifat administratif untuk memastikan keberlanjutan regulasi yang telah ada sebelumnya.⁷⁵

Namun, perubahan ini tidak mengubah substansi utama dari Undang-Undang Cipta Kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, analisis terhadap perubahan ini lebih berfokus pada aspek legalitas dan kesinambungan regulasi ketimbang perubahan substansial dalam kebijakan atau isi undang-undang itu sendiri.



⁷⁵ Peraturan BPK. Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menyelesaikan pembahasan terhadap Tinjauan Yuridis Perjanjian Bagi Perusahaan Pengguna Jasa Outsourcing Dengan Perusahaan Outsourcing Di Indonesia, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian Bagi Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* Dengan Perusahaan *Outsourcing* Di Indonesia yaitu Hubungan antara pekerja dan perusahaan pengguna jasa terjadi berdasarkan perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa, pekerja ditempatkan di perusahaan pengguna jasa berdasarkan perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa, perjanjian ini menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerjanya dan tanggung jawab tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa. Pihak perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa bertanggung jawab terhadap hak dan kewajiban pekerja outsourcing yang dirugikan.
2. Mekanisme penyelesaian sengketa yang terjadi diantara karyawan dengan perusahaan pengguna jasa *Outsourcing* terbentuk dalam hukum perjanjian outsourcing tertulis dan juga yang terikat di kedua belah pihak, jika suatu

hari salah satu dari dua belah pihak memiliki itikad tidak baik, serta mengingkari kesepakatan maka diperlukan pembuktian yang sah atas perkara tersebut. Namun, secara yuridis untuk perjanjian tertulis dapat dengan mudah dijadikan alat bukti, dan harus dapat menunjukkan saksi-saksi, sedangkan perjanjian lisan sulit untuk pembuktiannya. Jika, diperselisihan tersebut dirasa sudah tidak dapat dilakukan dengan cara musyawarah mufakat maka, maka dapat melakukan tiga cara yaitu bipatrit, tripatrit, lalu dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 36 ayat (1) dan ayat (2) yaitu melakukan perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara buruh atau gabungan serikat pekerja, lalu selanjutnya jika belum menemukan jalan keluar maka berlanjut ke tahap tripatrit yaitu perundingan diantara kedua belah pihak dengan bantuan pihak ketiga lalu jika masih belum juga maka berlanjut ke tahap yang terakhir yaitu pengadilan hubungan industrial (PHI).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka penulis dapat memberi beberapa saran yaitu :

1. Saran untuk pekerja outsourcing
 - a) Disarankan untuk memahami segala peraturan perundang-undangan, hak dan kewajiban pekerja serta hal apapun yang berhubungan dengan sistem outsourcing ini, supaya tidak dirugikan oleh pengusaha. Dikarenakan jika suatu hari terjadi perselisihan atau kendala dalam

pelaksanaan sistem outsourcing ini, para karyawan dapat menuntut kepada pihak berwajib berdasarkan Undang-Undang yang ada.

- b) Diperlukan kesadaran hukum, kepatuhan hukum, dan perilaku masyarakat serta fasilitas pelaksanaan hukum yang memadai untuk mendukung penegakan hukum agar berjalan sebagaimana semestinya ada beberapa langkah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 memungkinkan penyelesaian sengketa buruh/Tenaga Kerja diluar pengadilan, antara lain bipatride, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase

2. Saran untuk Pengusaha:

- a) Melakukan kerjasama dalam evaluasi pelatihan terhadap pekerja untuk mengarah kepada jenjang karir yang lebih baik dengan memperbaiki mengenai isi perjanjian kerja tentang kesejahteraan yang saling menguntungkan para pihak yang terkait dengan sistem outsourcing, tidak semata-mata hanya untuk keuntungan pengusaha semata.
- b) Untuk mentaati ketentuan-ketentuan yang sudah ada pada UndangUndang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c) Untuk menerapkan sistem penegakan hukum yang benar, maka diperlukan petugas penegak hukum yang jujur agar peraturan perundangundangan berjalan dengan baik dan benar,
- d) Diperlukan kesadaran hukum, kepatuhan hukum, dan perilaku warga masyarakat serta fasilitas pelaksanaan hukum yang memadai untuk mendukung penegakan hukum agar berjalan sebagaimana semestinya.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- A. Qirom Syamsuddin Meliala, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian*, Liberty, Yogyakarta, 1985
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992
- Achmad Busro, *Hukum Perikatan Berdasar Buku III KUH Perdata*, Pohon Cahaya, Yogyakarta, 2012
- Ahmadi Miru & Sakka Pati, *Hukum Perikatan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008
- Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007
- Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009
- Amin Widjaja Tunggal, *Business Process Outsourcing*, Harvarindo, Jakarta, 2015
- Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986
- C.S.T. Kansil, *Modul Hukum Perdata Termasuk Asas-Asas Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2006
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986
- Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Penerbit Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- F.X. Djumaldji, *Hukum Bangunan Dasar - Dasar Hukum Dalam Proyek Sumber Daya Manusia*, Sinar Grafika, Semarang, 2012
- H.S. Salim, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, 2006
- Hetty Hassanah, *Hukum Perdata*, Fakultas Hukum UNIKOM, Bandung, 2008

- Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM, Jakarta, 2008
- Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Lexy J. Meleong, 2010, *Metodologi penelitian kualitatif*, PT. Remaja Rodakarya, Bandung.
- M. Marwan dan Jimmy P, *Kamus Hukum*, Reality Publisher, Surabaya, 2009.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islami*,: UPP-AMP YKPN, Yogyakarta, 2004
- Muhammad, *Ilmu Pengetahuan Notariat*, Bandung : Sinar Baru, 1984
- Nurul Huda, dkk. *Ekonomi Makro Islam*, Kencana, Jakarta 2009
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya
- R. Subekti, *Kamus Hukum*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2003
- R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta : PT. Intermasa, 2006, cet. 31, 2003
- Richardus Eko Indrajit & Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia, Jakarta, 2004
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1995, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- S. Wojowasito, *Kamus Umum Belanda Indonesia*, PT. Ikhtiar Baru-Van Hoevo, Jakarta , 1990
- Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1987
- Sri Soedewi Masyohen Sofwan, *Hukum Acara Perdata Indonesia dalam Teori dan Praktek*, Liberty, Yogyakarta, 1981

- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1987
- Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Arga Printing, Jakarta, 2007
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermasa, Jakarta, 1982
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta : Liberty, 1979
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabet, Bandung.
- Suharnoko, *Hukum Perjanjian*, Prenada Media, Jakarta, 2004
- Sunaryo, *Metode Research*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2012.
- Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 88.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

erja

C. JURNAL

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

Restu Khusnul latifah, *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.

Jovita Di Rosário Amaral, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing*



Mohammad Ghufron AZ, Suyoko, *Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia*, Jurnal Cakrawala Hukum, Vol. 12 No. 1, 2021,

D. INTERNET

[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 2 Januari 2025 pukul 10.01 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 1 Januari 2025 pukul 10.11 WIB

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220126144614-97-751503/outsourcing-pengertian-kelebihan-dan-kekurangan> diakses pada tanggal 2 Januari 2025

[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 2 Januari 2025, pukul 11.18 WIB

<https://bplawyers.co.id/2017/03/23/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-yang-wajib-anda-ketahui/amp/>,

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>

