

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PENGERTIAN PEKERJA DAN PENGUSAHA, PENGERTIAN PERJANJIAN KERJA, SYARAT-SYARAT DAN BERAKHIRNYA PERJANJIAN, PENGERTIAN *OUTSOURCING*

A. Pengertian Pekerja

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white collar* ini semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda diantaranya *white collar* dan *blue collar* diberikan kedudukan dan status yang berbeda.

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah

buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot.

Pekerjaan administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh, disamping itu dengan dipengaruhi oleh paham Marxisme, buruh dianggap satu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong-royongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru.

Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, kita harus kembali dalam Undang-undang Dasar 1945 yang pada penjelasannya pasal 2 disebutkan, bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”. Jelas di sini UUD 1945 menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.¹

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

¹ Hartono Widodo dan Judiantoro, dalam buku Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm 39.

pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tenaga kerja (manpower) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari a) Golongan yang bekerja, b) Golongan yang menganggur atau sedang mencari pekerjaan. Sedangkan kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari c) Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama sekolah, d) Golongan yang mengurus rumah tangga golongan ini mengurus rumah tangga tanpa adanya upah, e) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Sedangkan golongan ini terdiri dari dua macam, yaitu f) Penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik, g) Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia (orang-orang jompo), cacat atau sakit kronis.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Oleh karena itu, tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

B. Pemberi Kerja/Pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perseorang, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh UUK No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Menurut pasal 1 angka 5 UUK No. 13 Tahun 2003 pengusaha adalah : orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

- a. Orang perseorang, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang kedudukannya di luar wilayah Indonesia.

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Selanjutnya yang dimaksud dengan perusahaan (Pasal 1 angka 6 UUK No. 13 Tahun 2003) adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik

milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain ²

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bentuk usaha badan hukum dan memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, a) copy pengesahan badan hukum (PT, koperasi), b) copy anggaran dasar memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja, c) copy SIUP, d) copy wajib lapor ketenagakerjaan.

Syarat pekerjaan : kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan produksi. (kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok suatu perusahaan), Antara lain a) usaha pelayanan kebersihan, b) catering, c) security, d) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, e) usaha penyedia angkutan pekerja (UU No.7 Tahun 1981).³

C. Pengertian Perjanjian Kerja

Isi perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata yang ada ialah perikatan atau verbintenis (pasal 1233) dan persetujuan atau overeenkomst (pasal 1313). Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam

²Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm 27.

³ Sehat Damaika, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut UU. No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DDS Publishing, 2006, hlm 36.

menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah *verbinten* diterjemahkan dalam 3 arti, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam 2 arti perjanjian dan persetujuan. Jika menggunakan pasal 1313 KUH Perdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri kepada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal.

Pasal 1601 huruf a KUH Perdata menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Selain itu, pengertian perjanjian kerja juga dikemukakan oleh Iman Soepomo yang menerangkan bahwa pengertian tentang perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁴

Selanjutnya pengertian perjanjian kerja juga di kemukakan oleh A. Ridwan Halim, yang mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang di adakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus di penuhi oleh kedua belah pihak,

⁴Iman Soepomo, hukum perburuhan bagian pertama hubungan kerja, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1986, hlm 5.

selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya⁵

Pengertian perjanjian kerja dapat dikemukakan juga dalam pasal 1 angka 14 UUK No 13 Tahun 2003, yang berbunyi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah Perjanjian antara seorang buruh, dengan seorang majikan, perjanjian mana di tandatangani oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperantas yaitu suatu hubungan berdasarkan pihak kesatu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di tandai oleh pihak yang lain.

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seseorang (buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi bilamana seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian dibawah perintah orang lain . hal ini yang disebut “hubungan diperantas”. Pada prinsipnya dalam perjanjian kerja terdapat unsur perjanjian kerja yang bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Subekti menyebutkan tentang perjanjian perburuhan yang sejati, menurut beliau perjanjian perburuhan yang sejati mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut:

⁵ A. Ridwan Halim, Sari Hukum Perburuhan Aktual, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hlm 29.

1. Ia menerbitkan suatu hubungan yang diperantas, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya,
2. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yaitu lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, menginap, pakaian, dan sebagainya,
3. Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu sampai diakhiri oleh salah satu pihak.

Pembagian perjanjian menurut pasal 1601 KUH Perdata antara lain :

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, Perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah. Contohnya hubungan kerja antara pasien dan dokter, pengacara dengan klien, notaris dengan klien dan lain-lain,
2. Perjanjian kerja Yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang di tandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang di perjanjikan dan adanya suatu hubungan diperantas, dimana pihak majikan berhak

memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak lain,

3. perjanjian pemborongan kerja Suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki suatu hasil pekerjaan yang di sanggupi oleh pihak lain , atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborong⁶

Perjanjian kerja *outsourcing* dasar hukumnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 101/Men/VI/2004 Tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain. Dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 diatur dalam pasal 64 Undang-undang yang menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerjaan yang dibuat secara tertulis antara lain a) pemborongan Pekerjaan, b) penyedia jasa pekerja.

Praktik *outsourcing* terdapat 3 (tiga) pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak principal (perusahaan pemberi kerja), pihak vendor (perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa pekerja) dan pihak

⁶ Idem, Abdul Khakim, hlm 55.

pekerja, dimana hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan principal, tetapi dengan perusahaan vendor.⁷

Penentuan sifat dan jenis pekerjaan tertentu yang dapat di *outsourcing*kan, merupakan hal yang prinsip dalam praktik *outsourcing*, karena hanya sifat dan jenis atau kegiatan penunjang perusahaan saja yang dapat di *outsource*, *outsourcing* tidak dapat dilakukan untuk sifat dan jenis kegiatan pokok. Konsep dan pengertian usaha pokok (*core business*) dan kegiatan penunjang atau (*non core business*) adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis.

Menurut Satjipto Rahardjo sebagaimana dikutip oleh Nyoman Serikat Putra Jaya penegakan hukum adalah suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep menjadi kenyataan⁸ Penegakan hukum juga merupakan suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan. Sedangkan yang disebut dengan keinginan hukum disini adalah pikiran-pikiran pembuat Undang-undang yang di rumuskan dalam peraturan-peraturan hukum itu⁹. Terkait dengan perwujudan ide-ide dan konsep-konsep menjadi kenyataan itu, agar hukum berfungsi dengan baik, hukum harus memenuhi 3 (tiga) macam kekuatan hukum, yaitu:

1. Hal berlakunya secara yuridis dimana penentuannya berdasarkan kaedah yang lebih tinggi (ini didasar pada teori “stufenbau” nya Kelsen), kaedah hukum itu terbentuk menurut

⁷ Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

⁸ Nyoman Serikat Jaya, *Sistem Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia*, Sekjen Kepanitraan Mahkamah konsitusi, 2006, hlm 134.

⁹ *ibid*, hlm 134.

cara yang telah ditetapkan dan menunjukkan hubungan keharusan antara suatu kondisi dan akibatnya.

2. Hal berlakunya hukum secara filosofis, artinya bahwa hukum tersebut sesuai dengan cita-cita hukum, sebagai nilai positif yang tinggi.
3. Hal berlakunya hukum secara sosiologis, yang berintikan pada efektivitas hukum.¹⁰

Tiga macam kekuatan hukum tersebut merupakan satu kesatuan dalam sistem hukum, sebab apabila salah satu tidak terpenuhi maka akan terdapat kepincangan-kepincangan, apabila hukum hanya mempunyai kekuatan yuridis, maka ada kemungkinan bahwa hukum yang tadi hanya merupakan kaedah yang mati, Jika kaedah hukum hanya mempunyai kekuatan sosiologis dalam arti teori kekuasaan, maka hukum tersebut menjadi aturan pemaksa, dan apabila suatu kaedah hukum mempunyai kelakuan filosofis, maka hukum tersebut merupakan angan-angan.

D. Syarat-Syarat dan Berakhirnya Perjanjian

Sebelumnya telah diuraikan, bahwa suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh Undang-undang (*legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Undang-undang.

¹⁰ *Op cit*, Soejono Soekanto, hlm 35.

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat : a) Sepakat mereka yang mengikatkan diri, b) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, c) Suatu hal tertentu, d) Suatu sebab yang halal.

Dalam menyetengahkan keempat syarat yang diperlukan di dalam perjanjian atau persetujuan tersebut agar lebih jelas tepat maksudnya dan tujuannya maka dalam kesepakatan ini akan di uraikan masing-masing syarat, tentang syarat sahnya suatu perjanjian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sepakat Mereka yang mengikatkan diri

Adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut harus bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang di perjanjikan, dengan tanpa ada paksaan atau *dwang*, kekeliruan atau *dwang*, dan penipuan atau *bedrog*. Karena itu manakala hal-hal tersebut telah terpenuhi, maka kata sepakat yang merupakan unsur utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi

2. Kecakapan Membuat Suatu Perjanjian

Maksud membuat sesuatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikatagorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang dan badan hukum. Siapa- siapa saja yang bisa

disebutkan sebagai pendukung hak dan kewajiban, baik orang maupun badan hukum harus memenuhi syarat-syarat badan hukum yang antara lain sebagai berikut: a) Adanya harta kekayaan yang terpisah, b) Mempunyai tujuan tertentu, c) Mempunyai kepentingan sendiri, d) Ada organisasi

Dengan terpenuhinya keempat syarat tersebut, barulah badan hukum tersebut bisa disebut sebagai pendukung hak dan kewajiban atau sebagai subyek hukum. Dan setelah suatu badan hukum memenuhi syarat sebagai sebagai pendukung hak dan kewajiban hukum. Hubungan hukum mana antara lain bisa dengan pembuatan suatu perjanjian. Jika para pihak yang membuat perjanjian adalah orang, maka orang yang dianggap sebagai subyek hukum yang biasa melakukan hubungan hukum dengan pihak lain, adalah orang-orang yang tidak termasuk di dalam ketentuan pasal 1330 KUHPerdara, yang menentukan bahwa, tak cakap untuk membuat perjanjian-perjanji adalah a) orang-orang yang belum dewasa, b) mereka yang di taruh di bawah pengampunan, c) orang perempuan dalam hal-hal yang diterapkan oleh Undang-undang, dan semua orang kepada siapa Undang-undang telah melarang membuat suatu perjanjian-perjanjian tertentu.

Sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, maka mereka yang termasuk dalam kriteria tersebut di atas tidak bisa membuat suatu perjanjian, dan sebaliknya jika mereka tidak termasuk dalam ketiga

kreteria tersebut diatas, maka mereka mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian.

3. Suatu Hal Tertentu.

Dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Ketentuan ini sesuai dengan yang di sebutkan pada pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus di tentukan jenisnya. Tidak menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tertentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung. Atau barang yang akan ada dikemudian hari juga bisa menjadi obyek dari suatu perjanjian, ketentuan ini disebut pada pasal 1334 ayat (1) KUHPerdara. Selain itu yang harus di perhatikan adalah “suatu hal tertentu”haruslah sesuatu yang bisa dimiliki oleh subyek hukum.

4. Suatu Sebab yang Halal

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

Syarat-syarat Perjanjian Kerja yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada dasarnya dibedakan menjadi 2 (dua) diantaranya yang terdapat dalam pasal 52 tentang syarat materil dan yang terdapat dalam pasal 54 tersebut yaitu syarat formil.

Syarat materil yang diatur dalam pasal 52 UUK No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar a) kesepakatan kedua belah pihak, b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban

Kesepakatan kedua belah pihak adalah kesepakatan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha secara yuridis haruslah bebas. Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi adanya penipuan (Dwang), paksaan (Dwaling) dan kekhilapan (bedrog). Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan maksudnya bahwa semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan obyek pekerjaannya jelas ada, yaitu melakukan pekerjaan. Pekerjaann yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat formil yang diatur dalam pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat : a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha, b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja, c) Jabatan atau jenis pekerjaan, d) tempat pekerjaan, e) Besaran upah dan cara pembayarannya, f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, g) Mulai dan jangka waktu berlakunya

perjanjian kerja, h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jenis perjanjian kerja dapat dibagi dalam 3 (tiga) kelompok yaitu : a) berdasarkan bentuk perjanjian, b) Berdasarkan jangka waktu/macam perjanjian, c) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT).

Berdasarkan bentuk perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. Kekuatan hukum perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan adalah sama, yang membedakan keduanya adalah dalam hal pembuktian dan kepastian hukum mengenai isi perjanjian. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memudahkan para pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan.

Menurut Salim H.S di dalam literature hukum dikenal dua macam bentuk perjanjian, yaitu : perjanjian kerja secara tertulis yaitu bentuk perjanjian yang dibuat oleh pihak-pihak yang menghendaki dengan adanya bentuk tertulis yang dituangkan ke dalam akta. Bentuk tertulis ini diperuntungkan untuk perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu, atau adanya kesepakatan para pihak bahwa perjanjian yang dibuatnya itu menginginkan dibuat secara tertulis agar adanya kepastian hukum.

Tidak tertulis, yaitu bahwa perjanjian yang oleh Undang-undang tidak di syaratkan bentuk tertulis, namun apabila ada para pihak yang

menghendaki bentuk tulis, itu tergantung pada kesepakatan para pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut.¹¹

Berdasarkan jangka waktu/macam perjanjian perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu . PKWT diatur dalam pasal 55 sampai dengan pasal 59 UUK No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Menurut Payaman Simanjutak , PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya. PKWT didasar atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, jadi tidak dapat dilakukan secara bebas. PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia, dan tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), PKWT juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila syarat-syarat PKWT tidak terpenuhi maka secara hukum otomatis mejadi PKWT.

¹¹ Salim H.S, Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hlm.8

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, Undang-undang maupun kebiasaan. Dalam PKWT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation) maksimal 3 (tiga) bulan.

Asas- asas dalam syarat perjanjian terdiri dari a) Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Suatu Perjanjian, b) Asas Konsensual Atau Asas Kekuasaan Bersepakat, c) Asas Kelengkapan atau Optimal System.

Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Suatu Perjanjian adalah adanya asas yang terbuka atau *open system* maksudnya bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan di dalam pasal 1338 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Asas ini biasanya disebut dengan asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*.

Sebagai lawan dari asas ini adalah *closed system*, maksudnya adalah di dalam hukum benda, aturan yang di anut adalah terbatas dan peraturan yang mengenai hak-hak atas benda itu bersifat memaksa. Sekarang bagaimana dengan perjanjian kerja sebagai obyek utama dalam perjanjian yang di uraikan dalam buku ini. Ternyata di dalam perjanjian kerja itu sendiri, asas kebebasan berkontrak juga masih dipakai sebagai asas yang utama, yaitu perjanjian kerja dapat menciptakan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan kerja antara majikan dan buruh, dimana mereka telah membuatnya.

Walaupun demikian kebebasan berkontrak tersebut ada batasnya yaitu tidak dilarang oleh Undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Asas yang perlu diperhatikan dalam suatu perjanjian, adalah asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat atau *contract vrijheid*, ketentuan ini disebutkan pada pasal 1458 KUHPerdota. Maksud dari asas ini adalah, bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Maka perjanjian tersebut telah dinyatakan sah, jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhinya kata sepakat dari mereka yang membuatnya. Namun didalam asas konsensualitas ini ada juga pengecualian, yaitu dengan ketentuan yang harus memenuhi formalitas-formalitas tertentu yang ditetapkan oleh Undang-undang dalam berbagai macam perjanjian.

Asas kelengkapan atau optimal system adalah apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka bisa menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada Undang-undang. Akan tetapi jika tidak secara tegas ditentukan dalam di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada Undang-undanglah yang dinyatakan berlaku. Contoh mengenai ketentuan asas ini, adalah terdapat pada ketentuan pasal 1477 KUHPerdota yang menentukan bahwa "penyerahan harus terjadi di tempat di mana barang yang terjual berada pada waktu penjualan, jika tentang itu tidak diadakan perjanjian lain" maksud dari ketentuan tersebut di atas, adalah apabila dalam suatu perjanjian

yang dibuat oleh para pihak tidak menentukan secara tegas dan tidak menentukan lain, maka penyerahan barang yang terjual tersebut ada di tempat di mana barang tersebut terjual.

D. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari keputusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.

Dalam praktik, keputusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja, buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu.

Berbeda halnya dengan keputusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena keputusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomi, finansial sebab :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencarian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Menurut Pasal 1 angka 25 UUK No. 13 Tahun 2003 “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/ buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencarian, pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain. Oleh karena itu, UUK No. 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman dan tata cara pemutusan hubungan kerja ini secara rinci.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tidak mencabut Undang-undang Nomor 13 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta karena Undang-undang No. 12 Tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaiannya perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Undang-undang No. 12 Tahun 1964 baru dicabut dengan Undang-undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Undang-undang No. 12 tahun 1964 hanya mengatur masalah pemutusan kerja di perusahaan swasta, sedangkan Undang-undang No. 13

Tahun 2003 tersebut dalam pasal 150 ditentukan bahwa ketentuai mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur pemutusan hubungan kerja pada: a) badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, b) badan usaha milik orang perseorangan milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, c) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja Secara yuridis dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja: a) pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, b) pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, c) pemutusan hubungan kerja demi hukum, d) pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin

karena faktor-faktor lain, seperti penganguran tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.

PHK oleh pengusaha terbagai menjadi dua macam :

- a. PHK karena kesalahan ringan
- b. PHK karena kesalahan berat

Berdasarkan pasal 151 Undang-undang No 13 Tahun 2003 bahwa PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi mem-PHK pekerja/buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha. Kesemuannya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur pada pasal 158 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Pengertian pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah masing- masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan Negeri agar hubungan kerja di putus berdasarkan alasan penting. Selanjutnya menurut pasal 1603v KUH Perdata tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan di mulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan, perjanjian kerja putus. Iman soepomo menyebutkan bahwa : Alasan penting adalah disamping alasan mendesak , perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan hubungan kerja itu.

Alasan penting bagi pihak buruh untuk mengajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri dapat dilihat pada uraian pemutusan hubungan kerja oleh buruh (pasal 1603 KUH Perdata jo pasal 19 (1) Peraturan Menteri tenaga kerja Nomor: PER-05/MEN/1986), demikian juga alasan penting bagi pihak majikan/pengusaha dapat dilihat pada pasal 1603 KUH Perdata yang intinya sama dengan pasal 17 PER-05/MEN/1986.

Berdasarkan teori, sebelum pengadilan memberika putusannya terlebih dahulu memanggil para pihak guna di dengar keterangannya yang menyangkut pemutusan hubungan kerja itu, kalau pengadilan mengabulkan permohonan tersebut maka sekaligus dapat menetapkan saat mulai berakhirnya hubungan kerja yang bersangkutan.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603e KUH Perdata menyebutkan bahwa : Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktu yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang-undang No 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah :

- a. Pekerja buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali.

- c. Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan.
- d. Pekerja buruh meninggal dunia.

Mengenai meninggalnya pekerja/buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha. Apabila pekerja/buruh meninggal dunia, berakibat PHK demi hukum. Namun tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia. Jadi hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia (pasal 61 ayat 2 UUK No 13 tahun 2003).

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh : a) karena permintaan pengunduran diri (pasal 154 huruf b Undang-undang No. 13 Tahun 2003), b) karena permohonan PHK kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas permintaan pengunduran diri PHK yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Dalam praktik bentuknya adalah pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. Teknisnya dilakukan pekerja/buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan dari pengusaha. Jika terjadi indikasi penekanan maknanya bukan PHK oleh buruh melainkan oleh perusahaan.

E. Pengertian *Outsourcing*

Pengertian *outsourcing* adalah hubungan kerja di mana pekerja/buruh yang di pekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan di berikan oleh perusahaan pemberi kerja melainkan oleh perusahaan perengah tenaga kerja.¹²

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* atau alih daya diartikan sebagai *contract (work) out*. menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerja sama. Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lainnya tertuang dalam kontrak perjanjian¹³

Outsourcing di negara lain contohnya di India dan Cina menjadi negara tujuan untuk pekerja seperti *IT, call center, Data entry, Human Resources administration*. Philipina sekarang menjadi negara yang menjadikan *outsourcing* sebagai investasi yang memberikan lapangan pekerjaan no satu di sanah. ILO mengatakan bahwa yang terpenting dalam melaksanakan *outsourcing* adalah, ada User, ada Vendor, ada pekerja/buruh yang gaji dan hak-hak lainnya dibayar sesuai dengan peraturan yang berlaku.¹⁴

¹² *Idem*, Abdul Khakim, hlm 74.

¹³ Lftida Yasar, *Sukses Implementasi outsourcing*, PPM, Jakarta , 2008, hlm 1.

¹⁴ *Pedoman Penerapan Pola Hubungan Kerja Outsourcing di Perusaha*, Bp Panca Bhakti CV, Jakarta, 2012, hlm 1.

Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger sebagaimana dikutip Amin Widjaja mengatakan “*outsourcing* is a process in which resources are purchased from other through long-term contracts instead of being made with the company” (terjemahan bebas : *outsourcing* adalah suatu proses dimana sumber-sumber daya beli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan). Pengertian di atas lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses “Alih Daya” dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian/kontrak.¹⁵

Menurut Libertus Jehani, mengatakan bahwa: “*outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama oprasional antara perusahaan pemberi pekerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).¹⁶

Pengertian *Outsorcing* (alih daya) secara khusus di definisikan oleh Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsorcing, A Structured Approach to Outsorcing:*” *Strategic use of outside parties to perform activities traditionally handled by internal staff and respurces*”

Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* (Ahli Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan

¹⁵ Amin Widjaja, *Outsourcing Konsep*, Harvarindo, Jakarta, 2008, hlm 11.

¹⁶ Libertus Jehani, *Hak-Hak karyawan jontrak*, forum sahabat, 2008, hlm 1.

hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* (ahli daya) dari Indonesia juga memberikan beberapa definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* (alih daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). Muzni Tambusai mendefinisikan pengertian *outsourcing* sebagai memborong satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya di kelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima kerja.

Outsourcing berbeda dengan kontrak kerja biasa, kontrak kerja biasa umumnya sekedar menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk jangka pendek dan tidak diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan. Sedangkan dalam *outsourcing*, kerjasama yang diharapkan adalah untuk jangka waktu panjang (*long term*) sehingga selalu diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan¹⁷

Outsourcing di industri perbankan Indonesia mengeluarkan aturan tentang *Core* dan *Non Core* di bagian operasional yang biasanya di *outsourcing* : a) collection mulai dari telepon sampai petugas lapangan, b)

¹⁷ Sehat Damaika, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut UU. No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DDS Publishing, 2006, hlm.38.

verifikasi data melalui telepon., c) distribusi *billing statement*, d) teller core /PBI, e) call center agent officer, f) customer service, g) administrasi.

Dasar hukum dan aspek legalitas *outsourcing* di Indonesia terdiri dari:

- a) Kitab Undang-Undang hukum perdata pasal 1601, 1604 dan 1605.
- b) Undang-undang no 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan pasal 64, 65, 66.
- c) Keputusan Menakertrans RI no. 101/MEN/X/2004 pasal 1 berbadan hukum, pasal 2 mempunyai izin oprasional dari Departemen Menakertrans, pasal 3 izin berlaku di seluruh Indonesia.
- d) Keputusan Menakertrans RI Nomor Keputusan 220/MEN/X/2004.
- e) Putusan Mahkamah Konsitusi No. 012/PUU-1/2003.
- f) Putusan MK no 27/PUU-IX/2011.
- g) Putusan MK no 27/PUU-IX/2011 pekerja kontrak tidak boleh di berlakukan pada pekerjaan yang sifatnya tetap dan terus menerus. Pekerja harus berstatus tetap pada perusahaan *outsourcing*, h) SE Dirken PHI dan Jamsos Kemenakertrans no: B.31/PHIJKS/I/2012¹⁸.

¹⁸ Op cit, *Pedoman Penerapan Pola Hubungan Kerja Outsourcing di Perusaha*, hlm7.