

KEDUDUKAN KONTRAK BAGI TENAGA KERJA ALIH DAYA TERHADAP PEKERJA ALIH DAYA TANPA ADANYA KONTRAK MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 1438 K/Pdt.Sus-PHI/2017)

Elok Hikmawati, Wina Isvarin Fauziah
Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara No. 9, Kebun Jeruk, Jakarta – 11510
elok.hikmawati@esaunggul.ac.id

Abstract

In Law Number 13 of 2003 concerning Manpower (UUK), it is stated that the employment agreement is an agreement between workers or laborers with employers or employers which includes the conditions of work, rights and obligations of the parties. As a Law whose purpose is to provide protection to workers in realizing the welfare of workers and families, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower provides guidance on employment agreements. The formulation of the problem in this study are: (1) 1. How is the position of the contract for outsourcing workers according to Law no. 13 of 2003 concerning Manpower? (2) Is the legal consequence of the absence of a contract for outsourced workers according to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower? This study aims to determine the position of the contract for outsourcing workers according to Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. This research is a normative research, this type of research is normative juridical which is descriptive. Data collection methods in this study use the study of documents or library materials mainly on secondary data. The data obtained and collected both primary data and secondary data are processed by searching, identifying and studying secondary data related to the object being analyzed. The conclusion is made by interpreting and discussing data that has been obtained and processed, based on legal norms, legal doctrines, and existing legal theories.

Keywords: *manpower, outsourcing, employment agreement*

Abstrak

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan (UUK) disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sebagai suatu Undang-Undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai perjanjian kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) 1. Bagaimana kedudukan kontrak bagi tenaga kerja alih daya menurut Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? (2) Apakah akibat hukum tidak adanya kontrak bagi tenaga kerja alih daya menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedudukan kontrak bagi tenaga kerja alih daya menurut Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian normatif, tipe penelitian ini tergolong yuridis normatif yang bersifat deskriptif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka utamanya pada data sekunder. Data yang diperoleh dan yang telah dikumpulkan baik itu data primer maupun data sekunder diolah dengan mencari, menginventarisasi dan mempelajari data-data sekunder yang berkaitan dengan obyek yang dianalisa. Penarikan kesimpulan, dilakukan dengan cara menafsirkandan mendiskusikan data-data yang telah diperoleh dan diolah, berdasarkan norma-norma hukum, doktrin-doktrin hukum, dan teori ilmu hukum yang ada.

Kata kunci : *ketenagakerjaan, outsourcing, perjanjian kerja*

Pendahuluan

Pancasila sebagai falsafah hidup bangsa Indonesia dalam sila kelima menyebutkan bahwa, "Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia". Hal ini bermakna bahwa keadilan untuk rakyat adalah lebih penting dibandingkan dengan keadilan kelompok tertentu. Keadilan harus dijunjung tinggi misalnya dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang telah memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya, berhak untuk mendapatkan hak-haknya, karena pekerja/buruh merupakan salah satu bagian dari rakyat Indonesia yang hak-haknya harus dilindungi. Perlindungan pekerja/buruh itu juga harus ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia (Adrian Sutedi, 2009). Berbicara mengenai hak-hak bagi pekerja/buruh, tidak terlepas dari permasalahan sistem alih daya dalam ketenagakerjaan. Alih Daya (bahasa Inggris : *outsourcing* atau *contracting out*) adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa Alih Daya) (Asri Wijayanti, 2009).

Tenaga kerja *outsourcing* pada awalnya terdapat secara tersirat pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada dua perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Perusahaan pemberi pekerjaan mempekerjakan pekerja *outsourcing* karena dapat menghemat keuangan perusahaan itu sendiri. Pengertian *outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja (Lalu Husni, 2010). Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penye-

dia tenaga kerja/pekerja, perusahaan pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja/pekerja.

Walaupun *outsourcing* merupakan hak pengusaha, pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, dalam melakukan *outsourcing* di samping harus memenuhi syarat materiil dan formil, juga secara substansial tidak boleh mengurangi hak-hak normatif pekerja/buruh.

Tujuan utama dari Alih daya (*outsourcing*) adalah untuk menghemat biaya produksi (*cost of production*) karena dalam pelaksanaannya diserahkan kepada perusahaan lain, dan salah satu cara menghemat biaya produksi adalah melalui efisiensi tenaga kerja.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial apapun di dunia ini senantiasa dikenal adanya hukum yang mengatur bersifat otonom dan heteronom. Di Indonesia hukum yang bersifat otonom mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak serta menentukan penyelenggaraan hubungan kerja, putus hubungan kerja serta pasca putusnya hubungan kerja (Soepomo Imam, 1983).

Sistem hubungan kerja yang melekat dalam masyarakat yaitu: (1) pilihan strategis yang dilembagakan pemberi kerja untuk mengontrol pekerja (buruh), dan (2) pilihan respon yang dibangun oleh buruh dalam mengakomodasi kontrol tersebut, baik dalam proses produksi maupun dalam masyarakat (Uman Sunyoto, 2006).

Dalam hubungan antara badan hukum (*recht person*) dan perorangan (*naturalik person*) di era modern seperti ini tidak bisa dihindari, contohnya pada perkembangan arus globalisasi ekonomi dunia, akan berdampak pada salah satunya kerjasama di bidang pekerjaan. Akan muncul dimana sebuah hubungan hukum antara badan hukum (perusahaan) sebagai majikan dan manusia sebagai karyawan atau pekerja, yang mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja sehingga menyebabkan adanya hubungan kerja diantara keduanya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja

atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sebagai suatu Undang-Undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai perjanjian kerja (R. Jhoni Bambang S, 2013).

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Dalam hal ini yang dimaksud adalah para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu pengusaha (Djumadi, 2004). Perjanjian kerja menurut jangka waktunya dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang bersifat tetap (R. Jhoni Bambang S, 2013). Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) mempunyai jangka waktu yang dibatasi oleh suatu dasar khusus dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian terdapat perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu sebagaimana terdapat dalam istilah kerja kontrak. Ada pula pembatasan waktu kerja karena jenis pekerjaan yang bersifat musiman,

sehingga ketika pekerjaan selesai, kontrak kerja dianggap selesai, misalnya borongan (R. Jhoni Bambang S, 2013).

Metode Penelitian

Metodologi penelitian disini menggunakan penelitian normatif yaitu melakukan kajian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan Alih Daya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan secara keseluruhan. Pada penelitian ini yang dijadikan objek penelitian adalah akibat hukum dari tidak dipenuhinya syarat-syarat pengalihan pekerjaan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehubungan dengan objek penelitian tersebut, maka dalam upaya untuk memperoleh gambaran secara jelas dan juga terinci maka digunakan pendekatan yuridis normatif. Karena penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif maka Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah berupa buku-buku yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan. Bahan hukum tersier tersebut adalah media internet.

Hasil dan Pembahasan

R. Subekti, mengemukakan pendapatnya tentang pengertian perjanjian sebagai berikut: Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa ini timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian ini menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian ini berupa suatu rangkaian perikatan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian atau per-

setujuan) itu adalah sama artinya. Perkataan kontrak, lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan yang tertulis (Subekti, 2005). Guna mewujudkan suatu perjanjian yang telah disepakati bersama, para pihak yang terikat dalam perjanjian dapat melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya. Pasal 1365 KUH-Perdata menyebutkan bahwa "Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewujudkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut."

Inti dari suatu kontrak adalah adanya kesepakatan dari masing-masing pihak untuk terikat secara hukum dalam memenuhi kewajiban-kewajiban (melakukan prestasi) yang telah di sepakatinya dalam kontrak, dimana pengingkaran ataupun kegagalan dalam pelaksanaan kewajiban tersebut (wanprestasi) akan mengakibatkan pihak yang wanprestasi dihukum untuk membayar ganti rugi, dalam bentuk penggantian biaya, kerugian dan bunga, melalui pengadilan, tidak menjadi permasalahan apakah kontrak tersebut disepakati secara lisan ataupun secara tertulis, sepanjang dapat dibuktikan berdasarkan hukum pembuktian yang diatur dalam pasal 1866 KUH Perdata (Ricardo Simanjuntak, 2018).

Akan tetapi, pemakaian istilah "Hukum Kontrak" memberikan penekanan-penekanan terhadap hal-hal sebagai berikut: (Munir Fuady, 2015)

1. Hukum kontrak dimaksudkan sebagai hukum yang mengatur tentang perjanjian-perjanjian yang tertulis semata-mata. Jika orang menanyakan mana kontraknya, berarti bahwa dia menanyakan mana kontrak tertulisnya.
2. Hukum Kontrak dimaksudkan sebagai hukum yang mengatur tentang perjanjian-perjanjian dalam bidang bisnis semata-mata.
3. Hukum Kontrak dimaksudkan semata-mata sebagai hukum yang mengatur tentang perjanjian-perjanjian internasional, multinasional atau perjanjian dengan perusahaan-perusahaan multinasional.

4. Hukum Kontrak semata-mata dimaksudkan sebagai hukum yang mengatur tentang perjanjian-perjanjian yang prestasinya dilakukan oleh kedua belah pihak. Jadi akan janggal jika digunakan istilah kontrak untuk "kontrak hibah" atau "kontrak warisan" dan sebagainya.

Asas-Asas Hukum Perjanjian dalam KUH Perdata

KUH Perdata Indonesia memberlakukan beberapa asas terhadap hukum perjanjian, yaitu asas-asas sebagai berikut:

1. Asas kebebasan berkontrak.
2. Asas hukum perjanjian sebagai hukum yang bersifat mengatur.
3. Asas Pacta Sunt Servanda.
4. Asas Konsensual dari suatu perjanjian.
5. Asas obligatoir dari suatu perjanjian.
6. Asas keterikatan kepada perjanjian yang sama dengan keterikatan kepada Undang-Undang.

Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) ini mengajarkan bahwa ketika hendak membuat kontrak/perjanjian, para pihak secara hukum berada keadaan bebas untuk menentukan hal-hal apa saja yang mereka ingin uraikan dalam kontrak atau perjanjian tersebut. Akan tetapi, sekali mereka sudah membuat/menandatangani kontrak atau perjanjian tersebut, maka para pihak harus menjelaskan isi dari kontrak. Asas kebebasan berkontrak ini adalah sebagai konsekuensi dari "sistem terbuka" dari hukum kontrak atau hukum perjanjian tersebut. Jadi, siapa pun bebas membuat sebuah kontrak atau perjanjian, asal saja dilakukan dalam koridor-koridor hukum sebagai berikut: (Munir Fuady, 2015)

- a. Memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana disebut dalam Pasal 1320 KUH Perdata.
- b. Tidak dilarang oleh Undang-Undang.
- c. Tidak melanggar kebiasaan yang berlaku.
- d. Dilaksanakan sesuai dengan unsur itikad baik.

Asas hukum perjanjian sebagai hukum yang bersifat mengatur (*aanvullen recht*) adalah peraturan-peraturan hukum yang berlaku bagi subjek hukum, misalnya para pihak dalam suatu kontrak. Akan tetapi, ketentuan hukum seperti ini tidak mutlak berlakunya, karena jika para pihak mengatur sebaliknya, maka yang

berlaku adalah apa yang diatur oleh para pihak tersebut. Jadi pada prinsipnya hukum kontrak termasuk kategori hukum mengatur, yakni sebagian besar dari hukum kontrak tersebut dapat disimpangi oleh para pihak dengan mengaturnya sendiri.

Oleh karena itu, hukum kontrak disebut hukum yang mempunyai sistem terbuka (open system). Sebagai lawan dari hukum mengatur adalah hukum yang memaksa (*dwingend recht, mandatory*). Dalam hal ini yang dimaksud dengan hukum memaksa adalah aturan hukum yang berlaku secara memaksa atau mutlak, dalam arti tidak dapat disimpangi oleh para pihak yang terlibat dalam suatu perbuatan hukum, termasuk oleh para pihak dalam suatu kontrak.

Asas Pacta Sunt Servanda, asas ini termasuk sebagai asas pengikatnya suatu perjanjian, yang berarti para pihak yang membuat perjanjian itu terikat pada kesepakatan perjanjian yang telah mereka perbuat. Dengan kata lain perjanjian yang diperbuat secara sah berlaku seperti berlakunya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Asas Pacta Sunt Servanda ini terdapat dalam ketentuan pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali kecuali dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan yang oleh undang-undang sudah dinyatakan cukup untuk itu.

Yang dimaksud dengan asas konsensual dari suatu kontrak adalah, bahwa jika suatu kontrak telah dibuat, maka dia telah sah dan mengikat secara penuh, bahkan pada prinsipnya persyaratan tertulis pun tidak disyaratkan oleh hukum, kecuali untuk beberapa jenis kontrak tertentu, yang memang dipersyaratkan syarat tertulis.

Asas obligatoir adalah suatu asas yang menentukan bahwa jika suatu kontrak telah dibuat, maka para pihak telah terikat, tetapi keterikatan itu hanya sebatas timbulnya hak dan kewajiban semata-mata, sedangkan prestasi belum dapat dipaksakan karena kontrak kebendaan (*zakelijke overeenkomst*) belum terjadi. Jadi, jika terhadap kontrak jual beli misalnya, maka dengan kontrak saja, hak milik belum berpindah, jadi baru terjadi

kontrak obligatoir saja. Hak milik tersebut baru dapat berpindah setelah adanya kontrak kebendaan atau sering disebut serah terima (levering). Hukum kontrak di Indonesia memperlakukan asas obligatoir ini karena berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Walaupun Hukum adat tentang kontrak tidak mengakui asas obligatoir, karena hukum adat memperlakukan asas kontrak riil, artinya suatu kontrak haruslah dibuat secara riil, dalam hal ini harus dibuat secara terang dan tunai. Kontrak harus dilakukan di depan pejabat tertentu, misalnya di depan penghulu adat atau ketua adat, yang sekaligus juga dilakukan levering-nya. Jika hanya sekedar janji saja, seperti dalam sistem obligatoir, kontrak semacam ini tidak mempunyai kekuatan sama sekali.

Sedangkan teori perjanjian yang bersifat riil mengajarkan bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak baru dianggap sah dan mengikat jika perjanjian tersebut telah dilakukan secara riil. Maksudnya, bahwa perjanjian tersebut baru mengikat apabila sudah terdapat kesepakatan kehendak dan telah dilakukan penyerahan hak sekaligus.

Terdapat teori perjanjian yang bersifat final. Teori ini mengajarkan bahwa jika suatu kata sepakat telah terbentuk dalam suatu perjanjian, maka perjanjian tersebut sudah mengikat, sudah menimbulkan hak dan kewajiban serta pengalihan hak, jadi sudah dianggap ada levering, tanpa diperlukan suatu perjanjian khusus untuk memindahkan hak, yang disebut dengan perjanjian riil. Prinsip perjanjian yang bersifat riil ini dianut dalam code civil Prancis, dan pada umumnya berlaku juga di banyak negara-negara yang menganut sistem hukum Anglo Saxon, seperti Inggris dan Amerika Serikat.

Unsur-Unsur Perjanjian

Dalam perkembangan doktrin ilmu hukum dikenal unsur-unsur perjanjian yang lazimnya dibedakan menjadi tiga jenis: (Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, 2010)

a. Unsur Esensialia

Unsur esensialia adalah unsur yang wajib ada dalam suatu perjanjian, bahwa tanpa keberadaan unsur tersebut, maka perjanjian yang dimaksudkan untuk dibuat dan diseleng-

garakan oleh para pihak dapat menjadi beda, dan karenanya menjadi tidak sejalan dan sesuai dengan kehendak para pihak. Semua perjanjian yang disebut dengan perjanjian bernama yang diatur dalam KUH Perdata mempunyai unsur esensialia yang berbeda satu dengan yang lainnya, dan karenanya memiliki karakteristik tersendiri, yang berbeda satu dengan yang lainnya.

b. Unsur *Naturalia*

Unsur *naturalia* adalah unsur yang pasti ada dalam suatu perjanjian tertentu, setelah unsur esensialianya diketahui secara pasti. Misalnya dalam perjanjian yang mengandung unsur esensialia jual beli, pasti akan terdapat unsur *naturalia* berupa kewajiban dari penjual untuk menanggung kebendaan yang dijual dari cacat-cacat tersembunyi.

c. Unsur *Aksidentalialia*

Unsur *aksidentalialia* adalah unsur pelengkap dalam suatu perjanjian, yang merupakan ketentuan-ketentuan yang dapat diatur secara menyimpang oleh para pihak, sesuai dengan kehendak para pihak, yang merupakan persyaratan khusus yang ditentukan secara bersama-sama oleh para pihak. Dengan demikian maka unsur ini pada hakikatnya bukan merupakan suatu bentuk prestasi yang harus dilaksanakan atau dipenuhi oleh para pihak.

Syarat-Syarat Sah Perjanjian

Suatu perjanjian baru sah dan karenanya akan menimbulkan akibat hukum jika dibuat secara sah sesuai hukum yang berlaku. Persyaratan-persyaratan hukum yang harus dipenuhi agar sebuah perjanjian ini sah dan mengikat, adalah sebagai berikut:

1. Syarat Umum Sahnya Perjanjian

Syarat umum terhadap sahnya suatu perjanjian adalah seperti yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang berlaku untuk semua bentuk dan jenis perjanjian, yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya kata sepakat antara para pihak dalam perjanjian.
- b. Adanya kecakapan berbuat dari para pihak. Adanya prihal tertentu.
- c. Adanya kausa yang diperbolehkan.

Perjanjian menuntut adanya itikad baik dari para pihak dalam perjanjian, oleh karena itu perjanjian yang disebabkan oleh sesuatu

yang tidak halal, misalnya karena paksaan atau tipu muslihat tidak memenuhi syarat sebagai suatu perjanjian. Penegasan terhadap pemberlakuan perjanjian yang telah memenuhi syarat sahnya perjanjian, merupakan aturan hukum yang mengikat kedua belah pihak, ditegaskan dalam pasal 1338 KUH Perdata: suatu perjanjian merupakan suatu Undang-Undang bagi para pembuatnya. Berlakunya perjanjian sebagai sebuah Undang-Undang mengikat bagi para pihak dan memaksa para pihak untuk melaksanakannya.

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

- a. Paksaan dapat berupa paksaan fisik maupun psikis. Paksaan psikis sudah terjadi apabila ada ancaman menakuti-nakuti. Ancaman yang dimaksud disini adalah ancaman yang melawan hukum. Apabila tidak melawan hukum, seperti ancaman gugatan atas kelalaian, maka tidak dapat dikatakan paksaan (Pasal 1324 KUH Perdata).
- b. Kekhilafan terjadi apabila pihak yang membuat perjanjian (salah satu atau keduanya) keliru mengenai sifat, harga, dan jenis obyek yang diperjanjikan. Kekeliruan di sini haruslah yang tidak diduga dan disadari serta adanya kecenderungan siapapun yang memberi persetujuan akan berada dalam kekeliruan. Atas hal ini dapat dimintakan pembatalan atas perjanjian yang telah dibuat.
- c. Penipuan terjadi apabila salah satu pihak memberikan informasi yang tidak benar mengenai subyek maupun obyek yang diperjanjikan dengan tujuan untuk mempengaruhi pihak lainnya untuk memberikan persetujuan (Pasal 1328 KUH Perdata).

Adanya kemampuan untuk membuat perjanjian. Yang dimaksud dengan kemampuan adalah memiliki pengetahuan dan kehendak terhadap hal yang diperjanjikan serta dianggap mampu mempertanggung jawabkan

apa yang diperjanjikannya. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa dan berakal sehat mampu mengetahui dan menghendaki apa yang diperjanjikan. Pihak-pihak yang dianggap tidak mempunyai kemampuan dalam perjanjian menurut pasal 1330 KUH Perdata adalah :

- a. Anak yang belum dewasa.
- b. Orang-orang yang di bawah pengampuan, yaitu orang yang tidak sehat akalnya, pemboros, orang yang lemah ingatannya. Akibat dari perjanjian yang dibuat oleh pihak yang tidak cakap adalah batal demi hukum (Pasal 1446 KUH Perdata).

Adanya obyek atau hal tertentu yang diperjanjikan. Obyek perjanjian harus jelas, apabila berupa barang maka harus jenis-jenis, jumlah, dan harganya. Paling tidak dari keterangan mengenai obyek, harus dapat ditetapkan apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Suatu perjanjian yang tidak menyebutkan obyeknya otomatis batal menurut hukum.

Tidak dilarang oleh Undang-Undang atau adanya sebab yang halal. Maksudnya isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan. yang bersifat memaksa, ketertiban umum dan kesusilaan. Sahnya causa dari suatu persetujuan ditentukan pada saat perjanjian dibuat. Perjanjian tanpa causa yang halal adalah batal demi hukum, kecuali ditentukan lain oleh Undang-Undang.

2. Syarat Tambahan Sahnya Perjanjian

Syarat tambahan terhadap sahnya suatu perjanjian yang juga berlaku terhadap seluruh bentuk dan jenis perjanjian adalah sebagaimana yang disebut antara lain dalam pasal 1338 (ayat 3) dan 1339 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut:

- a. Perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik.
- b. Perjanjian mengikat sesuai kepatutan.
- c. Perjanjian mengikat sesuai kebiasaan.
- d. Perjanjian harus sesuai dengan Undang-undang (hanya terhadap yang bersifat hukum memaksa).
- e. Perjanjian harus sesuai ketertiban umum.

3. Syarat Khusus Formalitas Sahnya Perjanjian

Tentang syarat khusus (berlaku hanya untuk perjanjian-perjanjian khusus saja) yang bersifat formalitas terhadap sahnya suatu perjanjian antara lain adalah sebagai berikut: (Munir Fuady, 2015)

- a. Agar sah secara hukum, perjanjian tertentu harus dibuat secara tertulis.
- b. Agar sah secara hukum, perjanjian tertentu harus dibuat oleh pejabat yang berwenang.

Hapusnya Perjanjian

Cara hapusnya perjanjian berbeda dengan cara hapusnya perikatan. Hapusnya perikatan belum tentu menghapuskan suatu perjanjian. Kecuali semua perikatan-perikatan yang ada pada perjanjian tersebut sudah hapus. Sebaliknya jika perjanjian berakhir atau hapus, maka perikatan yang bersumber dari perjanjian tersebut juga menjadi berakhir atau hapus.

Cara berakhir atau hapusnya perjanjian:

R. Setiawan menegaskan bahwa suatu perjanjian dapat berakhir atau hapus, karena: (R. Setiawan, 1979):

1. Para pihak menentukan berlakunya perjanjian untuk jangka waktu tertentu.
2. Undang-Undang menentukan batas waktu berlakunya suatu perjanjian (Pasal 1066 ayat (3) KUH Perdata).
3. Salah satu pihak meninggal dunia, misalnya dalam perjanjian pemberian kuasa (Pasal 1813 KUH Perdata), perjanjian perburuhan (Pasal 1603 huruf j KUH Perdata).
4. Satu pihak atau kedua belah pihak menyatakan menghentikan perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja atau perjanjian sewa-menyewa.
5. Karena putusan hakim.
6. Tujuan perjanjian telah tercapai, misalnya perjanjian pemborongan.
7. Dengan persetujuan kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja

Dalam Hukum Ketenagakerjaan, demikian pula dalam perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Buruh mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengarahannya jasa-jasanya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan (G. Kartasapoetra, dkk., 1985). Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban

para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini berarti bahwa dalam suatu hubungan kerja terdapat beberapa hal, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan) (Much.Nurachmad, 2009).

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan menurut Pasal 1601 a KUH Perdata, perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak pertama, yaitu buruh mengikatkan diri untuk meyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan dengan upah selama waktu yang tertentu.

Secara yuridis pelaksanaan Alih Daya (*outsourcing*) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum Alih Daya (*outsourcing*) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pada pasal 64, 65 dan 66 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Kepmenakertrans No. 220/Men/X/2004 tentang syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain. Pengaturan tentang *outsourcing* ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan biasa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*noncore business unit*) atau secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*. Intinya *outsourcing* adalah adanya pelimpahan kewenangan pada pihak ketiga untuk menyediakan pekerja untuk bidang-bidang kerja tertentu, yaitu kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertam-

angan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja (*transportation*).

Penggunaan pekerja *outsourcing* bagi suatu perusahaan tentu saja membawa konsekuensi tertentu, sehingga pemilihan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* memerlukan pemikiran yang matang oleh perusahaan tersebut. Meskipun biaya yang sering kali dijadikan suatu alasan bagi perusahaan untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing*, perusahaan tersebut juga tidak dapat mengabaikan hak-hak yang harus didapatkan oleh pekerja *outsourcing* itu begitu saja. Pengaturan di bidang *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan *outsourcing* itu sendiri, selain itu pengaturan tentang ketenagakerjaan tersebut dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kerja pada pekerja, yang dalam hal ini merupakan pekerja *outsourcing*.

Penyelenggaraan aturan-aturan ketenagakerjaan yang standar tentu harus dilakukakan oleh perusahaan *outsourcing* dengan baik. Hal-hal yang paling dasar yang perlu diperhatikan adalah mengenai kontrak kerja, upah minimum, jaminan sosial tenaga kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan dan tunjangan, yang harus mampu dilakukan dengan disiplin yang tinggi. Dengan adanya perlindungan kerja yang didapat oleh tenaga kerja, maka akan berdampak positif pada kinerja dari pekerja tersebut. Bukan hal yang tidak mungkin jika tidak dipenuhinya perlindungan kerja, maka para pekerja akan menunjukkan sikap yang tidak baik sehingga tentu saja akan merugikan perusahaan *outsourcing* itu sendiri, tetapi sebaliknya dengan perlindungan kerja yang diberikan secara penuh akan memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga meningkatkan kinerja mereka di perusahaan pemberi kerja.

Pekerja *outsourcing* merupakan pekerja kontrak yang direkrut oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk dipekerjakan oleh perusahaan pengguna jasa (*user*). Pekerja diupah oleh perusahaan alih daya, sementara perusahaan pengguna jasa (*user*) membayar perusahaan *outsourcing* sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Kedudukan kontrak bagi pekerja alih daya (*outsourcing*)

disebutkan secara tegas tentang adanya keharusan untuk membuat perjanjian secara tertulis, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis." Perjanjian *outsourcing* juga harus didaftarkan kepada instansi setempat yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan, yakni maksimal tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan perjanjian. Apabila tidak dicatatkan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi berhak mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi setempat yang bertanggung jawab. Sebagaimana disebutkan pada Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan, pada ayat (1) menyebutkan "Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan." Selanjutnya pada ayat (2) "Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan."

Dalam membuat perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan tersebut pekerja/buruh telah mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Dalam prakteknya pekerja/buruh mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya tersebut, pekerja itu harus memberikan sesuatu kepada perusahaan atau majikan yaitu berupa jasa sebagaimana kewajiban yang harus dilaksanakan dan dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan. Dalam kasus ini Nofrian sebagai pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan PT. Tiffa selaku penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*), setelah itu Nofrian langsung ditempatkan/ ditugaskan di per-

sahaan pengguna jasa yaitu PT. Garuda Indonesia, selama bekerja Nofrian tidak pernah menandatangani surat perjanjian kerja maupun kontrak kerja tersebut baik itu kepada perusahaan *outsourcing* dan pada perusahaan pengguna jasa (*user*).

Dengan adanya kontrak bagi pekerja *outsourcing* sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Undang-Undang ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Hubungan Kerja

Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal tiga model hubungan kerja yaitu hubungan kerja permanen, hubungan kerja menurut jangka waktu tertentu (kontrak) dan hubungan kerja penempatan (*outsourcing*). Dalam pembagian kerjanya, sistem *outsourcing* hanya sebatas lima jenis pekerjaan yakni *cleaning service*, keamanan, transportasi, catering, dan jasa penunjang migas pertambangan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Melihat dari Pasal ini akan menimbulkan penafsiran bahwa ada kebebasan para pihak untuk membuat perjanjian kerja apakah berupa PKWT atau PKWTT, padahal sesungguhnya tidaklah demikian oleh karena dalam pasal-pasal berikutnya dapat ditemukan bahwa ternyata ada kondisi dan syarat yang ditentukan agar suatu hubungan kerja dapat dilakukan secara permanen maupun berjangka waktu.

Dari hubungan kerja tersebut timbul suatu permasalahan hukum, karyawan Alih Daya (*outsourcing*) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna Alih Daya (*outsourcing*) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP)

atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna outsourcing tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tersebut, disebutkan dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Ada persamaan pokok antara bunyi Undang-Undang tersebut dengan praktek industri, yaitu bahwa yang di *outsource* umumnya (tidak semuanya) adalah kegiatan penunjang (*non core business*), sedangkan kegiatan pokok (*core business*) pada umumnya (tidak semuanya) tetap dilakukan oleh perusahaan sendiri. Namun ada potensi masalah yang timbul. Potensi masalah yang timbul adalah apakah pembuat dan penegak Undang-Undang di satu pihak dan para pengusaha dan industriawan di lain pihak mempunyai pengertian dan interpretasi yang sama mengenai istilah-istilah tersebut.

Outsourcing merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan. Dalam bahasa sehari-hari sering disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu tersebut sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak dan uang pisah. Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004 menyatakan "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja

antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu". Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atauselesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan : perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan dalam jenis perjanjian kerja dirumah dan perjanjian kerja pemborongan, hal ini dikarenakan di Indonesia sejak dahulu dalam melakukan suatu perjanjian hanya atas dasar saling percaya, tanpa ada hitam diatas putih. Namun, berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Maka akta perjanjian PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu untuk memudahkan para pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian sehingga tidak menyulitkan dalam membaca akta perjanjian yang ada.

Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 15 ayat 1, menegaskan bahwa PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak ada hubungan kerja. Melihat isi dari pasal ini maka sudah jelas, pemerintah yang dalam hal ini berfungsi

sebagai pengawas dalam hubungan kerja sudah berupaya untuk mengatur hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan buruh/pekerja agar tidak saling merugikan satu sama lain. Namun tidak dapat dipungkiri dalam pelaksanaannya masih banyak pengusaha yang tidak atau membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Ketidakmampuan sumberdaya yang dimaksudkan disini yaitu, kurangnya pengetahuan dari kedua pihak yang membuat PKWT akan aturan-aturan yang mengatur tentang perjanjian tersebut. Apalagi dari pihak pekerja yang kebanyakan hanya berpendidikan sampai Sekolah Menengah Atas (SMA). Hal ini menyebabkan pengusaha yang biasanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari pekerja memiliki cara untuk membuat suatu PKWT hanya atas dasar saling percaya tanpa ada akta perjanjian kerja. Sedangkan kelaziman maksudnya adalah suatu kesengajaan dari salah satu pihak yaitu pengusaha, yang lebih memilih untuk membuat PKWT hanya secara lisan.

Tujuan pengusaha melakukan PKWT hanya secara lisan yaitu untuk mengurangi biaya yang akan di keluarkan dalam proses pembuatan perjanjian kerja. Sekarang ini dimana persaingan dalam dunia usaha sudah semakin kuat, pengusaha selalu mencari cara untuk menghemat sehingga dapat bersaing. Hal ini bertentangan dengan isi dari pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan segala hal dan atau biaya pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Selain itu, tujuan dari pengusaha untuk melakukan sebuah PKWT hanya secara lisan yaitu agar supaya tidak terikat dengan aturan-aturan yang mengatur PKWT tersebut, sehingga apabila suatu waktu terjadi suatu perselisihan maka dengan mudah pengusaha lepas tangan dari kewajiban-kewajibannya. Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja.

Isi perjanjian kerja sebagaimana perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang undangan, kesucilaan dan ketertiban umum. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja merupakan hak dan kewajiban pekerja/buruh serta pengusaha/majikan. Berpangkal pada pekerjaan dan pembayaran upah, sering kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya. Antara pengusaha dan pekerja/buruh yang berada di dalam suatu perusahaan menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Didalam dunia kerja, seorang pekerja yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya. Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja,

karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja di perusahaan tersebut.

Karena ciri-ciri pekerjaan untuk PKWT adalah yang sekali selesai dan dapat diprediksi maka PKWT diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan satu kali dan paling lama dua tahun. Bila PKWT tersebut dibuat tidak sesuai dengan syarat-syarat tersebut diatas maka PKWT berubah menjadi PKWTT dan dengan demikian para pekerjanya bukan lagi menjadi karyawan kontrak tetapi di ubah menjadi karyawan tetap sejak dimulainya perjanjian kerja tersebut.

Perlu diketahui bahwa PKWT bila diakhiri oleh salah satu pihak sebelum jangka berakhirnya PKWT tersebut, maka pihak yang mengakhiri harus mengganti rugi sebesar upah pekerja sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, sesuai dengan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyebutkan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Sebaliknya kewajiban ganti-rugi itu tidak terjadi apabila pekerjaan yang diprediksikan untuk jangka waktu tertentu ternyata lebih cepat diselesaikan. Bila demikian maka PKWT akan berakhir dengan sendirinya.

Jika sampai pada berakhirnya PKWT itu pekerjaan belum juga selesai maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan PKWT tersebut dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Konsekuensinya selama 30 hari masa tenggang waktu itu tidak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha (Libertus Jehani, 2007).

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang

Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan yang terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, klausul-klausul yang berlaku diantara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul yang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (R. Joni Bambang S, 2013)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) mensyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan, pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja apabila pekerja tidak bekerja sesuai dengan yang diperjanjikan sebelumnya. Dan apabila perjanjian dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Apabila PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Surat pengangkatan, sekurang-kurangnya memuat keterangan:

1. Nama dan alamat pekerja/buruh.
2. Tanggal mulai bekerja.
3. Jenis pekerjaan.
4. Besarnya upah.

PKWTT biasa disebut sebagai perjanjian tetap. Status pekerja dalam perjanjian kerja ini adalah sebagai pekerja tetap. Perjanjian kerja berakhir apabila (Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003):

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

3. Adanya putusan pengadilan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Yang dimaksud dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap adalah terhadap permasalahan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan huruf a dan b yaitu bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak (huruf a) dan atas dasar kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum (huruf b).

Yang dimaksud dengan kesepakatan kedua belah pihak adalah tidak adanya unsur paksaan dan tekanan dari pihak manapun, sedangkan yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah bahwa para pihak mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Perjanjian kerja yang telah dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan pasal 52 ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Pembatalannya harus melalui putusan pengadilan, atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Bagi tenaga kerja yang masih dibawah umur, untuk dapat membuat perjanjian kerja harus disertai surat pernyataan dari orang tua atau walinya bahwa yang bersangkutan dapat membuat dan/atau menandatangani perjanjian kerja. Dalam hal ini anak karena dengan alasan tertentu yang terpaksa bekerja, perjanjian kerja tersebut harus ditandatangani oleh orang tua atau walinya dari anak yang terpaksa bekerja tersebut.

Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja adalah keadaan atau kejadian yang sebelumnya dapat diduga tetapi sulit untuk dihindarkan, yang menyebabkan perusahaan tidak dapat melanjutkan kegiatannya, seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan (keadaan atau kejadian tertentu

yang bersifat force majeure). Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam PKWTT, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Koesparmono Irsan, 2016).

Persamaan antara PKWT dan PKWTT:

1. Kedua perjanjian tersebut sama-sama menciptakan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dengan objek perjanjian berupa pekerjaan, serta kompensasi berupa perintah dan upah.
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak.
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.
5. Isi perjanjian sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
 - a. Tempat pekerjaan.
 - d. Dari jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
 - e. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
 - f. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
 - g. Besarnya upah dan cara pembayarannya yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama,

dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- h. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Keduanya dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua, yang memiliki kekuatan hukum yang sama, pengusaha dan pekerja masing-masing mendapat satu perjanjian kerja.
7. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.
8. Perjanjian kerja berakhir jika:
 - a. Pekerja meninggal dunia.
 - b. Adanya putusan pengadilan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - c. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
9. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, hibah.
10. Jika terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja.
11. Jika pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja.
12. Jika pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
13. Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja tersebut secara sepihak maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan membayar ganti rugi kepada

pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai dengan batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perbedaan antara PKWT dan PKWTT:

1. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT bersifat permanen atau kontinu untuk masa pengabdian pekerja sampai usia pensiun atau ditentukan lain oleh peraturan perusahaan.
2. PKWT harus dibuat secara tertulis, serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, jika kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Sedangkan PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan.
3. PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, sedangkan PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja maksimum tiga bulan (Much.Nurachmad, 2009).

Kesimpulan

Kedudukan kontrak bagi tenaga kerja alih daya menurut Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan dibuat secara tertulis, yang bertujuan apabila terdapat perbedaan pendapat yang mengacu pada perjanjian yang telah disepakati untuk memberikan perlindungan hukum atas hak-hak dasar pekerja outsourcing, serta menjamin kesamaan dan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu ("PKWT"). Akibat hukum dari tidak adanya kontrak bagi tenaga kerja alih daya menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian harus dibuat secara tertulis, apabila perjanjian kerja tidak tertulis maka beralih hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT.

Daftar Pustaka

- Abdussalam, H.R. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta: Restu Agung.
- Asikin, Zainal. (2014). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Bambang, R. Joni. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Djumadi. (2014). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindoPersada.
- Fuady, Munir. (2015). *Konsep Hukum Perdata*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Hartana. "Hukum Perjanjian (Dalam Perspektif Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara)", Tersedia: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/8411>, diakses Jumat, 25 Mei 2018 Pukul 14.58.
- Husni, Lalu. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Iman, Soepomo. (1983). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan.
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Irsan, Koesparmono. (2016). *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga.
- Jehani, Libertus. (2007). *Hak-hak Pekerja Apabila di PHK*, Cet. IV, Jakarta: VisiMedia.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- Kunarti, Siti. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan Tersedia: <http://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/70>, diakses Sabtu 19 Mei 2018 Pukul 17.13
- Maulana, Wijaya, A.A. Dinamika Ketenagakerjaan Di Indonesia: Penghapusan Sistem *outsourcing* (Kajian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), Tersedia: <https://jurnal.uns.ac.id/spiritpublik/article/view/16248>, diakses Senin 13 Juni 2018 Pukul 13.13
- Nurachmad, Much. (2009). *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, Jakarta: Visimedia.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Simanjuntak, Ricardo. (2018). *Hukum Perjanjian: Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*, Jakarta: Kontan Publishing.
- Tampongangoy, Falentino. Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia, Tersedia: <https://ejournal.uns.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/1024>, diakses Kamis 21 Juni 2018 Pukul 11.09
- Witara, Agus. Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Dalam Pemutusan Hubungan Kerja, Tersedia: <https://fh-warmadewa.ac.id/e-jurnal/index.php/LAW/article/view/95>, diakses Selasa 3 April 2018 Pukul 21.37