

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM DAN PERJANJIAN KERJA PEMBORONGAN

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti bernaung, bersembunyi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, Perlindungan berarti tempat berlindung dalam Black's Law Dictionary memberikan pengertian *protection* sebagai : (1) tindakan melindungi (*the act of protecting*), (2) proteksionisme (*protecsionism*), (3) menutupi (*coverge*), (4) suatu dokumen yang diberikan oleh seorang notaris kepada pelaut atau orang lain yang melakukan perjalanan ke luar negeri, yang menegaskan pemegangnya adalah warga Negara AS (*a document given by a notary public to sailors and other persons who travel abroad, certifying that the bearer is U.S. citizen*)¹

Secara umum perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dari pengertian tersebut, beberapa ahli berpendapat mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya :

¹ Bryan A Gamer (ed), 2004, *Black's Law Dictionary*, Eight Edition, A Thomson Busines, hlm. 1259

- a. Menurut Philipus M.Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.
- b. Menurut Muktie, A.Fadjar berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.
- c. Menurut Soetjipto Rahardjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.²

² Soetjipto Rahardjo, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung, Alumni, hlm. 121.

d. Menurut CST Kansil mengatakan bahwa perlindungan adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Perlindungan hukum membutuhkan suatu tempat atau wadah untuk melaksanakannya, maka dari itu ada 2 bentuk sarana perlindungan hukum yaitu :

1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif yaitu subyek hukum yang diberikan kesempatan oleh pemerintah untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuan dari sarana perlindungan hukum preventif adalah untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban. Dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

2) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Sarana Perlindungan Hukum Represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman

tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Sarana perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Kategori perlindungan hukum ini yaitu perlindungan hukum yang ditangani oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia.

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.³

Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditunjukkan untuk melindungi hak-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1), yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dari ketentuan tersebut menunjukkan

³ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, hlm.38

bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945.

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁴

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin,⁵ yaitu :

“Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis”.

⁴ Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 87. Lihat juga Philipus M.Hadjon, 1994, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

⁵ Zainal Asikin, dkk., 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm.5.

2. Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja

Pekerja adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak. Kriteria penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat diartikan terciptanya kesejahteraan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang Undang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁶

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian khususnya dalam hukum ketenagakerjaan yang diatur dalam beberapa pasal dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur beberapa hal, yaitu :

- a. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
- c. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).

⁶ Khairani, Op.Cit.,hlm.88

- d. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/ atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
- e. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3).
- f. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
- g. Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1).
- h. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).
- i. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1).
- j. Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh (Pasal 104 ayat 1).

Peraturan lain mengenai perlindungan adalah sebagai berikut :

- a. Pasal 65 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “ Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/ buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.
- b. Pasal 79 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “ Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh. “
- c. Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “ Pekerja/ buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan “.
- d. Pasal 86 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “ Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) Moral dan kesusilaan; dan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. “

- e. Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “ Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.”
- f. Pasal 99 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “ Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”
- g. Pasal 156 ayat 1 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”
- h. Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang menyebutkan : “ Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. “
- i. Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 yang menyebutkan : “ Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari pada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

1. Objek Perlindungan Tenaga Kerja

Berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan

khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, sebagai berikut :

a. Perlindungan Pekerja atau Buruh Perempuan

- 1) Pengusaha dilarang mempekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 terhadap pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun (Pasal 76 ayat (1)).
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Pasal 76 ayat (2)) .
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 (Pasal 76 ayat (3)) wajib :
 - a) Memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
 - c) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 (Pasal 76 ayat (4)).

b. Perlindungan Anak

Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 angka 26 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- 1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68).
- 2) Ketentuan Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial (Pasal 69 ayat (1)).
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan berikut (Pasal 69 ayat (2)).
 - a) Izin tertulis dari orang tua atau wali.
 - b) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali.
 - c) Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari.
 - d) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.
 - e) Keselamatan dan kesehatan kerja.
 - f) Adanya hubungan kerja yang jelas.
 - g) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja atau buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja atau buruh dewasa (Pasal 72).

- 5) Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73).
- 6) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat (1)), meliputi segala pekerjaan :
- a) dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b) yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c) yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, dan/atau
 - d) yang membahayakan kesehatan, keselamatan, ataupun moral anak.

c. Perlindungan Penyandang Cacat

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003). Bentuk perlindungan tersebut seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat perlindungan diri.

B. Tinjauan umum tentang Perjanjian Kerja Pemborongan

(*Outsourcing*)

1. Pengertian Perjanjian Kerja Pemborongan (*Outsourcing*)

Pasal 1 angka 14 menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Selanjutnya pada angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan sendiri oleh perusahaan dan ada pekerjaan yang di serahkan/dipindahkan pada perusahaan lain. Proses memindahkan suatu pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dinamakan *outsourcing*. Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 menjadi dasar dari praktik *Outsourcing* di Indonesia bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja (buruh) yang dibuat secara tertulis.

Pakar serta praktisi *outsourcing* (alih daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya,

adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).⁷

MICHAEL F, Corbett, pendiri dari The *Outsourcing* Institute dan Presiden Direktur dari Michael F, Corbett & Associates Consulting Firm F mengatakan bahwa " *Outsourcing* telah menjadi alat manajemen, *Outsourcing* bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi juga mendukung tujuan dan sasaran bisnis." ⁸

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemampatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dalam hal ini ada perusahaan secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan dan mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain.

Outsourcing / alih daya menurut Greaver dalam Indrajit adalah tindakan mengalihkan atau menyerahkan aktivitas-aktivitas internal yang terjadi berulang kali dan hak-hak pembuatan keputusan yang dimiliki suatu perusahaan kepada jasa *out side providers*, sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kontrak. Dari pengertian *outsourcing* / alih daya tersebut maka dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu pekerjaan *outsourcing* / alih daya merupakan penyerahan aktifitas perusahaan

⁷Candra Soewondo, 2003, *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*, Jakarta, Elex Media Computindo, hlm.2

⁸Anonim, *Pengertian Outsourcing*, Agustus 2016, <https://deebelajar.blogspot.co.id/2014/08/pengertian-outsourcing.html>, (19.51)

kepada pihak luar atau penyedia jasa yang tercantum dalam perjanjian kontrak.⁹

Perusahaan *outsourcing* mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan para karyawan, maka dari itu perusahaan masih banyak kewajiban lain yang terkait dengan ketenagakerjaan antara lain :

- a. Wajib menjaga atau mengatur atau menyediakan atau menggunakan terkait dengan lingkungan kerja dan keselamatan kerja terkait dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970
- b. Wajib mengikutsertakan karyawannya ke dalam program Jamsostek sebagaimana diatur didalam Undang-Undang No 3 Tahun 1992 jo Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 1993
- c. Wajib memberikan upah, mengatur jam kerja, memberikan istirahat dan cuti serta perlindungan bagi karyawannya maupun hak-hak lainnya tanpa adanya unsur diskriminasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 beserta aturan pelaksanaannya.

Perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh. Untuk menjadi sebuah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan harus memenuhi persyaratan seperti yang tercantum di Pasal 24 Permenakertrans No 19 Tahun 2012 :

⁹ Indrajit, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta, Grasindo, 2003, hlm.3

- 1) berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan, penetapan syarat ini adalah agar perusahaan-perusahaan *outsourcing* tidak mudah melepaskan tanggung jawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja atau buruh maupun pihak ketiga lainnya. Tidak hanya diatur di Pasal 24 Permenakertrans No 19 Tahun 2012, syarat ini juga diatur di dalam Pasal 3 dan 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP 220/MEN/ X/ 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
- 2) memiliki tanda daftar perusahaan;
- 3) memiliki izin usaha;
- 4) memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- 5) memiliki izin operasional, perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh, harus mendapat izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan. Tujuan perizinan tersebut selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang sudah ditentukan juga untuk tertib administrasi atau pendataan perusahaan penyedia jasa. Ketentuan ini juga diatur di dalam KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh.
- 6) mempunyai kantor dan alamat tetap; dan

7) memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

2. Macam-macam Perjanjian Kerja Pemborongan (*Outsourcing*)

Ada 2 macam *outsourcing* / alih daya yang dikenal, yaitu :

- a. *Outsourcing* / alih daya pekerjaan (*business process*) Pada *outsourcing* / alih daya jenis ini, yang diterapkan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna jasa *outsourcing* / alih daya memberikan sebagian pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain (perusahaan pemborongan pekerjaan), sehingga dapat dikatakan ada sebuah perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja. Pelaksanaan *outsourcing* / alih daya jenis ini diatur dalam Pasal 1601 huruf (b) KUHPerdara, yang berbunyi : “Adanya perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.”
- b. *Outsourcing* / alih daya pekerja (personel). Pada *outsourcing* / alih daya pekerja tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja karena yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Maksudnya bagian fungsi-fungsi tertentu dari perusahaan dikerjakan oleh pekerja dari luar perusahaan dimana pekerja tersebut terikat hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* / alih daya yang

kegiatan usahanya adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Oleh karena itu, perjanjian yang diterapkan adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Pada *outsourcing* / alih daya jenis ini, biasanya yang dialihkan adalah tugas pekerja pada satuan tertentu misalnya pengamanan, cleaning service. Dengan demikian untuk bagian fungsi satuan tertentu dikerjakan oleh pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa, di mana pekerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut.¹⁰

Perjanjian pemborongan pekerjaan, yaitu suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga pemborongan. Bagaimana cara pemborong mengerjakannya tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut, karena yang dikehendaki adalah hasilnya, yang akan diserahkan kepadanya dalam keadaan baik, dalam suatu jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian.¹¹

¹⁰ Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, Yogyakarta, Universitas Atmaja, hlm.15

¹¹Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm.57

3. Syarat Pekerjaan yang Boleh Diserahkan Kepada Perusahaan Lain Melalui Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Perjanjian pada umumnya harus memenuhi syarat sahnya sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan 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 boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 65 ayat (2) UUK menyebutkan bahwa syarat pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, antara lain :

- 1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- 2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- 3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
dan
- 4) tidak menghambat proses produksi secara langsung.

4. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja, yaitu pekerjaan yang diperjanjikan, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang yang sifatnya memaksa atau dalam Undang-Undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila. Dalam perjanjian kerja, hal-hal yang diatur adalah sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni :

- a. Jenis pekerjaan
- b. Besarnya jumlah upah yang diterima
- c. Cuti dan istirahat tahunan yang diberikan bagi pekerja yang telah memenuhi syarat, baik cuti tahunan maupun cuti untuk hari-hari tertentu bagi pekerja perempuan
- d. Perlindungan pekerja atau jamsostek
- e. Waktu mulai dan berakhirnya hubungan kerja
- f. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan lain-lain

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan mengenai berakhirnya perjanjian kerja sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu (seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan) atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.