

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
TENAGA KERJA DALAM SISTEM OUTSOURCING  
(ALIH DAYA) DI PT. SATRIA LANGIT  
NUSANTARA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**



Oleh:

**AKMAL HAKIM**  
**10827003489**

**PROGRAM S1  
JURUSAN ILMU HUKUM  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2013**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia sekarang yang menitikberatkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi dan hukum mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia. Pelaksanaan pembangunan dengan penekanan yang lebih menonjol kepada segi pemerataan.

Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.

Hampir setiap bidang kehidupan sekarang ini diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Melalui penormaan terhadap tingkah laku manusia ini hukum menelusuri hampir semua bidang kehidupan manusia. Campur tangan hukum yang semakin meluas kedalam bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan. Itu artinya hukum harus bisa menjadi institusi yang bekerja secara efektif di dalam masyarakat.

Bagi suatu masyarakat yang sedang membangun, hukum selalu dikaitkan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan tarafkehidupan masyarakat kearah yang lebih baik, sebab melalui norma hukum yang dimaksud maka diharapkan ketertiban dan kepastian dapat terpenuhi sehingga mampu mewujudkan apa yang dicita-citakan dalam kehidupan masyarakat.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran.

Salah satu usaha yang ditempuh oleh pengusaha dalam rangka melakukan efisiensi dalam pengelolaan usahanya adalah outsourcing di sebut juga sub kontrak yaitu memborongkan sebagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan<sup>1</sup>.

Pengertian outsourcing terdapat dalam Pasal 1601 KHU Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian perborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.<sup>2</sup>

Outsourcing dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai alih daya. Dalam praktek pengertian dasar outsourcing adalah pengalihan sebagian atau

---

<sup>1</sup>M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006, h. 87

<sup>2</sup>*Ibib.*

seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa outsourcing baik pribadi, perusahaan, divisi, atau pun sebuah unit dalam perusahaan<sup>3</sup>.

Outsourcing (alih daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum outsourcing (alih daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (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 Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).

Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah outsourcing. Tetapi pengertian outsourcing dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang isinya perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis<sup>4</sup>.

Prinsip dasar pelaksanaan outsourcing adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.

---

<sup>3</sup>Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, (Jakarta: Alih Daya Publishing, 2008), h. 12.

<sup>4</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 64.

Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja harus dalam bentuk tertulis, sesuai ketentuan Pasal 65 ayat (1) sebagai berikut :

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 Tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa outsourcing (alih daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintah tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Outsourcing tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan outsourcing perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai management fee perusahaan outsourcing. Outsourcing harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (supporting) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup>Pan Mohamad Faiz, *Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Di akses pada 12 November 2012 dari <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>

Problematika mengenai outsourcing (alih daya) memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan outsourcing (alih daya) dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang outsourcing yang telah berjalan tersebut.

Pelaksanaan sistem outsourcing juga memberikan manfaat bagi pemerintah, masyarakat, pekerja, industri, dan perusahaan. Bagi pemerintah outsourcing memberi manfaat yaitu membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara nasional, pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi, usaha kecil dan menengah (UKM) dengan tumbuhnya perusahaan alih daya. Mengurangi beban pemerintah dalam mengatasi pengangguran dan perluasan kesempatan kerja<sup>6</sup>.

Bagi masyarakat, sistem outsourcing memberi manfaat antara lain aktivasi industri di daerah akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat, mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi, mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi, meningkatkan kemampuan dan budaya perusahaan di lingkungan masyarakat. Bagi industri, mengurangi beban keterbatasan lahan untuk pengembangan perusahaan dikawasan industri, meningkatkan fleksibilitas dalam pengembangan produk baru dan teknologi. Produk yang sudah stabil dan menggunakan teknologi lama bisa dikembang di

---

<sup>6</sup>Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, (Jakarta: Gramedi Pustaka Utama, 2011), h. 6

perusahaan mitra (transfer of knowledge). Meningkatkan daya saing perusahaan dengan efisiensi penggunaan fasilitas dan teknologi yang berkembang pesat.<sup>7</sup>

Bagi perusahaan, pertama perusahaan principal (pemberi kerja) dapat membagi beban/resiko usaha. Kedua, akan tercapai efisiensi karena segala sumber daya perusahaan tersebut diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan. Jadi, penyerahan pekerjaan-pekerjaan tertentu kepada pihak lain sesungguhnya dilakukan tidak dalam rangka menekan biaya produksi. Namun, dalam prakteknya sering kali terjadi penyimpangan seperti terjadinya deskriminasi upah antara pekerja perusahaan principal (pekerja tetap) dengan pekerja perusahaan outsourcing (umumnya pekerja kontrak). Dengan sistem kerja kontrak, kelangsungan kerja pekerja perusahaan outsourcing tidak terjamin<sup>8</sup>.

Sistem outsourcing telah membuka peluang munculnya perusahaan baru di bidang jasa outsourcing, dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan outsourcing. Sistem outsourcing ditujukan untuk mengatasi beberapa permasalahan perekonomian oleh karena itu , pekerjaan yang di outsourcing bukanlah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan inti bisnis perusahaan, melainkan pekerjaan penunjang (staff level ke bawah), meski terkadang ada juga posisi manajerial yang di outsourcing, namun tetap saja hanya untuk pekerjaan dalam waktu tertentu.

---

<sup>7</sup>*Ibid*, h. 7

<sup>8</sup>Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, ( Jakarta: Forum Sahabat,2008), h. 3.

Dalam perkembangannya banyak pihak yang menolak pemberlakuan sistem outsourcing, karena sistem outsourcing dianggap merugikan pekerja dan hanya menguntungkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena outsourcing membuat perusahaan lebih memilih mengangkat pekerja secara outsourcing dari pada pekerja tetap karena melalui outsourcing perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Adanya beberapa masalah pokok praktek outsourcing yang tidak benar, antara lain pembayaran gaji yang tak sesuai, tidak adanya tunjangan-tunjangan (kesehatan, masa kerja), kontrak yang tidak diperpanjang<sup>9</sup>.

Selain itu dalam pelaksanaannya pekerjaan yang dioutsorce tidak hanya sebatas pekerjaan yang tidak berkaitan dengan kegiatan utama tapi termasuk juga pekerjaan yang merupakan kegiatan utama perusahaan tersebut<sup>10</sup>.

Praktek sehari-hari outsourcing yang lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh yang selama ini lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan outsourcing akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. Pelaksanaan outsourcing banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh

---

<sup>9</sup>Pan Mohamad Faiz. *Op.cit.*

<sup>10</sup>*Ibid.*



(labour cost) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh.<sup>11</sup>

Hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 3 ayat (2) yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”. Dalam Pasal 6 ayat (1) yang menjadi ruang lingkup jaminan social tenaga kerja adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan<sup>12</sup>.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan Pasal 6 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminasi dari pengusaha”. Pasal 11 yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.” Pasal 61 ayat (5) yang berbunyi “ dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Pasal 86 ayat (1) setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Bab X bagian kedua tentang pengupahan Pasal 88 ayat (1) “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal

---

<sup>11</sup>*Ibid.*

<sup>12</sup>Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006)

99 ayat (1) “ setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja”<sup>13</sup>.

Secara umum hak-hak karyawan outsourcing (alih daya) yaitu mendapatkan upah, mendapatkan uang lembur, mendapatkan hak cuti, mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya), mendapatkan perlindungan Jamsostek, mendapatkan kompensasi PHK<sup>14</sup>.

Di Indonesia telah banyak bermunculan perusahaan-perusahaan outsourcing khususnya dipekanbaru, salah satu perusahaan yang menggunakan sistem outsourcing dipekanbaru adalah PT. Satria Langit Nusantara Pekanbaru, yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa pekerja/buruh.

PT. Satria Langit Nusantara yang berdiri sejak tahun 2010 ini adalah perusahaan outsourcing yang beralamat di jalan Cendana No. 18 Kelurahan Sidomulyo Timur Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru.

PT. Satria Langit Nusantara mempunyai motto yaitu “melangkah bersama, berkarya Bersama, meraih impian bersama dan selalu memberi arti”.

Pola kerjasama PT. Satria Langit Nusantara memberikan pelayanan kepada pengguna jasa dalam bentuk penempatan tenaga kerja dengan sistem kontrak kerja yaitu dengan pengelolaan dari PT. Satria Langit Nusantara.

Sistem ini sangat membantu pengguna jasa dalam menangani manajemen sumber daya manusia, juga membantu dalam penempatan tenaga kerja yang sesuai kualifikasi perusahaan, memudahkan pengguna jasa dalam pengontrolan

---

<sup>13</sup>*Ibid.*

<sup>14</sup>Iftida Yasar, *op.cit*, h. 105

kenerja karyawan, membantu perusahaan agar dapat lebih berkonsentrasi dalam pengembangan usaha.

PT. Satria Langit Nusantara menyediakan tenaga kerja formal untuk seluruh posisi kerja yang diperlukan di sektor industri, perdagangan, dan jasa.

Adapun tenaga kerja yang disediakan oleh PT. Satria Langit Nusantara adalah :

1. Security/ Satpam
2. Office Boy/ Girl
3. Cleaning Service
4. Driver

Dalam melakukan rekrumen tenaga kerja PT. Satria Langit Nusantara merekrut sendiri tanaga kerjanya yaitu dengan tahapan pertama penyeleksian berkas, interview, kontrak kerja tertulis, mada bintal, training, training penempatan, dan penempatan di perusahaan pemberi kerja.

Dalam pelaksanaan pekerjaan dalam sistem outsourcing di PT. Satria Langit Nusantara sering kali terdapat kesalahan pemahaman perusahaan terhadap sistem kerja outsourcing sehingga dapat merugikan hak-hak pekerja/buruh, kemudian dalam hal pemutusan hubungan kerja PT. Satria Langit Nusantara melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan atau membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh yang sangat dibutuhkan oleh pekerja/buruh<sup>15</sup>.

Dalam Pasal 156 Undang-undang No 13 tahun 2003 disebutkan “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”<sup>16</sup>. Karna setelah di lakukan pemutusan hubungan kerja akan

---

<sup>15</sup>Mardi. H, Danru Security PT. Satria Langit Nusantara, Wawancara, Pekanbaru, 10 November 2012.

<sup>16</sup>Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156.

sulit bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang baru dengan adanya pesangon yang di berikan oleh perusahaan akan sangat membantu pekerja/buruh.

Disini jelas terdapat adanya perbedaan hak antara pekerja/buruh outsourcing dengan pegawai/karyawan tetap, sedangkan dalam peraturan perundang-undangan tidak ada pasal dan bab yang membahas masalah kesetaraan hak dan kewajiban antara outsourcing dengan pegawai tetap/yang lainnya yang ada hanya masalah ikatan kerja dan waktu kerja saja, sebenarnya antara outsourcing dengan pegawai tetap/lainnya adalah setara.

Kondisi ini menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih dalam tentang outsourcing tersebut. maka penulis melakukan kajian ilmiah melalui penelitian dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk Skripsi, untuk itu maka penulis memilih judul :

**“PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM SISTEM OUTSOURCING (ALIH DAYA) DI PT. SATRIA LANGIT NUSANTARA PEKANBARU”.**

## **B. Batasan Masalah**

Agar penulis lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan maka penulis membatasi permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja outsourcing dan pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing di PT. Satria Langit Nusantara Pekanbaru.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam sistem outsourcing (alih daya) di PT. Satria Langit Nusantara?
2. Apakah hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Satria Langit Nusantara sebagai penyedia tenaga kerja outsourcing dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya?
3. Upaya-Upaya apa yang dilakukan untuk menghadapi hambatan-hambatan dalam memberikan perlindungan tersebut?

### **D. Tujuan dan Mamfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam sistem outsourcing (alih daya) di PT. Satria Langit Nusantara.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Satria Langit Nusantara sebagai penyedia tenaga kerja outsourcing dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk menghadapi hambatan-hambatan dalam memberikan perlindungan tersebut.

#### **2. Manfaat**

Penulis juga ingin mencapai manfaat baik bagi penulis maupun bagi orang lain yaitu :

- a. Menambah wawasan dan cakrawala bagi penulis dalam kaitannya dengan ketenaga kerjaan dalam sistem outsourcing.
- b. Memberikan masukan dan informasi ilmu pengetahuan bagi pihak lain serta sebagai bahan perbandingan bagi penulis atau peneliti lain dalam melakukan penelitian berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini.
- c. Sebagai sumbangan pemikiran penulis dalam bentuk karya ilmiah dalam lingkup hukum bisnis kepada civitas akademika Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum khususnya kepada Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis atau empiris yang mana penulis terjun langsung kelapangan penelitian. Adapun dalam hal ini penulis melakukan analisa terhadap pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam sistem outsourcing. Sedangkan sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang melukiskan atau menggambarkan suatu gejala-gejala yang timbul ditengah masyarakat sehingga dari gambaran tersebut akan diperoleh data awal permasalahan yang akan di teliti terutama yang berkaitan dengan judul penelitian.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah yuridis empiris yaitu mengkaji aspek hukum dan membandingkan dengan pelaksanaan dilapangan.

## **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Satria Langit Nusantara yang beralamat di jalan Cendana No. 18 Kelurahan Sidomulyo Timur Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru, yang mana perseroan ini dalam menjalankan perseroannya menggunakan sistem outsourcing dan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak ada memberikan uang pesangon sebagaimana telah diatur oleh undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan adanya penerapan hukum bisnis.

## **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah merupakan seluruh pengurus yang terdiri dari 1 orang Direktur Utama, 2 orang Komisaris dan 200 orang tenaga kerja PT.Satria Langit Nusantara.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini untuk menentukan sampel digunakan teknik random sampling, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Maksud dari digunakannya teknik ini agar diperoleh subyek-subyek yang ditunjuk sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka Responden dalam penelitian ini adalah :

1. 5 (lima) orang tenaga kerja outsourcing PT.Satria Langit Nusantara.
2. Direktur Utama PT.Satria Langit Nusantara sebagai perusahaan penyedia tenaga Kerja.
3. 1 orang Komisaris Utama PT. Satria Langit Nusantara

#### 4. Sumber data

Data yang dikumpul dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua, antara lain<sup>17</sup>:

1. Data Primer, Adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, internet dan peraturan perundang-undangan.

Data sekunder tersebut dapat dibagi menjadi:

- a. Bahan hukum primer, yang merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan outsourcing (alih daya) dan ketenagakerjaan yaitu KUH Perdata, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian ini dan dapat membantu penganalisa bahan hukum primer.

---

<sup>17</sup>Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 106



- c. Bahan hukum tertier, yaitu petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.

## **5. Metode Pengumpul Data**

### a. Observasi

Yaitu mengamati situasi di PT. Satria Langit Nusantara dan melihat secara dekat tentang masalah yang diteliti.

### b. Wawancara

Yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dan mendalam, melalui tanya jawab dengan tenaga kerja dan direktur PT. Satria Langit Nusantara.

### c. Angket

Yaitu mengajukan pertanyaan secara tertulis dengan memberi alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan kepada tenagakerja PT. SatriaLangit Nusantara.

### d. Studi Dokumen

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengolah data-data atau arsip yang berhubungan dengan penelitian, kemudian menganalisisnya dengan berpedoman kepada sumber-sumber yang relevan.

## **6. Analisa data**

Metode analisis data adalah suatu tahapan yang sangat penting dalam suatu penelitian sehingga akan mendapatkan hasil yang akan mendekati kebenaran yang ada. Dalam penulisan skripsi ini digunakan teknik analisis kualitatif, yaitu data yang terkumpul dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis, selanjutnya

dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah, kemudian ditarik kesimpulan secara Induktif.

## **F. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Dalam bab ini memuat tentang gambaran umum PT. Satria Langit Nusantara, struktur pengurus, dasar hukum pendirian, Visi dan Misi PT. Satria Langit Nusantara, kantor cabang PT. Satria Langit Nusantara Pekanbaru

### **BAB III: TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis menyajikan tentang ketentuan-ketentuan tentang perjanjian pada umumnya, jenis-jenis perjanjian, perjanjian kerja pengertian outsourcing, dasar hukum outsourcing yang meliputi dasar pelaksanaan outsourcing, syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak lain, syarat-syarat perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing, perlindungan kerja, pengaturan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing, ketentuan bagi perusahaan pengguna jasa tenaga kerja outsourcing, syarat penyedia

jasa untuk kegiatan penunjang, asas, tujuan dan fungsi serikat pekerja dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja

#### BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat tentang hasil penelitian yaitu pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam sistem outsourcing (alih daya) di PT. Satria Langit Nusantara, Hambatan- Hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum yang dihadapi oleh PT. Satria Langit Nusantara sebagai penyedia tenaga kerja outsourcing dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya, serta upaya-upayayang dilakukan untuk menghadapi hambatan-hambatan tersebut dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing (alih daya) yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

#### BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum PT. Satria Langit Nusantara**

PT. Satri Langit Nusantara merupakan Perseroan Terbatas yang berkedudukan dan berkantor pusat di Pekanbaru, dengan Akta Pendirian tertanggal 21 September 2010, Nomor 17 yang dibuat dihadapan Eka Meta Rahayu, Sarjana Hukum, Notaris di Pekanbaru, dengan Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-53165.AH.01.01.Tahun 2010 Tertanggal 11 November 2010.

Perseroan Terbatas menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 adalah :

Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Sebagai organisasi yang teratur, Perseroan Terbatas Satria Langit Nusantara (disingkat PT. SLN) mempunyai organ yang terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Komisaris (Pasal 1 butir (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas. Keteraturan organisasi dapat diketahui melalui ketentuan Undang-Undang Perseroan Terbatas, Anggaran Dasar perseroan, Anggaran Rumah Tangga perseroan, dan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), seperti dibawah ini :

a. Maksud dan Tujuan Perseroan

Menjalankan usaha dalam bidang perdagangan, pembangunan, pertanian, perindustrian, pengangkutan darat, percetakan, perbengkelan dan jasa.

b. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut :

1. Menjalankan usaha-usaha di bidang perdagangan, eksport dan import yang meliputi perdagangan import dan eksport, antar pulau/daerah serta loka dan interinsulair untuk barang-brang hasil produksi sendiri dan hasil produksi perusahaan lain, perdagangan besar dalam negeri antar pulau/daerah serta local dan interinsulair kecuali perdagangan mobil, dan sepeda motor selain eksport dan import, bertindak sebagai grossier, supplier, leveransir, waralaba, dan commission house, serta kegiatan usaha terkait, bertindak sebagai distributor, agent, dan sebagai perwakilan dari badan-badan perusahaan-perusahaan lain baik dari dalam maupun luar negeri, perdagangan yang berhubungan dengan usaha real estate dan property yaitu penjualan dan pembelian bangunan-bangunan rumah, gedung perkantoran, gedung pertokoan, unit-unit ruangan apartemen, ruangan kondominium, ruangan kantor, ruangan pertokoan, perdagangan mobil dan motor, serta kegiatan usaha terkait, perdagangan sparepart dan accessories kenderaan bermotor, serta kegiatan usaha terkait, perdagangan eceran kecuali mobil dan motor, reparasi barang-barang keperluan pribadi dan rumah tangga, penjualan bahan bakar kenderaan bermotor serta kegiatan usaha

terkait, penyalur bahan bakar minyak tanah, solar, dan barang untuk keperluan rumah tangga, perkantoran, industri, dan kapal laut.

2. Menjalankan usaha-usaha dibidang pembangunan, bertindak sebagai pengembang yang meliputi perencanaan, pelaksanaan pengawasan, konstruksi beserta fasilitas-fasilitasnya, termasuk perencanaan pembangunan, mengerjakan pembebasan, pembukaan, pengurangan, pemerataan, pemborongan pada umumnya (general contractor) yaitu pembangunan kawasan perumahan (Real Estate), rumah susun, kawasan industri (industrial estate), gedung perkantoran dan apartemen, kondominium, kawasan perbelanjaan (Mall dan Plaza), rumah sakit, gedung pertemuan, rumah ibadah dan lain-lain, pembangunan konstruksi gedung meliputi, pembangunan konstruksi dan renovasi gedung, lapangan, jembatan, jalan, pertamanan, bendungan, pengairan (irigasi), landasan udara, dermaga meliputi kegiatan pemasangan tiang (pancang)/pipa, komponen beton pracetak, bantalan rel kereta api, produk beton lainnya dan kegiatan usaha terkait, pemasangan instalasi-instilasi mesin (mekanikal), listrik (elektronika), gas, air minum, perangkat telekomunikasi, freezer, coldstorage, air conditioner (AC), sprinkler, plumbing atau limbah dan dalam bidang teknik sipil, elektro, mesin.
3. Menjalankan usaha-usaha di bidang pertanian, agroindustri, agro industri meliputi budidaya dan pengolahan pasca panen, pembibitan, industry pertanian tanaman pangan, tanaman perkebunan dan

hortikultura, peternakan, perikanan darat/laut, budidaya-budidaya pertambakan, penangkaran dan pembesaran, pengolahan dan pengawetan, serta kegiatan usaha terkait. Perkebunan tanaman pangan antara lain termasuk buah-buahan, padi-padian, umbi-umbian, kacang-kacangan, dan sayur-sayuran, kehutanan dan perkayuan, memperdagangkan hasil-hasil dari pertanian (agrobisnis), pembenihan dan budidaya biota air tawar, pembenihan dan budidaya air laut, perkebunan tanaman industry antara lain meliputi kopi, teh, tembakau, kelapa sawit, kina, tebu, karet serta tanaman perkebunan industry lainnya, perkebunan tanaman keras (palawija) antara lain meliputi cengkeh, pala, lada, vanilli, kulit manis dan lain-lain.

4. Menjalankan usaha dibidang industri, yang meliputi berbagai macam industri, industri wood working dan furniture (meuble) meliputi manufactures dan design, produksi dan perancang perabot serta profil termasuk pengergajian, pengeringan, pengawetan kayu dan rotan, industry peralatan rumah tangga, termasuk mesin cuci, vacuum cleaner, industry kayu, barang-barang dari kayu, (tidak termasuk furniture) dan barang anyaman, industry makanan-minuman dan pengalengan/pembotolan (amatil) serta bidang usaha terkait, industry pengolahan hasil perikanan (coldstorage), industry tekstil dan lembaran kain sintetis, dan kain keras, dan pengolahan bahan baku tekstil serta proses pencelupan dan pemutihan (dyeing dan processing), pertenunan (weaving) dan penyempurnaan (finishing),

serta kegiatan usaha terkait, industry garment dan pakaian jadi dan kegiatan usaha yang terkait, industri kertas, industri barang galian bukan logam, industri kerajinan tangan, industri alat tulis meliputi fulpen, ballpoint, pensil serta kegiatan usaha terkait, dan industry pengolahan kulit termasuk sepatu, tas, celana, dan pakaian serta barang-barang yang terbuat dari kulit.

5. Menjalankan usaha-usaha dibidang transportasi penumpang, menggunakan angkutan bis, sedan, serta angkutan darat lainnya, transportasi pengangkutan meliputi pengangkutan barang, konteiner, traking traeler, peti kemas, termasuk jasa pengepakan barang yang akan dikirim/bawa dan kegiatan usaha terkait, ekspedisi dan pergudangan.
6. Memperdayakan hasil-hasil dari penerbitan, penjilitan, kartonage dan pengepakan, untuk keperluan umum dan perkantoran, percetakan buku-buku serta kegiatan usaha terkait, desain dan cetak grafis meliputi design untuk gambar-gambar, simbol, logo, kartu nama untuk keperluan pribadi (perorangan) maupun perusahaan (cooporate), dan juga untuk kegiatan-kegiatan penting (event nasional maupun internasional) serta kegiatan penunjang lainnya yang terkait, offset, percetakan dokumen, serta kegiatan usaha terkait, percetakan majalah-majalah dan tabloid (media masa serta kegiatan usaha terkait, sablon diatas permukaan benda antara lain namum tidak terbatas pada pita kain busa, berlapis kain untuk aksesories, dan benda-benda lainnya.



7. Menjalankan usaha-usaha dibidang perbengkelan yang meliputi kegiatan perawatan, pemeliharaan dan perbaikan (maintenance), kendaraan bermotor, berbagai jenis mesin-mesin, pemasangan dan penjualan aksessories kendaraan, usaha-usaha showroom mobil dan motor, menjalankan usaha pengecatan kendaraan bermotor meliputi mesin-mesin diesel, elektronik serta kegiatan usaha terkait, penyediaan dan penjualan suku cadang alat-alat berat serta kegiatan usaha terkait, perawatan, pemeliharaan dan perbaikan alat-alat berat.
8. Menjalankan usaha-usaha di bidang jasa yang meliputi jasa kecuali jasa dalam bidang hukum dan pajak, jasa keamanan (securities), meliputi kegiatan penyediaan pelayanan, rekrutmen, pelatihan, pendidikan dengan menerima upah, guna membantu tugas-tugas aparat dan penyalur tenaga kerja dibidang keamanan kepada perusahaan-perusahaan maupun perorangan, jasa pelatihan dan keterampilan tenaga kerja, dan melaksanakan need analisyst dan instrument sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja untuk pengembangan karir dan promosi jabatan karyawan antara lain komputer, akuntansi, manajemen serta kegiatan usaha terkait, melakukan rekrutng dan penyaluran tanaga kerja untuk disalurkan kelapangan kerja industri dan atau perkantoran dan konsultasi bidang kinerja perusahaan.

c. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Rapat Umum Pemegang Saham, yang selanjutnya disebut RUPS, adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam undang-undang dan/atau anggaran dasar.<sup>18</sup>

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tahunan diselenggarakan tiap tahun, paling lambat 6 (enam) bulan setelah tahun buku perseroan di tutup.<sup>19</sup>

d. Direksi Perseroan

Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.<sup>20</sup>

Perseroan diurus dan dipimpin oleh Direksi yang terdiri dari beberapa orang anggota Direksi.<sup>21</sup> Anggota Direksi diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Untuk pertama kali pengangkatannya dilakukan dengan mencantumkan susunan dan nama komisaris dalam akta pendirian. Direksi diangkat untuk jangka waktu tertentu dengan kemungkinan diangkat kembali. Tata cara pencalonan, pengangkatan, dan pemberhentian anggota Direksi diatur dalam Anggaran Dasar. (Pasal 94 dan Pasal 95 Undang-Undang Perseroan Terbatas)

Orang yang dapat diangkat menjadi anggota Direksi adalah orang perorangan yang :

---

<sup>18</sup> Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

<sup>19</sup> Pasal 8 Ayat 5 Anggaran Dasar PT. Satria Lagit Nusatara.

<sup>20</sup> Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

<sup>21</sup> Pasal 11 Anggaran Dasar PT. Satria Lagit Nusatara.

1. Mampu melaksanakan perbuatan hukum.
  2. Tidak pernah dinyatakan pailit.
  3. Tidak pernah menjadi anggota Direksi yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit.
  4. Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan.
- (Pasal 93 Undang-Undang Perseroan Terbatas)

e. Komisaris Perseroan

Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.<sup>22</sup>

Anggota dewan komisaris diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham dalam jangka waktu 5 (lima) tahun dengan tidak mengurangi hak Rapat Umum Pemegang Saham untuk memberhentikan sewaktu-waktu.<sup>23</sup>

Orang yang dapat diangkat menjadi komisaris adalah orang perseorangan yang :

1. Mampu melaksanakan perbuatan hukum
2. Tidak pernah dinyatakan pailit atau
3. Tidak pernah menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit atau

---

<sup>22</sup> Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

<sup>23</sup> Pasal 14 ayat 3 anggaran dasar PT. Satria Langit nusantara

4. Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan (Pasal 110 Undang-Undang Perseroan Terbatas).

Komisaris bertugas mengawasi kebijaksanaan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasihat kepada Direksi. Komisaris wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan.

Tugas dan Wewenang Komisaris PT. Satria Langit Nusantara termuat dalam Pasal 15 Anggaran Dasarnya, yaitu :

1. Dewan Komisaris setiap waktu dalam jam kerja kantor perseroan berhak memasuki bangunan dan halaman atau tempat lain yang dipergunakan atau yang dikuasai oleh Perseroan dan berhak memeriksa semua pembukuan, surat dan tanda bukti lainnya, memeriksa dan mencocokkan keadaan uang kas dan lain-lain serta berhak untuk mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan oleh Direksi.
2. Direksi dan setiap anggota Direksi wajib untuk memberikan penjelasan tentang segala hal yang ditanyakan oleh Dewan Komisaris.
3. Apabila seluruh anggota Direksi diberhentikan sementara dan perseroan tidak mempunyai seorangpun anggota Direksi maka untuk sementara Dewan Komisaris diwajibkan untuk.....perseroan. dalam hal demikian Dewan Komisaris berhak untuk memberikan kekuasaan sementara kepada seorang atau lebih di antara anggota Dewan Komisaris atas tanggungan Dewan Komisaris.

4. Dalam hal hanya ada seorang anggota Dewan Komisaris, segala tugas dan wewenang yang diberikan kepada Komisaris Utama atau anggota Dewan Komisaris dalam anggaran dasar ini berlaku pula baginya.

f. Modal Perseroan

Berdasarkan Pasal 4 Anggaran Dasar Perseroan, modal dasar dari perseroan ini berjumlah Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) terbagi atas 1.000 (seribu) saham, masing-masing saham bernilai nominal sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah), dari seluruh modal dasar tersebut telah diambil bahagian sebanyak 250 (dua ratus lima puluh) saham atau sebesar Rp. 25.000.000,- (dua puluh lima juta rupiah) yang disetor penuh dengan uang tunai ke kas perseroan, dengan perincian :

1. Tuan Bakal, sejumlah 175 (seratus tujuh puluh lima) saham dengan nilai nominal seluruhnya sebesar Rp. 17.000.000,- (tujuh belas juta lima ratus ribu rupiah).
2. Tuan Rico Ariesta, sejumlah 25 (dua puluh lima) saham dengan nilai nominal seluruhnya sebesar Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah)
3. Tuan Zulkarnain, sejumlah 25 (dua puluh lima) saham dengan nilai nominal seluruhnya sebesar Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah)
4. Tuan Indra Gunawan, sejumlah 25 (dua puluh lima) saham dengan nilai nominal seluruhnya sebesar Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah).

100 (seratus persen) dari nilai nominal setiap saham yang telah ditempatkan tersebut diatas atau seluruhnya berjumlah Rp. 25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah) telah disetor penuh dengan uang tunai kepada perseroan oleh masing-masing para pendiri/Pemegang Saham. Saham yang masih dalam simpanan akan dikeluarkan oleh Perseroan menurut keperluan modal Perseroan, dengan persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham.

#### **B. Struktur Pengurus PT. Satria Langit Nusantara**

DIREKTUR UTAMA : RIKO CANDRA, S.H  
KOMISARIS UTAMA : ZULKARNAIN  
KOMISARIS : INDRA GUNAWAN

#### **C. Dasar Hukum Pendirian**

1. Akta Notaries Eka Meta Rahayu, SH Nomor 17 tertanggal 21 september 2010
2. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-53165.AH.01.01.Tahun 2010 tanggal 11 November Tentang Pengesahan Badan Hukum Perseroan.
3. Surat Izin Kepolisian Republik Indonesia Nomor : SI/1153/II/2012 tanggal 20 Februari 2012.
4. Surat Izin Kapolda Riau Nomor : B/2804/X/2010/RO BINA MITRA.
5. Surat Keterangan Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan Indonesia Nomor : 030/S.Ket/ABUJAPI-RI/X/2010.
6. Keputusan Kepala Badan Pelayanan Terpadu Kota Pekanbaru Nomor : 3017/BPT/2010 Tentang Izin Tempat Usaha.

7. Tanda Daftar Perusahaan Nomor : 040117408005 NPWP  
Nomor : 03.087.561.1-216.000 tanggal 22 Agustus 2011.

**D. Visi dan Misi PT. Satria Langit Nusantara**

- a. Visi PT. Satria Langit Nusantara adalah “Menciptakan tenaga kerja yang berkualitas untuk mitra usaha serta membangun serkel kemitraan untuk maju bersama melalui potensial sumber daya manusia yang bekerja dengan hati, pikiran, dan langkah pada waktu serta tempat yang tepat sesuai dengan talenta yang dimiliki”.
- b. Misi PT. Satria Langit Nusantara adalah :
  - Mengembangkan dan menrapkan manajemen serta pola kerja yang efektif dan efisien berdasarkan standar mutu kerja dan pelayanan yang optimal.
  - Mengembangkan dan mengaplikasikan sistem rekrutmen, pelatihan, penempatan dan pembinaan sumber daya manusia yang berkesinambungan dengan kualifikasi prima.

**E. Kantor Cabang PT. Satria Langit Nusantara**

1. Kantor cabang Duri, Jalan Jenderal Sudirman Kel. Balai Makam RT/RW 09/05. Duri. Riau.
2. Kantor Cabang Rohil, Jalan Jaouhari Mais No. 16 Rimba Melintang Bagan Siapi-Api Kab. Rohil
3. Kantor Cabang Banda Aceh, Jalan Air Force Blang Bintang.
4. Kantor Cabang Dumai, Jalan Inpres Gang Seroja 04 Bagan Besar-Dumai.

### **BAB III**

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **A. KETENTUAN PERJANJIAN PADA UMUMNYA**

Dalam kitab Undang-Undang Hukum Perdata pengaturan hukum perjanjian dapat ditemukan dalam sebagian dari Buku III KUHperdata, yaitu yang secara khusus diatur dari Pasal 1313 hingga 1351 KUHperdata.<sup>24</sup>

Menurut ketentuan Pasal 1313 KUHperdata, perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.<sup>25</sup>

Rumusan yang diberikan dalam pasal 1313 KUHperdata tersebut menegaskan kembali bahwa perjanjian mengakibatkan seseorang mengikatkan dirinya kepada orang lain. Ini berarti dari suatu perjanjian lahir kewajiban atau prestasi dari satu atau lebih orang (pihak) kepada satu atau lebih orang (pihak) lainnya yang berhak atas prestasi tersebut yang merupakan perikatan yang harus dipenuhi oleh orang atau subjek hukum tersebut.<sup>26</sup>

##### **1. Unsur-Unsur Perjanjian**

Menurut Abdul Kadir Muhammad, disebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu :

- a. Ada pihak-pihak.

---

<sup>24</sup> Gunawan Widjaja, *Memahami Prinsip Keterbukaan (Aanvullend Recht) Dalam Hukum Perdata*, (PT. Grafindo Persada : Jakarta, 2007 ), h. 247

<sup>25</sup> *Ibid*, h. 248

<sup>26</sup> *Ibid*.



Pihak-pihak yang ada paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut. Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

b. Ada persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan bargaining atau tawar menawar di antara keduanya, hal ini biasa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan kekhakiman.

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan sarana perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku subyek dalam perjanjian tersebut.

d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan.

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitu pun selanjutnya.

e. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta maka akta tersebut bisa dibuat secara *authentic* maupun *underhands*. Akta yang dibuat secara *authentic* adalah akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak di hadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.

f. Ada syarat-syarat tertentu.

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.<sup>27</sup>

## **2. Syarat Sahnya Suatu Perjanjian**

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan.

b. Kecakapan membuat suatu perjanjian.

---

<sup>27</sup> Djumadi, , *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta :PT. RajaGrafindo Persada, 2004), h.15

Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang atau badan hukum.

c. Suatu hal tertentu.

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek Suatu perjanjian harus ditentukan isinya.

d. 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.

Jika salah satu dari syarat sahnya suatu perjanjian tersebut tidak terpenuhi, maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut, bisa dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. Syarat Subyektif

Maksudnya, karena menyangkut mengenai suatu subyek yang disyaratkan dalam hal ini termasuk syarat-syarat pada huruf a dan b yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

b. Syarat Obyektif

Maksudnya adalah obyek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat pada huruf c dan d, dalam hal ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.<sup>28</sup>

**3. Asas-Asas Perjanjian**

Asas-asas yang terdapat dalam perjanjian, terdiri dari :

a. Asas Kebebasan Berkontrak Atau Open System

Maksudnya bahwa setiap boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan di dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang berbunyi :

”Semua Persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Dari pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Pada dasarnya setiap orang boleh membuat suatu perjanjian yang dapat dibuat secara bebas yang berisi dan dalam bentuk apa pun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, dan perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

b. Asas Konsensual Atau Asas Kekuasaan Bersepakat.

Bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Perjanjian telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari

---

<sup>28</sup> *Ibib*, h.21

mereka yang membuatnya. Di dalam asas ini ada pengecualiannya yaitu dengan ketentuan yang harus memenuhi formalitas-formalitas tertentu yang ditetapkan oleh undang-undang. Ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1458 KUH Perdata.

c. Asas Kelengkapan Atau Optimal System

Apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka bisa menghilangkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika tidak secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undang yang dinyatakan berlaku. Ketentuan Pasal 1477 KUH Perdata 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 adalah apabila dalam suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak menentukan secara tegas dan tidak menentukan lain, maka penyerahan barang yang terjual tersebut adalah di tempat di mana barang tersebut dijual.<sup>29</sup>

## **B. JENIS-JENIS PERJANJIAN**

### **1. Perjanjian Menurut Sumbernya**

Perjanjian (kontrak) berdasarkan sumber hukumnya merupakan penggolongan perjanjian (kontrak) yang didasarkan pada tempat perjanjian

---

<sup>29</sup> *Ibib*, h. 23

(kontrak) itu ditemukan. Sudikno Mertokusumo menggolongkan perjanjian (kontrak) dari sumber hukumnya menjadi 5 (lima) macam, yaitu :

- a. Perjanjian yang bersumber dari hukum keluarga, seperti halnya perkawinan.
- b. Perjanjian yang bersumber dari kebendaan, yaitu yang berhubungan dengan peralihan hukum benda, misalnya peralihan hak milik.
- c. Perjanjian obligatoir, yaitu perjanjian yang menimbulkan kewajiban.
- d. Perjanjian yang bersumber dari hukum acara.
- e. Perjanjian yang bersumber dari hukum publik.<sup>30</sup>

## **2. Perjanjian Menurut Namanya**

Pasal 1313 KUH perdata dan artikel 1355 NBW disebutkan 2 macam perjanjian (kontrak) menurut namanya, yaitu :

- a. perjanjian (kontrak) Nominaat  
yaitu perjanjian yang dikenal dalam KUH perdata. Yang termasuk perjanjian(kontrak) nominaat adalah jual beli, tukar-menukar, sewa-menyewa, persekutuan perdata, hibah, penitipan barang, pinjam pakai, pinjam-meminam, pemberian kuasa, penanggungan utang, dan perdamaian.
- b. perjanjian (kontrak) Innominaat  
yaitu perjanjian (kontrak) yang timbul, tumbuh, dan berkembang dalam masyarakat. Perjanjian (kontrak) ini belum dikenal dalam KUH Perdata, yang termasuk perjanjian (kontrak) Innominaat adalah leasing, beli sewa,

---

<sup>30</sup> Salim, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia* (Jakarta : PT. Sinar Grafika, 2003), h. 18

franchise, kontrak rahim, joint venture, kontrak karya, keagenan, production, dan sharing.

### **3. Perjanjian Menurut Bentuknya**

Perjanjian (kontrak) menurut bentuknya dapat dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu, perjanjian (kontrak) lisan dan perjanjian (kontrak) tertulis.

- a. Perjanjian (kontrak) lisan adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak cukup dengan lisan atau kesepakatan saja (pasal 1320 KUH Perdata). Dengan adanya consensus maka perjanjian itu telah terjadi.
- b. Perjanjian (kontrak) tertulis merupakan perjanjian(kontrak) oleh para pihak dalam bentuk tulisan.<sup>31</sup>

### **4. Perjanjian Timbal Balik**

Perjanjian (kontrak) timbal balik merupakan perjanjian yang dilakukan kedua belah pihak yang menimbulkan hak dan kewajiban pokok. Perjanjian jual beli dapat dibagi 2 macam, yaitu :

- a. Perjanjian (kontrak) timbal balik tidak sempurna

Perjanjian (kontrak) timbal balik tidak sempurna senantiasa menimbulkan suatu kewajiban pokok satu pihak, sedangkan pihak yang lainnya wajib melakukan sesuatu. Di sini tampak adanya prestasi yang seimbang satu sama lainnya.

- b. Perjanjian (kontrak) yang sepihak

Perjanjian (kontrak) yang sepihak merupakan perjanjian yang menimbulkan kewajiban bagi satu pihak saja.

---

<sup>31</sup> *Ibib*, h. 19

## **5. Perjanjian Cuma-Cuma atau dengan Alas Hak Yang Membebani**

Perjanjian Cuma-Cuma merupakan perjanjian yang menurut hukum hanya menimbulkan keuntungan bagi salah pihak saja. Sedangkan perjanjian dengan alas hak yang membebani merupakan perjanjian, disamping prestasi pihak yang satu dan senantiasa ada prestasi (kontra) dari pihak lain yang menurut hukum saling berhubungan.<sup>32</sup>

## **6. Perjanjian Berdasarkan Sifatnya**

Perjanjian menurut sifatnya dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

### a. Perjanjian kebendaan (zakelijke overeenkomst)

Perjanjian kebendaan adalah suatu perjanjian yang di timbulkan oleh hak kebendaan, diubah atau dilenyapkan, hal itu untuk memenuhi perikatan.

### b. Perjanjian obligatoir

Perjanjian obligatoir merupakan perjanjian yang menimbulkan kewajiban dari para pihak.

## **7. Perjanjian dari Aspek Larangannya**

Penggolongan perjanjian berdasarkan larangannya merupakan penggolongan perjanjian dari aspek tidak diperkenankannya para pihak untuk membuat perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, ketertiban umum. Karena perjanjian itu mengandung praktek monopoli dan atau persaingan usaha tidak sehat.

---

<sup>32</sup> *Ibib*, h. 20



Undang-undang no 5 tahun 1999 tentang larangan praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, perjanjian yang dilarang dibagi menjadi 13 (tiga belas) jenis, yaitu :

- a. Perjanjian oligopoli, yaitu perjanjian yang dibuat antara pelaku usaha dengan pelaku usaha lainnya secara bersama-sama melakukan penguasaan produksi dan atau pemasaran barang atau jasa.
- b. Perjanjian penetapan harga, yaitu perjanjian yang dibuat antara pelaku usaha dengan pelaku usaha pesaingnya untuk menetapkan harga suatu barang dan atau jasa yang harus dibayar oleh konsumen atau pelanggan pada pasar yang bersangkutan. Pengecualian dari ketentuan ini adalah
  1. Suatu perjanjian yang dibuat usaha patungan, dan
  2. Suatu perjanjian yang didasarkan pada undang-undang yang berlaku.
- c. Perjanjian dengan harga berbeda, yaitu perjanjian yang dibuat antar pelaku usaha, yang mengakibatkan pembeli yang satu harus membayar dengan harga yang berbeda dari harga yang seharusnya dibayar oleh pembeli lain untuk barang atau jasa yang berbeda.
- d. Perjanjian dengan harga dibawah harga pasar, yaitu perjanjian yang dibuat antara pelaku usaha dengan pelaku usaha pesaingnya untuk menetapkan harga yang berada dibawah harga pasar. Perjanjian ini dapat mengakibatkan terjadinya persaingan usaha tidak sehat.
- e. Perjanjian yang memuat persyaratan, yaitu perjanjian yang dibuat antara pelaku usaha dengan pelaku usaha lainnya yang memuat persyaratan. Persyaratannya adalah penerima barang dan atau jasa tidak akan menjual

atau memasok kembali barang dan atau jasa yang diterimannya, dengan harga yang lebih rendah dari pada harga yang telah diperjanjikan.

- f. Perjanjian pembagian wilayah, yaitu perjanjian yang dibuat antara pelaku usaha dengan pelaku usaha pesaingnya yang bertujuan untuk membagi wilayah pemasaran atau alokasi pasar terhadap barang dan atau jasa.
- g. Perjanjian pembalikotan, yaitu perjanjian yang dibuat pelaku usaha dengan pelaku pesaingnya untuk menghalangi pelaku usaha lain melakukan usaha yang sama, baik untuk tujuan pasar dalam negeri maupun luar negeri.
- h. Perjanjian kartel, yaitu perjanjian yang dibuat antara pelaku usaha dengan pelaku usaha pesaingnya, yang bermaksud untuk mempengaruhi harga dengan mengatur produksi dan atau pemasaran suatu barang dan jasa.
- i. Perjanjian trust, yaitu perjanjian antara pelaku usaha dengan pelaku usaha lainnya untuk melakukan kerja sama dengan membentuk gabungan perusahaan atau perseroan yang lebih besar, dengan tetap menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup masing-masing perseroan keanggotaannya .
- j. Perjanjian oligopsoni, yaitu perjanjian yang dibuat antara pelaku usaha dengan pelaku usaha lainnya yang bertujuan untuk secara bersama-sama untuk menguasai pembelian dan penerimaan pasokan agar dapat

mengendalikan harga atas barang dan jasa dalam pasar yang bersangkutan.

- k. Perjanjian integrasi vertical, yaitu perjanjian yang dibuat antara pelaku usaha dengan pelaku usaha lainnya bertujuan untuk menguasai produksi sejumlah produk yang termasuk dalam rangkaian produksi barang dan jasa tertentu yang setiap rangkaian produksi merupakan hasil pengolahan atau proses lanjutan, baik dalam satu rangkaian langsung maupun tidak langsung.
- l. Perjanjian tertutup, yaitu perjanjian yang dibuat antara pelaku usaha dengan pelaku usaha lain yang memuat persyaratan bahwa pihak yang menerima barang dan atau jasa hanya akan memasok kembali barang dan jasa tersebut kepada pihak tertentu dan atau pada tempat tertentu.
- m. Perjanjian dengan pihak luar negeri, yaitu perjanjian yang dibuat antara pelaku usaha dengan pihak lainnya di luar negeri dapat mengakibatkan terjadinya praktik monopoli dan atau persaingan tidak sehat.<sup>33</sup>

### **C. PERJANJIAN KERJA**

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/ pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.<sup>34</sup>

Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata Perjanjian kerja (*Arbeidsoverenkoms*), adalah :

---

<sup>33</sup> *Ibib, h. 21*

<sup>34</sup> Libertus Jehani, *Opcit*, h. 2

“Perjanjian kerja adalah : suatu perjanjian di mana pihak kesatu ( si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak”.

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.<sup>35</sup>

Dalam pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”.

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa 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.<sup>36</sup>

Imam soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima

---

<sup>35</sup> Penjelasan Pasal 51 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>36</sup> Pasal 52 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>37</sup>

Prof. Subekti, S.H memberikan pengertian tentang perjanjian kerja yaitu : Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>38</sup>

#### **D. PENGERTIAN OUTSOURCING**

Outsourcing (alih daya) adalah penyerahan wewenang dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk menjalankan sebagian atau seluruh proses fungsi usaha dengan menetapkan suatu target atau tujuan tertentu.<sup>39</sup>

Peyerahan kegiatan, tugas ataupun pelayanan pada pihak lain dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Ada dua macam jenis outsourcing (alih daya), yaitu :

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan secara (*full outsourcig/* pemborongan pekerjaan murni) atau *business process outsourcing*.
2. Penyediaa jasa pekerja/ buruh (*labor contract supplier*).<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT. Raja Grafindo persada, 2001), h. 36

<sup>38</sup> Djumadi, *Opcit*, h. 30

<sup>39</sup> Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, (Jakarta : Gramedi Pustaka Utama, 2011), h. 5

<sup>40</sup> *ibid*

Pengertian outsourcing terdapat dalam Pasal 1601 KHU Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian perborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.<sup>41</sup>

Outsourcing dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai alih daya. Dalam praktek pengertian dasar outsourcing adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa outsourcing baik pribadi, perusahaan, divisi, atau pun sebuah unit dalam perusahaan<sup>42</sup>.

Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah outsourcing. Tetapi pengertian outsourcing dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang isinya adalah :

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian perborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis<sup>43</sup>.

## **E. DASAR HUKUM OUTSOURCING**

### **1. Dasar Pelaksanaan Outsourcing**

Pengaturan hukum outsourcing (alih daya) di Indonesia di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia

---

<sup>41</sup> M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006, h. 87

<sup>42</sup> Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, (Jakarta: Alih Daya Pudlising, 2008), h. 12.

<sup>43</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 64.

No. Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Perjanjian alih daya dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Ketentuan alih daya dalam Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Dalam pasal 65 mengatur :

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui :
  - a. Pemborongan pekerjaan
  - b. Penyediaan jasa pekerja.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
  - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
  - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
  - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
  - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh padaperusahaan lain sebagaimana dimak-sud 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.

5. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
8. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Dalam Pasal 66, mengatur :

1. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi,



kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

2. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
  - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
  - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak
  - c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
  - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

4. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungankerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan lain mengenai Alih daya di atur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku Ketiga Bab 7A bagian keenam tentang perjanjian pemborongan pekerjaan,<sup>44</sup> yaitu :

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan dimana pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.
2. Hubungan antara pemborong dengan yang memborongkan adalah hubungan perdata murni sehingga jika terjadi permasalahan maka penyelesaiannya dilaksanakan melalui pengadilan negeri.
3. Perjanjian/perikatan yang dibuat secara sah oleh pemborong dengan yang memborongkan pekerjaan tunduk pada KUH Perdata 1338 jo Pasal 1320 yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
4. Untuk sahnya suatu perjanjian harus dipenuhi 4 syarat, yaitu :

---

<sup>44</sup> Iftida Yasar, *op.cit*, h.120

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.
  - b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
  - c. Suatu hal tertentu.
  - d. Suatu sebab yang halal.
5. Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dapat diperjanjikan bahwa :
- a. Pemborong hanya untuk melakukan pekerjaan
  - b. Pemborong juga akan menyediakan bahan-bahannya.
6. Dalam hal pemborong juga harus menyediakan bahan-bahannya dan hasil pekerjaannya kemudian karena apapun musnah sebelum diserahkan maka kerugian tersebut dipikul oleh pemborong kecuali yang memborongkan lalai untuk menerima hasil pekerjaan tersebut.
7. Dalam hal pemborong hanya harus melakukan pekerjaan dan hasil pekerjaan tersebut musnah maka pemborong hanya bertanggung jawab atas kemusnahan tersebut sepanjang hal itu terjadi karena kesalahan pemborong.
8. Jika hasil pekerjaan diluar kelalaian dari pihak pemborong, musnah sebelum penyerahan dilakukan dan tanpa adanya kelalaian dari pihak yang memborongkan untuk memeriksa dan menyetujui hasil dari pekerjaan tersebut maka pemborong tidak berhak atas harga yang dijanjikan kecuali barang itu musnah karena bahan-bahannya ada cacarnya.
9. Jika pekerjaan yang diborongkan dilakukan secara potongan atau ukuran, maka hasil pekerjaan dapat diperiksa secara sebagian demi sebagian.
10. Perjanjian pemborongan pekerjaan berakhir karena meninggalnya pemborong.

11. Jika pemborong meninggal dunia maka yang memborongkan pekerjaan wajib membayar kepada ahli waris pemborong hasil pekerjaan yang telah selesai dan harga bahan bangunan yang telah diselesaikan menurut perbandingan dengan harga yang telah diperjanjikan asal hasil pekerjaan itu dan bahan bangunan tersebut ada manfaatnya bagi pihak yang memborongkan.
12. Pemborong bertanggung jawab atas tindakan pekerja yang dipekerjakan.
13. Pekerja yang memegang barang milik orang lain untuk mengerjakan sesuatu pada barang itu berhak menahan barang tersebut sampai biaya dan upah dibayar seluruhnya, kecuali telah dikeluarkan tanggungan secukupnya.

## **2. Syarat-syarat Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak lain.**

Tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan cara outsourcing, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain.

Pasal 65 ayat (1) undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan :

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) yaitu:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Berdasarkan Pasal 66 undang-undang No. 13 Tahun 2003, outsourcing dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :

Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core bussiness) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Syarat-syarat Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain diatur juga dalam Pasal 6 KEPMENAKERTRANS No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain yang bunyinya sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat :
  - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
  - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
  - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya apabila pekerjaan yang diborong tersebut apabila tidak dilaksanakan, maka kegiatan utama tetap berjalan sebagaimana mestinya.
2. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
  3. Perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan menunjang serta melaporkan kepada instansi ketenagakerjaan setempat.

### **3. Syarat-syarat Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Outsourcing.**

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam perjanjian outsourcing, baik pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan tidak ada yang dirugikan terutama tenaga kerja outsourcing yang biasanya berada pada posisi yang lemah. Syarat-syarat tersebut dalam Pasal 65 Undang-Undang No.

13 Tahun 2003 disebutkan :

1. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3)).
2. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus mampu memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, memenuhi syarat-syarat kerja

sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pengguna tenaga kerja atau peraturan-perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 65 ayat (4).

Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 antara lain :

1. Ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana terdapat dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
5. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan diatas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Syarat-syarat bagi perusahaan pelaksana pekerjaan juga terdapat Pada Pasal 3, Pasal 5 KEPMENAKERTRANS No. KEP-220/MEN/2004 Pasal 3 ayat (2) sampai dengan ayat (5) :

1. Penyerahan sebagian pelaksana pekerjaan kepada pemborong harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum. (ayat (2))
2. Ketentuan dalam ayat (1) dikecualikan bagi :
  - a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak dibidang pengadaan barang.
  - b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang mengerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang. (ayat (3))
3. Apabila pemborong yang akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang tidak berbadan hukum. (ayat (4))
4. Apabila perusahaan pemborong yang bukan berbadan hokum dimaksud ayat (3) tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja/buruh, maka perusahaan yang berbadan hokum dimaksud ayat (1) bertanggung jawab memenuhi kewajiban tersebut. (ayat (5))

Pasal 4 berbunyi :

1. Dalam hal disuatu daerah tidak terdapat pemborong pekerjaan berbadan hukum, atau terdapat pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi



tidak memenuhi kualifikasi yang ditentukan perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong yang tidak berbadan hukum.

2. Perusahaan penerima pemborongan yang tidak berbadan hokum dimaksud ayat (1) bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja.
3. Tanggung jawab dimaksud ayat (2) harus dituangkan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan antara pemberi pekerjaandengan perusahaan pemborong pekerjaan.

Menurut KEPMENAKERTRANS No. KEP-101/MEN/VI/2004 Pasal 2 disebutkan untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk mendapatkan ijin operasional, dengan menyampaikan permohonan dengan melampirkan :

1. Copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas atau koperasi.
2. Copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha.
3. penyedia jasa pekerja/buruh.
4. Copy SIUP.
5. Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Dinas Tenaga Kerja Kota/Kabupaten harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan diatas dalam waktu paling lama 30 hari sejak permohonan diterima. Ijin operasional bagi

perusahaan penyedia tenaga kerja berlaku diseluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

#### **4. Perlindungan kerja**

##### **a. Keselamatan dan kesehatan kerja**

Keselamatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.<sup>45</sup>

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Begitu pentingnya keselamatan kerja ini bagi tenaga kerja, maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur dalam Pasal 86 ayat (1), yaitu :

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

---

<sup>45</sup> Pejelasan Pasal 87 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Moral dan kesusilaan dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Ketentuan tentang keselamatan kerja diatur dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Keselamatan kerja yang dimaksud adalah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. (Pasal 2 ayat (1)).

Ketentuan tersebut di atas berlaku di dalam tempat kerja tertentu, seperti yang diatur dalam Pasal 2 ayat (2)) sebagai berikut :

Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja dimana :

- a. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan.
- b. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang, yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi.
- c. Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya, termasuk bangunan-bangunan pengairan, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan.

- d. Dilakukan usaha : pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan.
- e. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan : emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya, baik dipermukaan atau di dalam bumi, maupun didasar perairan.
- f. Dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan, melalui terowongan, di permukaan air dalam air maupun di udara.
- g. Dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang.
- h. Dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air.
- i. Dilakukan pekerjaan dalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan.
- j. Dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah.
- k. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting.
- l. Dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lubang.
- m. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi suara atau getaran.
- n. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah.

- o. Dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon.
- p. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset dan observasi dengan menggunakan alat teknik.
- q. Dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air.
- r. Diputar film, dipertunjukan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

## **b. Upah**

Upah memegang peranan penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan hukum, bahkan dapat dikatakan bahwa upah merupakan tujuan utama dari pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.<sup>46</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan, dinyatakan atau dinilai, dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.<sup>47</sup>

Agar tenaga kerja outsourcing dapat hidup dengan layak maka diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) undang-

---

<sup>46</sup> Lalu Husni, *opcit.* h. 108

<sup>47</sup> *ibid*

Undang dasar 1945 yaitub : “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal ini dijelaskan lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 88 ayat (1) : “ setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pengupahan lebih lanjut diuraikan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

1. Menetapkan kebijakan pengupahan dalam pasal 88 ayat (2) dan (3), yang meliputi : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan perhitungan pajak penghasilan.
2. Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor wilayah propinsi atau kabupaten/kota. (Pasal 89 ayat (1)).
3. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 ayat (1)).

4. Upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan. (Pasal 93 ayat (1). Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua buruh/pekerja, kecuali bila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.<sup>48</sup>
5. Beberapa pengecualian dari Pasal 93 ayat (1) tercantum dalam Pasal 93 ayat (2), yaitu :

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha diwajibkan membayar upah apabila :

  - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
  - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
  - c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau mertua atau orang tua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
  - d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
  - e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.

---

<sup>48</sup> Pejelasan Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
  - g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
  - h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
  - i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
6. Tenaga kerja yang mengalami sakit sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya tetap memiliki hak atas upah, seperti yang diatur dalam pasal 93 ayat (3), sebagai berikut :
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah.
  - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah.
  - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh perseratus) dari upah; dan
  - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
7. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Diatur dalam Pasal 94.



Yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.<sup>49</sup>

### **c. Kesejahteraan**

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, perusahaan wajib untuk untuk menjamin kesejahteraan dari tenagaoutsourcing, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah mengatur sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat(1)).
2. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan yang meliputi pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan dan fasilitas rekreasi tentunya penyediaan fasilitas tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. (Pasal 100 ayat (1) dan ayat (2)).
3. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan yaitu kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan diluar upah. (Pasal 101 ayat (1)).

---

<sup>49</sup> Pejelasan Pasal 94 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

#### **d. Jamsostek**

Jaminan social dapat diartikan secara luas dan sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Usaha-usaha tersebut oleh sentanoe kertonegoro (1996:25) dikelompokkan dalam empat bagian usaha utama sebagai berikut :

1. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, pendidikan bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan social (Social Service).
2. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketentuan yang dapat disebut bantuan social (Social Asisstance) .
3. Usaha-usaha yang berupa pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana social (Social Infra Structure).
4. Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko social ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (Social Insurance).<sup>50</sup>

Dengan mencakup usaha-usaha tersebut diatas, maka secara defenitif pengertian jaminan social secara luas dapat jumpai dalam Undang-Undang Nomor

---

<sup>50</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja* (Jakarta : PT. Raja Gafindo Persada : 2007), h.102

6 Tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok jaminan sosial, pasal 2 ayat (4) sebagai berikut :

“Jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem sosial perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga Negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf jaminan social”.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang jaminan social Nasional, dalam pasa 1 angka1 menyatakan bahwa jaminan social adalah :

“suatubentuk perlindungan social untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak ”

Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut ;

“jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”

Jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, mengatur 4 program pokok yang harus diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara PT (Persero) Jamsostek, dan kepada perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit sepuluh orang pekerja atau membayar upah paling

sedikit Rp. 1000.0000,00 sebulan wajib wajib mempekerjakan pekerja/buruhnya kedalam program Jamsostek. Keempat program tersebut adalah :

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan kematian.
3. Jaminan hari tua,dan
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan.<sup>51</sup>

#### **5. Pengaturan Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja dengan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Outsourcing.**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusahayang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.<sup>52</sup> Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Agar hubungan kerja tidak merugikan salah satu pihak khususnya tenaga kerja, Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja dalam pola outsourcing harus merupakan perjanjian kerja tertulis antar tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja, yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian

---

<sup>51</sup> *Ibib*, h. 105

<sup>52</sup> Lalu Husni, *opcit*, h. 35

kerja waktu tertentu yang memenuhi persyaratan pada Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

1. perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud untuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

6. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri.

Apabila ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) tidak dipenuhi maka demi hukum status hubungan kerja tenaga kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja tenaga kerja dengan pengguna jasa tenaga kerja.

#### **6. Ketentuan bagi Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja Outsourcing.**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membatasi pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan atau outsourcing. Kewajiban bagi pengguna jasa tenaga kerja, yang diatur dalam Pasal 66 ayat (1), pengguna jasa tenaga kerja tidak boleh menggunakan tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Penjelasan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa

:

Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Konsep dan pengertian usaha pokok atau *core business* dan kegiatan penunjang atau *non core business* adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. Alexander dan Young (1996) mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*, yaitu :

1. Kegiatan yang secara tradisional dilakukan didalam perusahaan.
2. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis.
3. Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang.
4. Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.<sup>53</sup>

#### **7. Syarat penyedia jasa pekerja untuk kegiatan penunjang.**

Pasal 66 ayat (2) juga mengatur Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain :

---

<sup>53</sup> Mohamad faiz, “*Outsourcing Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan*” Jurnal Hukum (Online), ([http://jurnal.hukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing dan tenaga kerja.html](http://jurnal.hukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html), diakses 31 Maret 2008)

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak.
- c. Perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Ketentuan tentang adanya keharusan berbentuk badan hukum diatur di dalam Pasal 3 dan Pasal 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.

Dalam Pasal 3 disebutkan, apabila perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan, maka penyerahan tersebut harus diberikan kepada perusahaan yang berbadan hukum.

Selain itu dalam Pasal 66 ayat (3) disebutkan bahwa : “Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan”.



## **8. Asas, Tujuan Dan Fungsi Serikat Pekerja dalam memberikan Perlindungan terhadap Pekerja**

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 UUD 1945. Diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya Dasar-dasar untuk Berorganisasi dan untuk berunding bersama. Kedua konvensi tersebut sebagai dasar hukum bagi pekerja/buruh untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja/serikat buruh.

Lemahnya Pekerja/buruh baik dari segi ekonomi maupun juga kedudukannya dan pengaruhnya terhadap pengusaha, karena itu akibatnya Pekerja/buruh tidak mungkin bisa memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan tanpa mengorganisasi dirinya dalam suatu wadah untuk dapat mencapai tujuannya. Wadah yang dimaksudkan disebut serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh.

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 23 Tahun 2003, jo Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja/Serikat buruh menjelaskan, serikat Pekerja/Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari,

oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

#### **a. Asas Serikat Pekerja**

Serikat Pekerja/Serikat buruh, federasi serikat Pekerja/Serikat buruh, konfederasi serikat Pekerja/Serikat buruh harus menerima Pancasila sebagai Dasar Negara dan Undang-Undang dasar 1945 sebagai konstitusi Negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu, asas pendirian suatu serikat pekerja/serikat buruh adalah tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan UUD'1945.

#### **b. Tujuan Serikat Pekerja**

Tujuan Serikat Pekerja/Serikat buruh, federasi serikat Pekerja/Serikat buruh, konfederasi serikat Pekerja/Serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Tujuan Serikat Pekerja/Serikat buruh, federasi serikat Pekerja/Serikat buruh, konfederasi serikat Pekerja/Serikat buruh mempunyai tujuan keluar dan kedalam. Tujuan keluar yaitu meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh, sedangkan tujuannya kedalam memberikan perlindungan, pembelaan hak, dan kepentingan pekerja/buruh dari pengusaha.

### **c. Fungsi Serikat Pekerja**

Dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Fungsi serikat Pekerja/Serikat buruh, federasi serikat Pekerja/Serikat buruh, konfederasi serikat Pekerja/Serikat buruh adalah :

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.cit*, h. 22-25

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### **A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Sistem Outsourcing (Alih Daya) di PT. Satria Langit Nusantara.**

Untuk menunjang terciptanya Visi, Misi tersebut diatas maka sasaran PT. Satria Langit Nusantara mempersiapkan sarana dan fasilitas yang memadai agar dapat berjalan lebih lancar, sehingga diperlukan pekerjaan yang salah satunya adalah pekerjaan pemborongan pekerjaan atau peyediaan jasa tenaga kerja yang disebut dengan outsourcing.

Oleh karena itu beberapa kegiatan penunjang yang tidak langsung berhubungan dengan proses produksi diserahkan kepada pihak ketiga. Kegiatan-kegiatan tersebut diantaranya adalah kebersihan (*cleaning service*), keamanan (*security*), Driver, dan sebagainya.

Hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 3 ayat (2) yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”. Dalam Pasal 6 ayat (1) yang menjadi ruang lingkup jaminan social tenaga kerja adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan<sup>55</sup>.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan Pasal 6 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama

---

<sup>55</sup>LabotariumPusat Data HukumFakultasHukum UAJY, *HimpunanLengkapUndang-UndangBidangPerburuhan*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006)

tanpa deskriminasi dari pengusaha”. Pasal 11 yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.” Pasal 61 ayat (5) yang berbunyi “ dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Pasal 86 ayat (1) setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Bab X bagian kedua tentang pengupahan Pasal 88 ayat (1) “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 99 ayat (1) “ setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja”<sup>56</sup>.

Secara umum hak-hak karyawan outsourcing (alih daya) yaitu mendapatkan upah, mendapatkan uang lembur, mendapatkan hak cuti, mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya), mendapatkan perlindungan Jamsostek, mendapatkan kompensasi PHK<sup>57</sup>.

Adapun pelaksanaan perlindungan hukum yang berikan oleh PT. Satria Lagit Nusantara kepada tenaga kerja/buruh untuk menjamin hak-hak pekerja/buruhnya adalah sebagai berikut :

---

<sup>56</sup>*Ibid.*

<sup>57</sup>Iftida Yasar, *op.cit*, h. 105

## **1. Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan PT. Satria Langit Nusantara.**

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak ke satu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Hubungan kerja tenaga kerja/buruh dengan PT. Satria Langit Nusantara dilakukan melalui Perjanjian yang dilakukan secara tertulis, dalam bentuk Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu, Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu yang dibuat Pengusaha dengan Pekerja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.”<sup>58</sup>

Dengan diadakanya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja dengan perusahaan akan mejamin kepastian hukum tentang hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan, dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>59</sup> Riko Candra, Direktur Utama PT. Satria Langit Nusantara, Wawancara, Pekanbaru, 18 Februari 2013.

## 2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jaminan social dapat diartikan secara luas dan sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Usaha-usaha tersebut oleh sentanoe kertonegoro (1996:25) dikelompokkan dalam empat bagian usaha utama sebagai berikut :

1. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, pendidikan bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan social (Social Service).
2. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketentuan yang dapat disebut bantuan social (Social Asisstance) .
3. Usaha-usaha yang berupa pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana social (Social Infra Structure).
4. Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko social ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (Social Insurance).<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja* (Jakarta : PT. Raja Gafindo Persada : 2007), h.102

Dengan mencakup usaha-usaha tersebut diatas, maka secara defenitif pengertian jaminan social secara luas dapat jumpai dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok jaminan sosial, pasal 2 ayat (4) sebagai berikut :

“Jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem sosial perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga Negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf jaminan social”.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang jaminan social Nasional, dalam pasa 1 angka1 menyatakan bahwa jaminan social adalah

“suatubentuk perlindungan social untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak ”

Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut ;

“jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”

Jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, mengatur 4 program pokok yang harus diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara PT (Persero) Jamsostek, dan kepada perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit sepuluh orang pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1000.0000,00 sebulan



wajib wajib mempekerjakan pekerja/buruhnya kedalam program

Jamsostek. Keempat program tersebut adalah :

5. Jaminan kecelakaan kerja
6. Jaminan kematian.
7. Jaminan hari tua,dan
8. Jaminan pemeliharaan kesehatan.<sup>61</sup>

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.<sup>62</sup>

Untuk mejamin kesejahteraan karyawan tenaga kerja PT. Satria Lagit Nusantara di ikutsertakan pada program JAMSOSTEK melalui PT. JAMSOSTEK (PERSERO) sesuai dengan Surat Perjajian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasal 5 megenai Jamsostek yaitu sebagai berikut :

Untuk mejamin kesejahteraan karayawan, maka pihak kedua akan diikut sertaka sebagai peserta jamsostek untuk paket jaminan hari tua, kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan yang jumlah preminya akan disesuaikan menurut ketentuan yang berlaku PP. Nomor 14 Tahun 1993 dan berdasarkan pasal 1 perjanjian ini.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang diberikan oleh PT. Satria Lagit Nusatara meliputi empat paket jaminan, yaitu sebagi berikut :

#### 1. Jaminan Hari Tua

---

<sup>61</sup> *Ibib*, h. 105

<sup>62</sup>Angka 1 Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor kep-150/men/1999 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

2. Jaminan Kecelakaan Kerja
3. Jaminan Kematian
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Untuk jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) ini setiap pekerja akan dikenakan iuran untuk pembayaran premi jamsostek yang akan dipotong langsung oleh perusahaan dari jumlah gaji/upah yang diterima pekerja setiap bulannya yaitu 2% (dua persen) dari upah/gaji yang diterima pekerja yang telah diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja dengan perusahaan Pasal 3 ayat (3), yaitu :

Bahwa pada upah gaji pokok akan dikenakan potongan premi jamsostek sebesar 2 % (dua persen) dari upah pokok berdasarkan ketentuan pemerintah yang berlaku.

PT. Satria Langit Nusantara telah megikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jamsostek sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu sebagai berikut :

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,(satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Menurut Nasaruddin (Security PT. Satria Langit Nusantara) dengan diikutkannya tenaga kerja sebagai peserta jamsostek yang menjadi kewajiban dari perusahaan akan memberikan perlindungan hak kepada tenaga kerja PT. Satria Langit Nusantara mengingat bahwa tenaga kerja

selalu berada pada posisi yang lemah yang harus diperhatikan dan tidak di deskriminasikan<sup>63</sup>.

### 3. Upah

Dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan, dinyatakan atau dinilai, dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.<sup>64</sup>

Agar tenaga kerja outsourcing dapat hidup dengan layak maka diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) undang-Undang dasar 1945 yaitu : “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal ini dijelaskan lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 88 ayat (1) : “ setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya

---

<sup>63</sup> Nasaruddin, Security PT. Satria Langit Nusantara, Wawancara, Pekanbaru, 16 Februari 2013.

<sup>64</sup> Lalu Husni, *opcit.* h. 108

mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pengupahan lebih lanjut diuraikan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

1. Menetapkan kebijakan pengupahan dalam pasal 88 ayat (2) dan (3), yang meliputi : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan perhitungan pajak penghasilan.
2. Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor wilayah propinsi atau kabupaten/kota. (Pasal 89 ayat (1)).
3. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 ayat (1)). Upah tidak dibayar bila pekerja tidak
4. melakukan pekerjaan. (Pasal 93 ayat (1)). Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua buruh/pekerja, kecuali bila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Pejelasan Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

5. Beberapa pengecualian dari Pasal 93 ayat (1) tercantum dalam Pasal 93 ayat (2), yaitu :

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha diwajibkan membayar upah apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau mertua atau orang tua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.

- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
  - i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
6. Tenaga kerja yang mengalami sakit sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya tetap memiliki hak atas upah, seperti yang diatur dalam pasal 93 ayat (3), sebagai berikut :
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah.
  - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah.
  - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh perseratus) dari upah; dan
  - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
7. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Diatur dalam Pasal 94.

Mengingat dalam kegiatan outsourcing perjanjian kerjasama bukan ditandatangani oleh pekerja dengan pemberi pekerjaan, melainkan antara perusahaan tempat pekerja bekerja, selaku penerima pekerjaan dengan perusahaan pemberi kerja, maka negosiasi terhadap upah/jasa pekerja

tidak bisa diketahui oleh pekerja/buruh. Oleh karena bisnis perusahaan penerima pekerjaan adalah dengan mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan perusahaan lain, maka dari jasa itulah perusahaan memperoleh keuntungan, yang diperoleh berasal dari selisih antara upah dan jasa yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan yang dibayarkan kepada para pekerja. Dengan demikian, tidak mungkin semua upah yang diterima dibayarkan kepada pekerja, melainkan akan dipotong untuk keuntungan perusahaan.

Dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya, kepada pekerja/buruh diberikan upah/gaji pokok setiap bulannya sebesar Rp.1.200.000,00 (Satu Juta Dua Ratus Ribu Rupiah), tunjangan makan dan transportasi sebesar Rp. 150.000,00, (Seratus Lima Puluh Ribu Rupiah), tunjangan daerah sebesar Rp. 100.000,00 (Seratus Ribu Rupiah). Upah dibayarkan oleh PT. Satria Langit Nusantara kepada pekerja/buruh selambat-lambatnya tanggal 25 setelah tutup buku pada bulan berikutnya. Upah/gaji pokok yang bayarkan oleh PT. Satria Lagit Nusantara kepada tenaga kerja/buruh akan dikenakan potongan premi jamsostek sebesar 2 % (dua persen) dari upah pokok yang telah dibayarkan.

Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja/magkir, maka upah/gaji tidak dibayarkan atau akan di potong secara proporsional. Namun

bagi pekerja yang tidak dapat menjalankan tugasnya karena sakit tetap mendapat upah seperti biasa.<sup>66</sup>

#### **4. Hak cuti dan Hak Tunjangan Hari Raya (THR)**

Hak cuti diberikan oleh PT. Satria Langit Nusantara kepada pekerja sesuai dengan Pasal 7 Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT.

Satria Langit Nusantara yang berbunyi :

Bahwa oleh karena perjanjian ini dalam bentuk PKWT maka tidak ada pengaturan khusus tentang cuti, akan tetapi pihak kedua dapat mengajukan permohonan cuti sesuai prosedur yang berlaku yang teknis pelaksanaan ditetapkan menurut ketentuan perusahaan berdasarkan pasal 1 perjanjian ini.

Setiap pekerja berhak mengajukan permohonan hak cuti kepada perusahaan, tentunya sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan. Hak cuti diberikan kepada pekerja yang telah bekerja atau menjalankan pekerjaannya sekurang-kurangnya satu tahun. Permohonan cuti yang diajukan oleh tenaga kerja harus sudah diajukan satu minggu sebelum tanggal cuti tersebut.<sup>67</sup>

Tunjangan Hari Raya (THR) di atur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 8 yang menyebutkan bahwa pihak pertama (perusahaan) akan membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan kepada pihak kedua (tenaga kerja), menurut ketentuan

---

<sup>66</sup> Yudi Satri, Tenaga Kerja (Security) PT. Satria Lagit nusantara, wawancara, Pekanbaru, 19 Februari 2013

<sup>67</sup> Angga Ridwan, Tenaga Kerja (Security) PT. Satria Lagit Nusantara, Wawancara, Pekanbaru, 20 Februari 2013



Permenaker No.Per.04/Men/1994 dan dengan berdasarkan Pasal 1 dari perjanjian ini.<sup>68</sup>

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Satria Langit Nusantara setelah diperhatikan tidak ada satu pasal pun yang mengatur tentang hak pekerja mengenai pesangon yang sangat dibutuhkan oleh pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga tidak adanya kepastian hak tenaga kerja tentang pesangon tersebut, padahal pesangon tersebut sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja yang pekerjaan berakhir<sup>69</sup>. Pesangon yang seharusnya dibayarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena menjadi kewajiban dari perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Menurut Mardi (Danru Security PT. Satria Langit Nusantara) sejauh ini belum ada pembicaraan mengenai pesangon dengan pihak perusahaan, padahal pesangon adalah hak tenaga kerja yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, dengan adanya pesangon pekerja yang di PHK akan sangat terbantu karena setelah terjadi pemutusan hubungan kerja sangat sulit sekali untuk mendapatkan pekerjaan yang baru, karena pekerja berada di posisi yang lemah dan juga karena alasan sulitnya mencari lowongan

---

<sup>68</sup> Pasal 8 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Satria Lagit Nusantara

<sup>69</sup> Sukri, tenaga kerja (Security) PT. Satria Langit Nusantara, Wawancara, Pekanbaru, 17 Februari 2013

pekerjaan, pekerja sangat berharap sekali pihak perusahaan membayarkan pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>70</sup>

## **B. Hambatan-Hambatan yang dihadapi Oleh PT. Satria Langit Nusantara Sebagai Penyedia Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerjanya.**

PT. Satria Langit Nusantara sebagai perseroan terbatas sejak berdiri telah banyak mengalami pasang dan surut dalam melakukan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam perkembangannya saat ini PT. Satria Langit Nusantara sedang mengalami masa-masa yang sulit . Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Satria Langit Nusantara yaitu sebagai berikut :

### **1. Pendapatan PT. Satria Langit Nusantara yang terbatas**

Pendapatan PT. Satria Langit Nusantara yang terbatas baik dari usaha penyediaan jasa tenaga kerja maupun usaha lainnya, membuat biaya-biaya untuk tenaga kerja dibatasi. Faktor ini sangat berpengaruh dan dalam waktu yang tidak terlalu lama akan berdampak. Yang mengakibatkan timbulnya kesulitan untuk memenuhi isi perjanjian, karena harga kontrak kerja yang telah dibuat tidak lagi sebanding dengan kondisi ekonomi.

### **2. Tidak Ada Hubungan Kerja Antara Pengguna Jasa Dengan Tenaga Kerja.**

Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, sehingga semua permasalahan

---

<sup>70</sup> Mardi. H, Danru Security PT. SatriaLangit Nusantara, Wawancara, Pekanbaru, 10 November 2012.

mengenai pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing, dan perusahaan pengguna jasa outsourcing dapat melakukan keberatan atas perbuatan karyawan yang dirasa tidak sesuai aturan perusahaannya, sehingga seluruh tanggung jawab berada pada perusahaan penyedia tenaga kerja.<sup>71</sup>

### **3. Perizinan**

Birokrasi Perizinan untuk penyediaan Jasa Tenaga kerja Outsourcing yang masih berbelit-belit hal ini menyebabkan pengurusan menjadi sangat lamban dan berlarut-larut yang menimbulkan rasa enggan bagi Perusahaan dalam pengurusan Perizinan.

## **C. Upaya-upaya Yang Dilakukan Oleh PT. Satria Langit Nusantara Untuk Menghadapi Hambatan-hambatan Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerjanya.**

Demikian banyak hambatan yang dialami oleh PT. Satria Langit Nusantara dalam usaha penyediaan tenaga kerja ini, dengan segala upaya yang dimiliki penerus melakukan beberapa tindakan antara lain :

### **1. Mengatasi Keterbatasan Pendapatan**

Untuk mengatasi kesulitan pendanaan tersebut Perusahaan berusaha untuk mencari sumber dana dan sumber usaha yang lain dengan cara mengikuti lelang pemborongan pekerjaan perusahaan yang lain, agar bias melakukan prestasi atas isi perjanjian dan memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga semua operasional

---

<sup>71</sup> Riko Candra, Direktur Utama PT. Satria Langit Nusatara, Wawancara, Pekanbaru, 18 Februari 2013.

harian perusahaan tetap berjalan dengan berpedoman pada tujuan pendirian perusahaan.

## **2. PT. Satria Langit Nusantara tetap mengikutsertakan setiap pekerjanya pada program JAMSOSTEK**

Karena tidak adanya hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan pengguna jasa, maka segala hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Oleh karena itu PT. Satria Langit Nusantara tetap mengikutsertakan setiap pekerjanya pada program JAMSOSTEK melalui PT. JAMSOSTEK (PERSERO) sesuai dengan ketentuan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perusahaan tetap membantu pekerja pada akhir masa kontrak untuk proses pengambilan uang Jaminan Hari Tua (JHT) di PT. JAMSOSTEK (PERSERO), yang dalam praktek susah untuk diambil karena alasan kurangnya persyaratan dari perusahaan.<sup>72</sup>

## **3. Mengatasi Lambannya Dalam Perizinan**

Untuk mengatasi lambannya dalam perizinan, yang menyebabkan pengurusan menjadi sangat lamban dan berlarut-larut, PT. Satria Langit Nusantara tetap berpegang pada peraturan pelaksanaan outsourcing yaitu Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

---

<sup>72</sup> *Ibid.*

Nomor : KEP -101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, yang dalam Pasal 2 disebutkan : untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota, sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Instansi berwenang saat ini adalah pihak Disnakertrans kota Pekanbaru dan perusahaan juga memenuhi kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing yaitu mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), mendaftarkan perjanjian pemborongan/penyerahan sebagian pekerjaan (outsourcing) maupun kewajiban-kewajiban lain ke Instansi/Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup>Zulkarnaen, Komisaris Utama PT. Satria Langit Nusatara, Wawancara, Pekanbaru, 10 Maret Februari 2013.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Dalam menjalankan usaha outsourcing penyediaan tenaga kerja PT. Satria Langit Nusantara belum seluruhnya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Ada beberapa hal telah terpenuhi namun ada pula yang belum terpenuhi.

Berdasarkan uraian dari bab-bab di atas selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan kerja yang terjadi antara PT. Satria Langit Nusantara sebagai penyedia jasa tenaga kerja outsourcing dengan tenaga kerja telah memenuhi ketentuan Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. PT. Satria Langit Nusantara telah mengikutsertakan tenaga kerja pada program jamsostek yang meliputi empat paket jaminan, yaitu jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan, dan jaminan pemeliharaan kesehatan, sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/MEN/1999 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja PT. Satria Langit Nusantara tidak ada membayarkan uang pesangon atau uang jasa kepada tenaga kerjanya sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi para pihak yang akan membuat atau mengadakan suatu perjanjian/kontrak, hendaklah terlebih dahulu memahami dan mengerti mengenai dasar-dasar suatu perjanjian, terlebih lagi mengenai asas-asas yang berlaku dalam berkontrak sebelum menandatangani perjanjian/kontrak tersebut sehingga dapat terhindari hal-hal yang tidak diinginkan dan terlaksananya tujuan melakukan kontrak. Sangat disarankan pula bagi para pihak minimal membaca dan mengerti akan kontrak yang akan ditandatanganinya sehingga jelas akan hak dan kewajiban kedua belah pihak yang mengikatkan dirinya dalam berkontrak. Khususnya bagi pekerja kontrak/outsourcing yang selalu berada pada posisi yang lemah.
2. Harus adanya perbaikan untuk Program Jamsostek, dengan cara Seluruh pembayaran setiap bulan program Jamsostek sebesar 2 % dari upah tetap perbulan untuk setiap bulannya menjadi beban perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, Karena upah tenaga kerja tersebut hanya berada pada batas

minimum jika ada potongan-potongan tersebut akan sangat memberatkan bagi tenaga kerja/buruh.

3. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan PT. Satria Langit Nusantara haruslah ada pasal yang mengatur tentang pesangon atau uang jasa yang menjadi hak pekerja bila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga adanya kepastian hukum bagi pekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992
- \_\_\_\_\_, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafika Persada, 2006
- \_\_\_\_\_, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafika Persada, 2003
- Gunawan Widjaja, *Memahami Prinsip Keterbukaan (Aanvulled Recht) Dalam Hukum Perdata*, Jakarta, PT. Raja Grafido Persada, 2007
- Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing* , Jakarta: Gramedi Pustaka Utama, 2011
- Kartasapoetra, *Hukum Perburuhandi Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor kep-150/men/1999 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Komang Priambada, *outsourcing Versus Serikat Pekeja*, Jakarta: Alih Daya Publishing, 2008
- Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafika Persada, 2001
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (ed. Revisi), Jakarta: PT. Raja Grafika, 2008
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.3, Jakarta: PT. Raja Grafika Persada, 2003
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja /Buruh.

Salim, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Jakarta : PT. Sinar Grafika, 2003

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : PT. Raja Grafika, 2007

**Internet :**

M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006

Pan Mohamad Faiz, *Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Diakses pada 12 November 2012 dari <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>

## DAFTAR PUSTAKA

- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992
- \_\_\_\_\_, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafika Persada, 2006
- \_\_\_\_\_, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafika Persada, 2003
- Gunawan Widjaja, *Memahami Prinsip Keterbukaan (Aanvulled Recht) Dalam Hukum Perdata*, Jakarta, PT. Raja Grafido Persada, 2007
- Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Jakarta: Gramedi Pustaka Utama, 2011
- Kartasapoetra, *Hukum Perburuhandi Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor kep-150/men/1999 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Komang Priambada, *outsourcing Versus Serikat Pekeja*, Jakarta: Alih Daya Publishing, 2008
- Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafika Persada, 2001
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (ed. Revisi), Jakarta: PT. Raja Grafika, 2008
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.3, Jakarta: PT. Raja Grafika Persada, 2003
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja /Buruh.

Salim, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Jakarta : PT. Sinar Grafika, 2003

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : PT. Raja Grafika, 2007

**Internet :**

M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006

Pan Mohamad Faiz, *Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Diakses pada 12 November 2012 dari <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>