

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.¹

Menurut ketentuan Pasal 1313 KUHperdata, perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.²

Rumusan yang diberikan dalam pasal 1313 KUHperdata tersebut menegaskan kembali bahwa perjanjian mengakibatkan seseorang mengikatkan dirinya kepada orang lain. Ini berarti dari suatu perjanjian lahirnya 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.³

1. Unsur-Unsur Perjanjian

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

¹ Gunawan Widjaja, *Memahami Prinsip Keterbukaan (Aanvullend Recht) Dalam Hukum Perdata*, (PT. Grafindo Persada : Jakarta, 2007), h. 247

² *Ibid*, h. 248

³ *Ibid*.

a. Ada pihak-pihak.

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 kehakiman.

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.⁴

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.

⁴ Djumadi, , *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta :PT. RajaGrafindo Persada, 2004), h.15

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.

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.⁵

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.

⁵ *Ibib*, h.21

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 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.⁶

B. JENIS-JENIS PERJANJIAN

1. Perjanjian Menurut Sumbernya

Perjanjian (kontrak) berdasarkan sumber hukumnya merupakan penggolongan perjanjian (kontrak) yang didasarkan pada tempat perjanjian (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.⁷

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,

⁶ *Ibib*, h. 23

⁷ Salim, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia* (Jakarta : PT. Sinar Grafika, 2003), h. 18

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, 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.⁸

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

⁸ *Ibib*, h. 19

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.

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.⁹

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.

⁹ *Ibid*, h. 20

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.

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.¹⁰

¹⁰ *Ibib, h. 21*

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.¹¹

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

“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.¹² 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 :

¹¹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat,2008), h. 2

¹² Penjelasan Pasal 51 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 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.¹³

Imam soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁴

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.¹⁵

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.¹⁶

¹³ Pasal 52 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT. Raja Grafindo persada, 2001), h. 36

¹⁵ Djumadi, *Opcit*, h. 30

¹⁶ Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, (Jakarta : Gramedi Pustaka Utama, 2011), h. 5

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 outsourcing/ pemborongan pekerjaan murni) atau business process outsourcing.
2. Penyediaa jasa pekerja/ buruh (labor contract supplier).¹⁷

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.¹⁸

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 perusahaan¹⁹.

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 :

¹⁷ *ibid*

¹⁸ M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006, h. 87

¹⁹ Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, (Jakarta: Alih Daya Pudlishing, 2008), h. 12.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis²⁰.

E. PENGATURAN 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 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.

²⁰Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 64.

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 pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
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,²¹ 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 :
 - a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.
 - b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
 - c. Suatu hal tertentu.
 - d. Suatu sebab yang halal.

²¹ Iftida Yasar, *op.cit*, h.120

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 memperkerjakan 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 dan syarat-syarat kerja bagi pekerja.

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.²²

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

²² Pejelasan Pasal 87 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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 :

- 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.²³

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

²³ Lalu Husni, *opcit.* h. 108

pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.²⁴

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

²⁴ *ibid*

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.²⁵
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

²⁵ Pejelasan Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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.

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.²⁶

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)).

²⁶ Pejelasan Pasal 94 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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)).

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 Asistance) .
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).²⁷

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 sosial”.

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

²⁷ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja : Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja* (Jakarta : PT. Raja Gafindo Persada : 2007), h.102

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.²⁸

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.²⁹ 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

²⁸ *Ibib*, h. 105

²⁹ Lalu Husni, *opcit*, h. 35

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 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.³⁰

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 :

- 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.

³⁰ 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)

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.³¹

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.

³¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), h. 22-23

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.³²

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.

³² Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh

- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.