

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Hukum Ketenagakerjaan

##### 2.1.1 Pengertian Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.<sup>17</sup>

Hal-hal yang berkenaan selama masa bekerja (*during-employment*), antara lain menyangkut perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Adapun hal-hal sesudah masa kerja, antara lain pesangon, dan pensiun/jaminan hari tua.

---

<sup>17</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2010, Ghalia Indonesia, h. 5-6

Abdul Khakim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu: <sup>18</sup>

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha /majikan.
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Menurutnya, hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha /majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini, jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan sebagai berikut:

- a. Swapekerja
- b. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
- c. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi /perkumpulan.

### 2.1.2 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Payaman Simanjutak, tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, h.5-6

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia.<sup>19</sup>

Tenaga kerja (*man power*) terdiri dari *angkatan kerja* dan *bukan angkatan kerja*.

Angkatan kerja atau *labour force*, terdiri atas :

- a. Golongan yang bekerja, dan
- b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencapai pekerjaan

Kelompok *bukan angkatan kerja*, terdiri atas :

- a. Golongan yang bersekolah
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
- c. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan

Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah, sedangkan yang tergolong dalam lain-lain ini ada dua macam, yaitu:

1. Golongan penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi, tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik, dan
2. Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia (*jompo*), cacat atau sakit kronis.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, h.6

<sup>20</sup> *Ibid.*, h.7

Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja ini kecuali mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *Potential Labour Force* (angkatan kerja potensial).<sup>21</sup>

Jadi, tenaga kerja mencakup siapa saja yang dikategorikan sebagai angkatan kerja dan juga mereka yang bukan angkatan kerja, sedangkan angkatan kerja adalah mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja (pengangguran).<sup>22</sup>

### 2.1.3 Objek Hukum Ketenagakerjaan

Objek Hukum Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang menjadi tujuan diberlakukannya Hukum Ketenagakerjaan. Terdapat dua hal utama yang menjadi objek/tujuan atas diberlakukannya, yaitu sebagai berikut.<sup>23</sup>

- a. Terpenuhinya pelaksanaan saksi hukuman, baik yang bersifat administratif maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan.
- b. Terpenuhinya ganti rugi bagi pihak yang berhak sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati.

Undang-undang ketenagakerjaan menetapkan bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan adalah mencapai tujuan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dengan meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja, guna mewujudkan masyarakat sejahtera, makmur dan adil (Pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

---

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> Imam Syahputra Tunggal, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta 2007, h.17

Tujuan ini penting karena dalam hukum ketenagakerjaan terlibat pihak-pihak yang pada umumnya berada posisi yang tidak seimbang, baik secara sosial dan ekonomis. O.Kahn Freund menyatakan, bahwa timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan tidak adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan).<sup>24</sup> Dengan alasan itu pula, dapat dilihat bahwa tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya. Ketimpangan hubungan antara pekerja/buruh dengan majikan /pengusaha sebagaimana digambarkan oleh H. Sinzheimer sebagai berikut.<sup>25</sup>

*“ The employer direct the labour force which must itself as his disposition... He directs that labour force as he wishes, placed at his service by way of the individual's 'free contract' of employment.. (which is) nothing other than a 'voluntary' submission to conditions that cannot be changed by the worker.”*

Jika diterjemahkan secara bebas, mengandung arti bahwa pengusaha adalah pihak yang mampu menentukan keadaan perburuhan sesuai dengan keinginannya, bahkan melalui sarana 'kebebasan berkontrak'. Kebebasan berkontrak yang dimiliki tiap-tiap pekerja/buruh tidak lebih dari sebuah 'kepatuhan secara sukarela' terhadap kondisi-kondisi yang telah ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha /majikan.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Agusmidah, *Op.Cit.*, h.12

<sup>25</sup> *Ibid.*

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

Senada dengan hal tersebut, bagi G.Ripert diaturnya masalah kerja dalam hukum sosial tersendiri, dalam hal ini hukum ketenagakerjaan adalah akibat kenyataan sosial yang dalam kehidupan ekonomi mengalami pergeseran. Oleh karena itu, perlindungan kepentingan tenaga kerja dalam kontrak/perjanjian kerja merupakan kepentingan umum yang tidak dapat lagi diabaikan berdasarkan asas kebebasan individu, serta otonomi individu dalam mengadakan kontrak/perjanjian kerja.<sup>27</sup>

#### 2.1.4 Sejarah Hubungan Perburuhan

Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan poenale sanksi (sanksi poenale).<sup>28</sup>

Perbudakan adalah suatu peristiwa di mana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Sebagai contoh peristiwa Sumba tahun 1877, sebanyak 100 orang budak dibunuh karena rajanya meninggal dunia, hal ini dilakukan atas dasar kepercayaan bahwa budak yang dibunuh tersebut akan mengabdikan pada tuannya di akhirat. Para budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya. Pemilik budak merupakan satu-satunya pihak yang mendominasi antara pemberian yang dilakukan kepada budak seperti makan, pemodoran tapi hal ini

---

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, h.1

bukan merupakan kewajiban dari pemilik budak melainkan hanya merupakan kebijaksanaannya sebagai belas kasihan belaka.<sup>29</sup>

Terjadi perbudakan pada zaman dulu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup tumbuh dengan subur.<sup>30</sup>

Perbudakan sebagai bentuk pengerahan tenaga kerja yang tidak manusiawi dan tercela tersebut mulai mendapat perhatian dari Gubernur Jenderal Inggris yang berkuasa saat itu yakni T.S Raffles yang dikenal anti perbudakan, upaya untuk penghapusan perbudakan saat itu dilakukan dengan mendirikan suatu lembaga yang disebut *The Java benevolent Institution*.<sup>31</sup>

Selain perbudakan dikenal juga istilah perhambaan dan peruluran. Perhambaan terjadi bila seorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Pemberi gadai mendapat hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjam lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil utang pokok tapi untuk kepentingan pembayaran bunga. Sedangkan peruluran adalah keterikatan

---

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> *Ibid.*, h.2

<sup>31</sup> *Ibid.*

seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun/ladang dan harus dijual hasilnya kepada Kompeni. Selama mengerjakan kebun/ladang ia dianggap sebagai pemiliknya, sedangkan bila meninggalkannya maka ia kehilangan hak atas kebun tersebut.<sup>32</sup>

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan di luar batas perikemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di Jawa, rodi itu dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, para kepala dan pegawai serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya.<sup>33</sup>

Kompeni pandai menggunakan rodi ini untuk kepentingannya sendiri. Rodi digunakan untuk segala macam keperluan seperti mendirikan pabrik, jalan, untuk pengangkutan barang dan sebagainya, untuk pekerjaan lainnya bagi kepentingan pegawai Kompeni. Hendrik Willem Daendels (1807-1811) adalah tersohor karena kerja pakasanya untuk membuat jalan dari Anyer sampai Banyuwangi. Jumlah penduduk yang mati karenanya tidak terbilang.<sup>34</sup>

Poenale sanksi terjadi karena adanya kebijaksanaan *Agrarische Wet* tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan bahan perkebunan swasta yang sangat besar untuk menjamin perusahaan ini mendapatkan buruh yang tetap dapat melakukan pekerjaan maka di dalam *Algemeen Politie Strafreglement*

---

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> *Ibid.*, h.3

<sup>34</sup> *Ibid.*

dicantumkan ketentuan (stb 1872 no.111) yang menetapkan bahwa buruh yang tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan dapat dipidana dengan denda antara Rp 16 sampai Rp 25,- atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari. Pengenaan hukuman kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan inilah yang disebut dengan “Poenale Sanksi”.<sup>35</sup>

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa riwayat timbulnya riwayat hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan diluar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada saat itu. Para budak/pekerja tidak diberikan hak apapun, yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk menaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak pekerja hanya dijadikan barang atau objek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.<sup>36</sup>

#### 2.1.5 Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam penjelasan pasal ini, disebutkan bahwa asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, h.4

<sup>36</sup> *Ibid.*

pekerja/buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.<sup>37</sup>

## 2 . Perjanjian Kerja

### 2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja (*Arbeidsoverenkoms*), menurut Pasal 1601 a KUH Perdata adalah “Perjanjian kerja adalah : suatu perjanjian dimana pihak kesatu ( si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.<sup>38</sup>

Sedangkan dalam 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 kedua belah pihak”.<sup>39</sup>

Prof. Subekti, S.H memberikan pengertian tentang perjanjian kerja adalah 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>40</sup>

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, h.13

<sup>38</sup> *Ibid.*, h.64

<sup>39</sup> *Ibid.*

<sup>40</sup> Soebekti, *Aneka Perjanjian, Alumni, Bandung, 1977, h.62*

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>41</sup>

Menyimak perjanjian kerja menurut KUHPerdara seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain,” di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (*subordinasi*). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan dengan perjanjian lainnya.<sup>42</sup>

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Lalu Husni, *Loc. Cit.*

<sup>42</sup> *Ibid.*

<sup>43</sup> *Ibid.*, h.65

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.<sup>44</sup>

### 2.2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 59 ayat (1) disebutkan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu, menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.<sup>45</sup>

Selanjutnya ditentukan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu, yaitu:<sup>46</sup>

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3(tiga) tahun
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru,kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

---

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> Agusmidah, *Op. Cit.*, h.50

<sup>46</sup> *Ibid.*

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.<sup>47</sup>

Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu. Perhatikan ketentuan berikut.<sup>48</sup>

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT):
  1. Sekali selesai/sementara, maksimum 3 tahun.
  2. Musiman/produk baru/tambahan uji coba.
- b. PKWT tidak untuk pekerjaan yang tetap.
- c. PKWT harus dibuat dalam bentuk tertulis.
- d. Jangka angka waktu PKWT maksimum 2 tahun, dengan satu kali perpanjangan paling lama 1 tahun.
- e. PKWT dapat diperbaharui sebanyak satu kali selama 2 tahun, dengan masa jeda 1 bulan.

Apabila PKWT bertentangan dengan ketentuan di atas, maka perjanjian kerja waktu tertentu otomatis berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

---

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> *Ibid.*

Dengan demikian, secara hukum perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) terjadi karena beberapa hal, yaitu :

- a. kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja/buruh dengan pengusaha
- b. tidak terpenuhinya dan atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan.<sup>49</sup>

### 2.2.3 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Tentang perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu diatur dalam Pasal 1603g ayat 1 KUHPerdara yang menyatakan bahwa jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan, maupun dalam peraturan perundang-undangan ataupun pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.<sup>50</sup>

Dengan demikian yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja di mana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kebiasaan.<sup>51</sup>

Penggunaan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berbeda dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, ialah :<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, h.52

<sup>50</sup> Moch.Faisa Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuh Industrial Di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009, h.85

<sup>51</sup> *Ibid.*

<sup>52</sup> *Ibid.*

- a. Yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- b. Yang diperkirakan untuk waktu yang tidak terlalu lama akan selesai
- c. Yang bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau hanya merupakan penunjang
- d. Yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, tambahan yang masih dalam percobaan atau penjiagaan

#### 2.2.4 Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan salah satu jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Dalam melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan ini, diisyaratkan harus dilaksanakan melalui perjanjian secara tertulis. (Pasal 65 ayat 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>53</sup>

Secara limitative, Undang-Undang merupakan bahwa jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dan dilakukan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut.<sup>54</sup>

(Pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

- 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.

Lebih lanjut, Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut.

---

<sup>53</sup> Agusmidah, *Op.Cit.*, h.53

<sup>54</sup> *Ibid.*, h.54

- a. Perusahaan lain sebagai pelaksana penerima sebagian pekerjaan harus berbentuk badan hukum.
- b. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain tersebut sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Penambahan syarat-syarat penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan, akan diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.
- d. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- e. Hubungan tersebut dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
- f. Apabila syarat-syarat penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan tidak dipenuhi dan atau jika perusahaan lain selaku penerima pekerja tidak berbentuk badan hukum, maka demi hukum/status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/ buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- g. Hubungan kerja tersebut dapat berupa PKWT atau PKWT.<sup>55</sup>

## 2.3. Hubungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Agusmidah., *Op. Cit.*, h.54

<sup>56</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994, h.1

Adanya hubungan kerja ialah hanya bila ada buruh dan majikannya atau dengan buruhnya. Hubungan antara seorang bukan buruh dengan seorang bukan majikan, bukanlah hubungan kerja.<sup>57</sup>

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. “Pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.<sup>58</sup>

### 2.3.2 Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*)

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) dalam KUHPerduta diatur dala Buku III Bab 7a Pasal 1601b KUHPerduta, berupa perjanjian pemborongan pekerjaan. *Outsourcing* ini telah dipraktikkan di perusahaan industri besar, seperti pertambanganan juga perusahaan perkebunan sejak masa Hindia Belanda. *Outsourcing* kemudian menjadi wacana yang hangat sejak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memuat tentang penyerahan sebagian pelaksanaan

---

<sup>57</sup> *Ibid.*

<sup>58</sup> *Ibid.*

pekerjaan kepada perusahaan lain, sebagaimana termuat dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>59</sup>

Kalangan serikat pekerja/serikat buruh memandang waktu pelaksanaan sistem hubungan kerja ini akan menindas hak-hak pekerja/buruh, karena lemahnya perlindungan hukum dalam sistem kerja ini. Bahkan lebih jauh lagi, ada pendapat menyatakan bahwa sistem hubungan kerja ini sama sekali bukanlah hubungan kerja, karena tidak memuat unsur-unsur hubungan kerja, yaitu unsur perintah dari pengusaha/majikan pada si pekerja/buruh.<sup>60</sup>

Banyak yang menilai pengaturan tentang pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan/*outsourcing* yang diatur dalam Undang-Undang belum jelas dan mengandung kepastian hukum. Masih adanya Pasal yang bertentangan/inkonsisten, yang apabila dilaksanakan menimbulkan berbagai penafsiran, sehingga jelas tidak memberi jaminan kepastian hukum bagi pekerja/buruh khususnya.<sup>61</sup>

Berdasarkan ketentuan yang dimuat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa :

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

---

<sup>59</sup> Agusmidah, *Op. Cit.*, h.52

<sup>60</sup> *Ibid.*

<sup>61</sup> *Ibid.*

Jenis penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yaitu dapat berupa :

- a. Perjanjian pemborongan pekerjaan, atau
- b. Penyedia jasa pekerja/buruh.

### 2.3.3 Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain, dapat pula dilakukan dengan sistem penyediaan jasa pekerja/buruh. Jika jenis pertama diistilahkan dengan *outsourcing* pekerjaan, maka jenis kedua ini dapat diistilahkan sebagai *outsourcing* pekerja/buruh.<sup>62</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berupa penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu tidak untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tetapi untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.<sup>63</sup>

Penyedia jasa pekerja/buruh memenuhi syarat sebagai berikut.<sup>64</sup>

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b. Perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada pernyataan diatas adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Paasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>62</sup> *Ibid.*, h.54

<sup>63</sup> *Ibid.*, h.55

<sup>64</sup> *Ibid.*, h.56

Ketenagakerjaan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Apabila terjadi pelanggaran atas beberapa hal berikut:

- a. Pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan inti bukan penunjang.
- b. Tidak terpenuhi syarat pada poin di atas.
- c. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak berbadan hukum dan tidak memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

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.<sup>65</sup>

#### **2.4. Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap orang-orang yang lemah (subyek hukum) dalam bentuk perangkat hukum baik yang tertulis maupun tidak tertulis untuk mencapai keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian dalam masyarakat. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang

---

<sup>65</sup> *Ibid.*, h.54

berdasarkan Pancasila.<sup>66</sup> Perlindungan hukum bagi masyarakat dilandasi oleh tiga tujuan utama hukum, yaitu adanya keadilan, kepastian, serta kemanfaatan.

## 2.5. Wanprestasi

Dalam suatu perjanjian, pihak-pihak yang bertemu saling mengungkapkan janjinya masing-masing dan mereka sepakat untuk mengikatkan diri satu sama lain dalam Perikatan untuk melaksanakan sesuatu. Pelaksanaan sesuatu itu merupakan sebuah prestasi, yaitu yang dapat berupa menyerahkan suatu barang (penjual menyerahkan barangnya kepada pembeli dan pembeli menyerahkan uangnya kepada penjual), berbuat sesuatu (karyawan melaksanakan pekerjaan dan perusahaan membayar upahnya), tidak berbuat sesuatu (karyawan tidak bekerja di tempat lain selain di perusahaan tempatnya sekarang bekerja).<sup>67</sup>

Jika debitur tidak melaksanakan prestasi-prestasi tersebut yang merupakan kewajibannya, maka perjanjian itu dapat dikatakan cacat atau katakanlah prestasi yang buruk. Wanprestasi merupakan suatu prestasi yang buruk, yaitu para pihak tidak melaksanakan kewajibannya sesuai isi perjanjian. Wanprestasi dapat terjadi baik karena kelalaian maupun kesengajaan. Wanprestasi seorang debitur yang lalai terhadap janjinya dapat berupa:<sup>68</sup>

- a. Tidak melaksanakan apa yang disanggupi akan dilakukannya.

---

<sup>66</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987 (Selanjutnya disingkat Philipus M. Hadjon I), h. 20

<sup>67</sup> <http://blajarhukumperdata.blogspot.com/2013/02/wanprestasi.html>, diunduh pada tanggal 16 november 2014, pukul 15.25

<sup>68</sup> *Ibid.*

- b. Melaksanakan apa yang dijanjikan, tetapi tidak sesuai dengan janjinya.
- c. Melaksanakan apa yang dijanjikannya tapi terlambat.
- d. Melakukan suatu perbuatan yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Debitur melakukan wanprestasi saat saat membuat surat perjanjian telah ditentukan suatu waktu tertentu sebagai tanggal pelaksanaan hak dan kewajiban (tanggal penyerahan barang dan tanggal pembayaran). Dengan lewatnya waktu tersebut tetapi hak dan kewajiban belum dilaksanakan.<sup>69</sup>

Waktu terjadinya wanprestasi sulit ditentukan ketika di dalam perjanjian tidak disebutkan kapan suatu hak dan kewajiban harus sudah dilaksanakan. Bentuk prestasi yang berupa “tidak berbuat sesuatu” mudah sekali ditentukan waktu terjadinya wanprestasi, yaitu pada saat debitur melaksanakan suatu perbuatan yang tidak diperbolehkan itu.<sup>70</sup>

Jika dalam perjanjian tidak disebutkan kapan suatu hak dan kewajiban harus dilaksanakan, maka kesulitan menentukan waktu terjadinya wanprestasi akan ditemukan dalam bentuk prestasi “menyerahkan barang” atau “melaksanakan suatu perbuatan”. Di sini tidak jelas kapan suatu perbuatan itu harus dilaksanakan, atau suatu barang itu harus diserahkan. Untuk keadaan semacam ini, menurut hukum perdata, penentuan wanprestasi didasarkan pada surat peringatan dari debitur kepada kreditur yang biasanya dalam bentuk somasi

---

<sup>69</sup> *Ibid.*

<sup>70</sup> *Ibid.*

(teguran). Dalam peringatan itu kreditur meminta kepada debitur agar melaksanakan kewajibannya pada suatu waktu tertentu yang telah ditentukan oleh kreditur sendiri dalam surat peringatannya. Dengan lewatnya jangka waktu seperti yang dimaksud dalam surat peringatan, sementara debitur belum melaksanakan kewajibannya, maka pada saat itulah dapat dikatakan telah terjadi wanprestasi.<sup>71</sup>

Debitur yang wanprestasi kepadanya dapat dijatuhkan sanksi, yaitu berupa membayar kerugian yang dialami kreditur, pembatalan perjanjian, peralihan resiko, dan membayar biaya perkara bila sampai diperkarakan secara hukum di pengadilan. Suatu perjanjian dapat terlaksana dengan baik apabila para pihak telah memenuhi prestasinya masing-masing seperti yang telah diperjanjikan tanpa ada pihak yang dirugikan. Tetapi adakalanya perjanjian tersebut tidak terlaksana dengan baik karena adanya wanprestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak atau debitur.<sup>72</sup>

Perkataan wanprestasi berasal dari bahasa Belanda, yang artinya prestasi buruk. Adapun wanprestasi adalah suatu keadaan yang dikarenakan kelalaian atau kesalahannya, debitur tidak dapat memenuhi prestasi seperti yang telah ditentukan dalam perjanjian dan bukan dalam keadaan memaksa.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> *Ibid.*

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

<sup>73</sup> *Ibid.*