

**KEWAJIBAN YANG DAPAT DIPERTANGGUNGJAWABKAN OLEH
PIHAK PENYEDIA TENAGA KERJA YANG DIPERJANJIKAN
DI DALAM PERJANJIAN KERJASAMA JASA PENYEDIAAN
TENAGA KERJA (Studi di PT. Perdana Perkasa Elastindo)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

FAJRIN KURNIA PUTRA

0410110086



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG**

2009

LEMBAR PERSETUJUAN

**KEWAJIBAN YANG DAPAT DIPERTANGGUNGJAWABKAN OLEH
PIHAK PENYEDIA TENAGA KERJA YANG DIPERJANJIKAN
DI DALAM PERJANJIAN KERJASAMA JASA PENYEDIAAN
TENAGA KERJA (Studi di PT. Perdana Perkasa Elastindo)**

Oleh :

FAJRIN KURNIA PUTRA

NIM. 0410110086

Disetujui pada tanggal : 10 Juli 2009

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. A. Rachmad Budiono SH,MH

NIP. 131 573 939

Ummu Hilmy SH,MS

NIP. 131 415 709

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Perdata

Rachmi Sulistyarini SH, MH

NIP. 131 573 917

LEMBAR PENGESAHAN

**KEWAJIBAN YANG DAPAT DIPERTANGGUNGJAWABKAN OLEH
PIHAK PENYEDIA TENAGA KERJA YANG DIPERJANJIKAN
DI DALAM PERJANJIAN KERJASAMA JASA PENYEDIAAN
TENAGA KERJA (Studi di PT. Perdana Perkasa Elastindo)**

Oleh :

FAJRIN KURNIA PUTRA

NIM. 0410110086

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. A. Rachmad Budiono SH,MH

Ummu Hilmy SH,MS

NIP. 131 573 939

NIP. 131 415 709

Ketua Majelis Penguji

Ketua Bagian

Hukum Perdata

Dr. Moh Bakri SH,MS

Rachmi Sulistyarini SH,MH

NIP. 130 779 451

NIP. 131 573 917

Mengetahui

Dekan,

Herman Suryokumoro SH, MS

NIP. 131 472 741

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaykum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas segala nikmat dan atas rahmat, taufik serta hidayah-Nya yang tiada henti sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Shalawat dan salam bagi Muhammad SAW yang telah menerangkan arti Islam dan memberikan bimbingan bagi seluruh manusia dalam menjalani kehidupan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat berterima kasih kepada kedua orangtua yang telah memberikan doa, nasehat dan segala yang dibutuhkan penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Rachmad Budiono SH,MH selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan ide-ide dan masukan serta arahan yang sangat berguna bagi penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Ummu Hilmy SH,MS selaku Dosen Pembimbing II yang telah mencurahkan pengetahuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Siti Hamidah SH,MH yang juga telah membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Rachmi Sulistyaini SH,MH selaku Ketua Bagian Hukum Perdata atas kesabaran dan semangat yang telah ditanamkan pada penulis.
5. Bapak Lutfi Zain Fuady SH,MM atas kesabaran dan dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

6. Bapak Herman Suryokumoro SH, MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
7. Ibu Iftida Yasar yang telah membagi pengetahuan dan memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakakku Digdaya, Adik-adikku Cici-Nia dan Bude Hapsah yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat bagi penulis.
9. Keluarga Besar M. Taher Abubakar dan Keluarga Besar Hardiwikarta.
10. B. I. G yang telah menjadi semangat bagi penulis selama ini.
11. K.S-352 (Tan3, Achenk, Booozzz, Koteezz, Brondong, Kata', Hormon, Cebol, Mba Tum, Rio Kentang) terima kasih atas kasih sayang kalian..nanti tak gendong kemana-mana..ahahahaha.
12. 7th Struggle (Adit, Isman, Hengky, Alit, Fais, Erwin) yang telah membantu penulis dalam menjalani kehidupan yang keras di Malang.
13. Da Blitarzz (Hengky Da Police, Yossy Da Tax Collector).
14. Lazkar WO (Rimang Puntarang, Cakra Tona Parhusip, Ronald Saragih, Edison Sinaga, Andy Gultom, Tri Yudha Wardhana) yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam dunia hukum Universitas Brawijaya.
15. The Good Friend's (Arya, Nduuzzztira, Temi, Pe2, Zahra Nduty, Tachir).
16. Rumah Medan's (Abang Medan, Bunda, Iwan, Ulun).
17. Masjid Raden Patah yang penuh makna dan ketenteraman.
18. Takmir Masjid Raden Patah yang menemani penulis saat menginap.
19. Jamaah Sunnah di Sukun atas pengetahuan dan bimbingan kehidupan.
20. Seluruh civitas akademik Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

21. Seseorang yang pernah berarti dan selalu berarti bagi penulis, semoga jalan hidup lo adalah segala kebaikan buat lo dan keimanan dapat menjadi pelindung buat keselamatan dan kebahagiaan lo, take care !!!

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan penulis. Segala kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan segala kekurangan adalah keterbatasan penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Malang, 31 Juli 2009

Salam Sukses,

Penulis



DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	xii
Daftar Bagan	xiii
Abstraksi	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tanggung Jawab	9
B. Perikatan	11
1. Definisi Perikatan	11
2. Asas-asas Perjanjian	12
3. Unsur-unsur Perjanjian	14
4. Syarat Sah Perjanjian	15
5. Akibat Perjanjian	18
C. <i>Outsourcing</i>	19
D. Perjanjian Kerja Tertentu	21
E. Undang-undang	22
1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja	22
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	23

3. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional	31
4. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2008 Tentang Perubahan Keempat Atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan	32
F. Peraturan Pemerintah	33
1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Pelindungan Upah	33
G. Keputusan Menteri.....	35
1. Kepmenakertrans (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 230/MEN/2003 Tentang Golongan dan Jabatan Tertentu yang Dapat Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja	35
2. Kepmenakertrans (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh	37
3. Kepmenakertrans (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur	38
4. Kepmenakertrans (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain	39

BAB III	METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian		42
B. Lokasi Penelitian		42
C. Jenis Data		43
D. Sumber Data		44
E. Populasi dan Sampel		45
F. Teknik Pengumpulan Data		45
G. Teknik Analisa Data		46

H. Definisi Operasional	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum PT. Perdana Perkasa Elastindo	48
1. Produk Jasa	50
2. Struktur Organisasi	51
3. Prosedur <i>Outsourcing</i>	54
a. Prosedur <i>Outsourcing</i> dengan Surat Penawaran	56
b. Prosedur <i>Outsourcing</i> dengan Tender	58
4. Prosedur <i>Recruitment</i> dan Kontrak Kerja Tenaga Kerja <i>Outsource</i>	59
a. Prosedur <i>Recruitment</i>	60
b. Prosedur Kontrak Kerja (Perpanjangan) dan Selesai Kontrak Kerja Pekerja / Buruh <i>Outsource</i>	63
B. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang Diperjanjikan di Dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja	66
1. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Menjamin Hak-hak Pekerja / Buruh <i>Outsource</i>	73
a. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja / Buruh <i>Outsource</i>	75
b. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Menjamin Kesetaraan dan Persamaan Terhadap Pekerja / Buruh	99
c. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Hal Terjadinya Penggantian Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja (Pihak Ketiga)	105

2. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Menjamin Hak-hak Perusahaan Mitra Kerja / Klien	107
a. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Melaksanakan <i>Recruitment</i> dan Seleksi Sesuai Dengan Spesifikasi yang Diinginkan Perusahaan Mitra Kerja / Klien dan Tepat Waktu	116
b. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menanggung Tuntutan dan Pembebasan Tuntutan Atas Perusahaan Mitra Kerja / Klien Dalam Hal Terjadinya Tuntutan Ketenagakerjaan dari Pekerja / Buruh <i>Outsource</i>	119
c. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menjaga, Memelihara dan Meningkatkan Kinerja Pekerja / Buruh <i>Outsource</i>	122
d. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Mendisiplinkan Pekerja / Buruh <i>Outsource</i>	127
e. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menyelesaikan Kerugian dan / atau Kerusakan Materiil dan Finansial Perusahaan Mitra Kerja / Klien yang Disebabkan Kelalaian dan / atau Kesengajaan (Kecurangan) Pekerja / Buruh <i>Outsource</i>	131
f. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menjamin Informasi Rahasia Perusahaan Mitra Kerja / Klien	136
g. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Penggunaan Logo / Merek Perusahaan Mitra Kerja / Klien	139

h. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Hal Perjanjian Berakhir143

i. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Hal Terjadinya Pengalihan Perjanjian147

C. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dan Cara Penanggulangannya149

1. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Mengenai Pelaksanaan Ketentuan Perlindungan Waktu Kerja Lembur151

2. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Mengenai Pelaksanaan Perlindungan Penghitungan Upah dan Pembayaran Upah Pekerja / Buruh *Outsource* di PT. Perdana Perkasa Elastindo153

3. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Mengenai Jaminan Kesetaraan dan Persamaan Perlakuan Pekerja / Buruh *Outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo155

4. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Mengenai Jaminan Kesetaraan dan Persamaan Besaran Upah yang Diterima Pekerja / Buruh *Outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo156

5. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Melaksanakan *Recruitment* dan Seleksi Sesuai Dengan

Spesifikasi yang Diinginkan Perusahaan Mitra Kerja / Klien dan Tepat Waktu158

6. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menanggung Tuntutan dan Membebaskan Perusahaan Mitra Kerja / Klien Dalam Hal Terjadinya Tuntutan Ketenagakerjaan Dari Pekerja / Buruh *Outsource*160

7. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menjaga, Memelihara dan Meningkatkan Kinerja Pekerja / Buruh *Outsource*161

8. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menyelesaikan Kerugian dan / atau Kerusakan Materiil dan Finansial Perusahaan Mitra Kerja / Klien yang Disebabkan Kelalaian dan / atau Kecurangan Pekerja / Buruh *Outsource*162

BAB V	PENUTUP	165
	A. Kesimpulan	165
	B. Saran	169

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Pengetahuan Hubungan Hukum dan Pihak yang Bertanggungjawab Atas Pemenuhan Hak-hak Pekerja / Buruh	74
Tabel 2.	Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja / Buruh	76
Tabel 3. 1.	Pelaksanaan Waktu Kerja dan Waktu Kerja Lembur	78
Tabel 3. 2.	Pelaksanaan Jaminan Perlindungan Waktu Kerja Lembur	80
Tabel 4.	Pelaksanaan Pengupahan	84
Tabel 5. 1.	Pelaksanaan Ketentuan Besaran Upah Lembur	85
Tabel 5. 2.	Besaran Upah Pekerja / Buruh <i>Outsource</i>	86
Tabel 6. 1.	Pelanggaran Ketentuan Pembayaran Upah	88
Tabel 6. 2.	Kewajiban Dalam Hal Terjadinya Pelanggaran Ketentuan Pembayaran Upah	88
Tabel 7.	Pelaksanaan Potongan Upah	94
Tabel 8.	Pelaksanaan Kesejahteraan Pekerja / Buruh <i>Outsource</i>	98
Tabel 9.	Kesetaraan dan Persamaan Pekerja / Buruh di Lokasi Kerja	100
Tabel 10.	Peristiwa Penggantian Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja	105
Tabel 11.	Perjanjian Kerja Pekerja / Buruh <i>Outsource</i>	144



DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Struktur Organisasi53



ABSTRAKSI

FAJRIN KURNIA PUTRA, Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, Februari 2009, *Kewajiban Yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh Pihak Penyedia Tenaga Kerja Yang Diperjanjikan Di Dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja (Studi di PT. Perdana Perkasa Elastindo)*, Dr. A. Rachmad Budiono SH, MH; Ummu Hilmy SH, MS.

Dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja. Hal ini dilatarbelakangi bisnis *outsourcing* saat ini telah menjadi tren baru dalam dunia bisnis global yang sejak tahun 2000 juga telah merambah dunia bisnis di Indonesia. Adapun permasalahan yang diangkat adalah bentuk kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja, hambatan pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dan cara penanggulangan yang dapat digunakan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo. Penulisan ini ditujukan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bentuk kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo, hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dan cara penanggulangan hambatan tersebut.

Jenis penelitian ini adalah yuridis sosiologis, karena dimulai dari penemuan masalah hukum dalam prakteknya yang kemudian dianalisis menggunakan metode *content analysis*. Penelitian ini dilakukan di PT. Perdana Perkasa Elastindo yang melakukan jasa penyediaan tenaga kerja sebagai *core business* utamanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa bentuk kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja / buruh *outsourc*e dan pelaksanaan pemenuhan hak-hak perusahaan mitra kerja / klien yang telah diperjanjikan. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah kurangnya konsistensi pengusaha dalam melaksanakan ketentuan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia yang telah menjadi fenomena budaya hukum di Indonesia, klausula-klausula perjanjian yang saling bertentangan, lemahnya pengaturan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia dan hambatan dari intern pekerja / buruh *outsourc*e.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikemukakan saran perbaikan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia yang dapat memberikan efek jera pada para pengusaha, pembenahan metode pelatihan kerja dan pemotivasian yang dilakukan PT. Perdana Perkasa Elastindo dan perbaikan klausula-klausula yang diperjanjikan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam setiap perusahaan baik besar maupun kecil dapat ditemukan suatu departemen yang disebut dengan *Human Resource* yang bertugas sebagai penyedia tenaga kerja di dalam suatu perusahaan. Penyediaan tenaga kerja merupakan hal yang sangat esensial dalam pembentukan perusahaan yang sehat dan kuat. Berbagai tahapan seleksi yang diadakan dalam proses penyediaan tenaga kerja seperti penyeleksian, wawancara, psikotes hingga tes kesehatan merupakan proses yang banyak memakan waktu dan biaya, selain itu tahapan seleksi seharusnya dilakukan oleh orang-orang yang kompeten dalam bidangnya agar nantinya proses seleksi itu menghasilkan pegawai baru yang sejalan dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Hal terkait yang kemudian muncul setelah tersedianya tenaga kerja adalah masalah administratif seperti pendataan, *payroll* (penggajian) dan sebagainya. Administrasi dalam suatu perusahaan memerlukan pekerja/buruh yang cermat dan teliti serta dengan jumlah tenaga kerja yang sesuai (makin banyak tenaga kerja dalam suatu perusahaan maka makin banyak pula tenaga administrasi yang dibutuhkan).

Hal-hal inilah yang akhirnya menyebabkan ketidakfokusan perusahaan pada bisnis inti yang mengakibatkan menurunnya produktifitas perusahaan serta hal ini juga mengakibatkan efisiensi perusahaan menurun. Dikatakan demikian karena dapat dibayangkan peningkatan produktifitas perusahaan yang akan dihasilkan oleh pekerja / buruh (yang diperuntukkan sebagai) *Human*

Resource dan administrasi tersebut bila dimanfaatkan di bidang lain (contohnya bidang produksi) dalam perusahaan tersebut. Dalam hal efisiensi dapat dilihat dari berkurangnya beban perusahaan dalam penyelenggaraan *recruitment* dan administrasi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut, akan tetapi bukan berarti penyelenggaraan *recruitment* dan administrasi tersebut tidak dilakukan secara keseluruhan oleh perusahaan tersebut melainkan dilimpahkan sebagian kepada perusahaan lain.

Kecenderungan besar dalam proses bisnis yang mengarah pada efisiensi dan fokus pada bisnis inti akhirnya membentuk suatu sistem yang dikenal dengan nama *outsourcing*. Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* atau alih daya diartikan sebagai *contract (work) out*. Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.¹

Pada awalnya *outsourcing* diterapkan sebagai suatu sistem pemenuhan tuntutan keperluan-keperluan perang yang harus dilakukan dengan efisien tetapi tetap terfokus pada perang. *Outsourcing* pertama kali diterapkan di Inggris pada era sebelum Perang Dunia II yaitu dalam perekrutan serdadu Gurkha Kerajaan Inggris serta pada era Perang Dunia II oleh Amerika Serikat. Pada akhirnya praktik *outsourcing* tersebut berkembang luas di perusahaan multinasional sejalan dengan perlunya mereka beroperasi secara efisien dan fokus terhadap bisnis mereka.

¹ People & Business Edisi 08, *Outsourcing Megatrend*, 2007, Hlm. 12.

Dalam praktiknya di mancanegara, pengelolaan bisnis *outsourcing* telah menjadi salah satu model yang terus dikembangkan karena terbukti bisa meningkatkan produktifitas dan efisiensi.

“Sebuah studi terbaru yang dilakukan di India mengungkapkan, besaran gaji di India dan negara berkembang lainnya hanya 60 % dari besaran gaji yang diterima oleh para pekerja AS dan Eropa. Sebagai perbandingan, seorang insinyur India yang baru lulus akan menerima gaji sebesar US\$ 500 hingga US\$ 600 saja perbulan. Jauh di bawah angka yang diterima oleh pekerja dengan kualifikasi yang sama dari AS dan Eropa yang mencapai US\$ 2.500 hingga US\$ 3.000. Masih menurut survei tersebut, perbandingan biaya pelayanan yang diberikan oleh tenaga hukum Amerika Serikat jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pelayanan yang sama yang diberikan oleh pekerja dari India.”²

Outsourcing sejauh ini lebih banyak dinikmati oleh negara-negara yang dari sisi regulasi dan kualitas SDM telah siap, berdasarkan survei tersebut India mempunyai potensi yang cukup besar terhadap jasa pelayanan *outsourcing* di berbagai bidang termasuk hukum dan IT dibandingkan dengan negara-negara di kawasan Asia lainnya. Manfaat nyata *outsourcing* bagi India adalah mengatasi tingginya angka pengangguran dan selain itu para pekerja merasa lebih bangga bekerja sebagai profesional berstandar dunia di perusahaan multinasional dengan penghasilan yang jauh lebih besar daripada tetap bekerja di perusahaan-perusahaan lokal.

Pada tahun 2000 di Indonesia telah muncul beberapa perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing*, salah satu perusahaan *outsourcing* besar di Indonesia saat ini adalah PT. Perdana Perkasa Elastindo (PT. Persaels). PT. Persaels saat ini telah memiliki kurang lebih empat ribu (4000) pekerja / buruh *outsource* yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Surabaya, Bandung, Denpasar, Medan dan sebagainya.

² Ibid., Hlm. 18.

Dalam perjalanannya, kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Persaels dengan perusahaan-perusahaan kliennya terjadi berbagai kasus, seperti kasus kesimpangsiuran “Apakah PT. Persaels atau perusahaan klien-kah yang harus membayar upah?”, kasus kesimpangsiuran “Apakah PT. Persaels atau perusahaan klien-kah yang harus menanggung kerugian akibat kecurangan (*fraud*) yang dilakukan oleh tenaga kerja *outsorce*?”.

Banyaknya kasus kesimpangsiuran yang terjadi tentang kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan para pihak dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia terutama dalam hal kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja belum difasilitasi dengan peraturan perundang-undangan yang memadai dan jelas. Oleh karena itu, kiranya patut untuk mengkaji lebih jauh mengenai “KEWAJIBAN YANG DAPAT DIPERTANGGUNGJAWABKAN OLEH PIHAK PENYEDIA TENAGA KERJA YANG DIPERJANJIKAN DI DALAM PERJANJIAN KERJASAMA JASA PENYEDIAAN TENAGA KERJA (Studi di PT. Perdana Perkasa Elastindo)” agar nantinya kesimpangsiuran dalam kasus tersebut di atas dapat diluruskan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, sehingga kasus-kasus seperti tersebut di atas tidak mengakibatkan trauma bagi perusahaan *outsourcing*, perusahaan klien dan tenaga kerja *outsorce* untuk menerapkan *outsourcing* dalam kegiatan ekonominya, mengingat *outsourcing* sedikit banyak memiliki peran dalam memajukan perusahaan dan *outsourcing*

merupakan suatu tren global baru yang dapat meningkatkan kesejahteraan bangsa Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Apa saja kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja ?
2. Apa saja hambatan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja ?
3. Bagaimana cara penanggulangan hambatan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis hambatan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis cara-cara penanggulangan hambatan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Sebagai kontribusi di dalam pengembangan ilmu hukum yang berkaitan dengan hukum perdata khususnya hukum perikatan terutama dalam kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja.

Sedangkan bagi dunia pendidikan, diharapkan dari hasil penelitian ini akan berguna sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan di bidang hukum perikatan untuk para pemerhati hukum perdata pada umumnya dan para akademisi serta para mahasiswa konsentrasi hukum perdata pada khususnya sehingga dapat menjadi sumbangan pengetahuan bagi akademisi hukum.

2. Secara praktis

a. Bagi penulis

Untuk menambah wacana dan pengetahuan di bidang hukum perdata terutama hukum perikatan yang menyangkut kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja serta untuk menambah pengetahuan penulis tentang penganalisisan perjanjian.

b. Bagi perusahaan

Untuk menambah wacana dan pengetahuan perusahaan tentang kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan, hambatan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan dan penanggulangan hambatan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja.

c. Bagi pemerintah

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan pemerintah tentang kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan dan hambatan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja yang nantinya dapat dijadikan pertimbangan dalam pengawasan dan pembentukan kebijakan pemerintah.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : pada bab I diuraikan latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : pada bab II diuraikan mengenai tinjauan pustaka akan dibahas dan diuraikan tinjauan teoritis mengenai tanggung jawab, perikatan, perjanjian kerja tertentu, *outsourcing* dan hubungan perjanjian kerja tertentu dengan *outsourcing*.

BAB III : pada bab III diuraikan mengenai metode penelitian yaitu pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, definisi operasional.

BAB IV : pada bab IV diuraikan mengenai pembahasan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja (PT. Perdana Perkasa Elastindo) yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja.

BAB V : pada bab V akan diuraikan mengenai kesimpulan dari pembahasan penelitian ini serta saran-saran untuk ke depannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tanggung Jawab

Pengertian tanggung jawab bisa dilihat secara etimologi dan secara yuridis. Pengertian tanggung jawab secara etimologi dapat diartikan sebagai kewajiban terhadap segala sesuatu atau fungsi menerima pembebanan sebagai akibat tindakan sendiri atau pihak lain.³

Sedangkan pengertian tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi sesuatu dapat dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya).⁴

Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (B.W.) terdapat beberapa tanggung jawab yuridis, yaitu :

1. Tanggung jawab dengan unsur kesalahan (kesengajaan dan kelalaian) sebagaimana terdapat dalam **pasal 1365 B.W.** yang menetapkan tiap perbuatan melawan hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu mengganti kerugian tersebut. Terkait dengan tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan unsur kesalahan (kesengajaan dan kelalaian) di dalam Perjanjian Kerjasama jasa Penyediaan Tenaga Kerja adalah tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal terjadinya pelanggaran waktu kerja lembur pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

³ Em Jul Fajri, Ratu Aprillia Senja, *Kamus Bahasa Indonesia*, Difa Publisher.

⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, Hlm. 1139.

2. Tanggung jawab dengan unsur kesalahan, khususnya unsur kelalaian sebagaimana diatur dalam **pasal 1366 B.W.** yang menetapkan setiap orang yang bertanggung jawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan kesengajaan melainkan juga kelalaian atau kurang hati-hatinya orang tersebut. Terkait dengan tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan unsur kesalahan (khususnya kelalaian) di dalam Perjanjian Kerjasama jasa Penyediaan Tenaga Kerja adalah tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

3. Tanggung jawab mutlak (tanpa kesalahan) dalam arti yang sangat terbatas ditemukan dalam **pasal 1367 B.W.** yang menetapkan seseorang tidak saja bertanggungjawab untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada di bawah pengawasannya. Terkait dengan tanggung jawab mutlak PT. Perdana Perkasa Elastindo di dalam Perjanjian Kerjasama jasa Penyediaan Tenaga Kerja adalah tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk mengganti kerugian / kerusakan materiil dan / atau finansial perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo yang disebabkan oleh kelalaian dan / atau kecurangan pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

B. Perikatan

1. Definisi Perikatan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (B.W.) tidak mendefinisikan perikatan secara jelas. Berikut definisi para sarjana mengenai perikatan :

1. Perikatan ialah ikatan dalam bidang hukum harta benda (*vermogens recht*) antara dua orang atau lebih, dimana satu pihak berhak atas sesuatu dan pihak lainnya berkewajiban untuk melaksanakannya.⁵
2. Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara sejumlah terbatas subyek-subyek hukum sehubungan dengan itu seorang atau beberapa orang daripadanya (debitur atau para debitur) mengikatkan dirinya untuk bersikap menurut cara-cara tertentu terhadap pihak yang lain, yang berhak atas sikap yang demikian.⁶
3. Perikatan adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (kreditur) dan pihak yang lain berkewajiban (debitur) atas suatu prestasi.⁷

⁵ R.M. Suryodiningrat SH, *Azas.azas Hukum Perikatan*, Tarsito, Bandung, 1985, Hlm. 14.

⁶ L.C. Hofmann, *Het Nederlands Verbintenissenrecht, eerste gedeelte Wolters-Noordhoff*, NV Groningen, Hlm. 3.

⁷ A Pitlo, *Het Verbintenissen Recht naar he Nederlands Burgerlijk Wetboek*, H. D. Tjeenk & Zoon, NV Harlem 1952, Hlm. 2.

2. Asas-asas Perjanjian

Dalam perjanjian terdapat asas-asas penting yang harus diperhatikan antara lain :

1. Asas personalia

Asas ini diatur dalam ketentuan **pasal 1315 B.W.** yang berbunyi “pada umumnya tak seorang dapat mengikat diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji daripada untuk dirinya sendiri”. Dari rumusan tersebut dapat diketahui bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai individu atau subyek hukum pribadi hanya akan berlaku dan mengikat untuk dirinya sendiri.⁸

Pada umumnya sesuai dengan asas personalia yang diberikan dalam pasal 1315 B.W. masalah kewenangan seseorang bertindak sebagai individu dapat dibedakan menjadi :

- a. Untuk dan atas nama sendiri serta bagi kepentingan diri sendiri.
- b. Sebagai wakil dari pihak tertentu, misalnya mewakili suatu badan hukum, mewakili perwakilan yang ditetapkan oleh hukum, sebagai wali dari anak di bawah umur.
- c. Sebagai kuasa dari orang atau pihak yang memberikan kuasa.

2. Asas terbuka (*open system*)

Para pihak yang membuat dan mengadakan perjanjian diperbolehkan untuk menyusun dan membuat kesepakatan atau perjanjian yang melahirkan kewajiban apa saja, selama dan

⁸ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2003, Hlm. 7.

sepanjang prestasi yang wajib dilakukan tersebut bukanlah sesuatu yang terlarang. Asas ini sering disebut juga asas kebebasan berkontrak. Walaupun berlaku asas ini, menurut pasal 1337 B.W. kebebasan berkontrak dibatasi oleh tiga hal, yaitu tidak dilarang atau bertentangan dengan undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan kepentingan umum. Asas ini merupakan eksistensi dari rumusan angka 4 pasal 1320 B.W. yaitu mengenai suatu sebab yang halal.

3. Bersifat pelengkap (*optional*)

Bahwa pasal dalam undang-undang boleh disingkirkan apabila pihak-pihak yang membuat perjanjian menghendaki dan membuat ketentuan sendiri yang menyimpang dari ketentuan pasal dalam undang-undang. Akan tetapi apabila dalam perjanjian yang mereka buat tidak ditentukan, maka berlaku ketentuan undang-undang.

4. Asas konsensualitas

Bahwa perjanjian itu terjadi sejak saat tercapainya kata sepakat antara para pihak. Dengan kata lain perjanjian itu sudah sah dan mempunyai akibat hukum sejak saat tercapainya kata sepakat antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian. Berdasarkan asas ini dapat disimpulkan bahwa perjanjian ini dapat dibuat secara lisan maupun tertulis.

5. Perjanjian berlaku sebagai undang-undang (*pacta sunt servanda*)

Asas ini diatur dalam **pasal 1338 ayat (1) B.W.** yaitu bahwa “Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai

undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Hal ini berarti pihak-pihak harus melaksanakan persetujuan / perjanjian, jika melanggar, maka dianggap sama dengan melanggar undang-undang yang mempunyai akibat hukum tertentu yaitu sanksi hukum.

3. Unsur-unsur Perjanjian

Unsur-unsur perjanjian ada tiga, yaitu :

1. Unsur esensialia

Unsur esensialia dalam perjanjian mewakili ketentuan-ketentuan berupa prestasi-prestasi yang wajib dilakukan oleh salah satu atau lebih pihak, yang mencerminkan sifat dari perjanjian tersebut yang membedakannya secara prinsip dari jenis perjanjian lainnya.⁹

2. Unsur naturalia

Unsur naturalia adalah unsur yang pasti ada dalam suatu perjanjian tertentu, setelah unsur esensialianya diketahui secara pasti. Unsur naturalia ini biasanya bersifat mengatur.

3. Unsur aksidentalialia

Unsur aksidentalialia adalah unsur pelengkap dalam suatu perjanjian yang merupakan ketentuan-ketentuan yang dapat diatur oleh para pihak sesuai dengan kesepakatan atau kehendak para pihak.

⁹ Ibid., Hlm. 85.

4. Syarat Sah Perjanjian

Sahnya perjanjian berdasarkan **pasal 1320 B.W.** memerlukan empat syarat yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian.
3. Mengenai suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Syarat sepakat mereka yang mengikatkan diri dan cakap untuk membuat suatu perjanjian dinamakan syarat-syarat subyektif karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan syarat mengenai suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjian sendiri oleh obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu. Syarat perjanjian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja dalam bukunya berpendapat :

“Kesepakatan di antara para pihak pada prinsipnya adalah wujud dari asas konsensualitas. Kesepakatan dalam perjanjian merupakan perwujudan dari kehendak dua atau lebih pihak dalam perjanjian mengenai apa yang mereka kehendaki untuk dilaksanakan, bagaimana cara melaksanakannya, kapan harus dilaksanakan dan siapa yang harus melaksanakannya”.¹⁰

Persetujuan kehendak itu sifatnya bebas, artinya benar-benar atas kemauan pihak-pihak dengan tanpa paksaan dari pihak manapun.

¹⁰ Ibid., Hlm. 95.

Biasanya dalam mengadakan suatu perjanjian, salah satu pihak mengajukan penawaran mengenai apa yang dikehendaki, kemudian penawaran tersebut disampaikan kepada pihak yang lain untuk kemudian diterima atau ditolak, apabila diterima berarti telah terjadi kesepakatan, namun apabila ditolak akan berlanjut tawar menawar mengenai apa yang dikehendaki hingga pada akhirnya kedua belah pihak mencapai kata sepakat.

2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian

Hal-hal yang berhubungan dengan kecakapan bertindak diatur dalam **pasal 1329 B.W. sampai dengan pasal 1331 B.W.** Pasal 1329 B.W. menyatakan bahwa :

“Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap”.

Kemudian pasal 1330 B.W. menyatakan bahwa :

“Tak cakap untuk membuat persetujuan adalah :

- a. Orang-orang yang belum dewasa
- b. Mereka yang berada dalam pengampuan
- c. Orang-orang perempuan, dalam hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat persetujuan-persetujuan tertentu”.

Selain kecakapan, ada lagi yang disebut kewenangan melakukan perbuatan hukum, kewenangan membuat perjanjian. Dikatakan ada kewenangan apabila ia mendapat kuasa dari pihak ketiga untuk melakukan perbuatan hukum tertentu.¹¹ Persetujuan dan kecakapan

¹¹ Abdulkadir Muhammad, SH, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1982, Hlm. 93.

mempunyai akibat hukum bahwa perjanjian yang dibuat tanpa adanya persetujuan dan ketidakcakapan dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim, jika pembatalannya tidak dimintakan, maka perjanjian yang telah dibuat tetap berlaku dan mengikat para pihak.

3. Mengenai suatu hal tertentu

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (B.W.) menjelaskan maksud “hal tertentu” dalam perjanjian, dengan merumuskannya dalam **pasal 1333 ayat (1) B.W.** yang berbunyi :

“Suatu persetujuan harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya”.

Mengenai hal tertentu dalam perjanjian merupakan pokok perjanjian, karena merupakan prestasi yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian. Prestasi tersebut harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan, hal ini berguna untuk menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak, jika timbul perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian nantinya.

4. Suatu sebab yang halal

Sebab adalah sesuatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian atau yang mendorong orang membuat perjanjian. Syarat ini diatur dalam **pasal 1335 B.W.** dan **pasal 1337 B.W.** Pasal 1335 B.W. menyatakan :

“Suatu persetujuan tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang tidak mempunyai kekuatan”.

Pasal 1337 B.W. mengatur mengenai sebab yang terlarang, yaitu apabila dilarang oleh undang-undang, apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Syarat suatu sebab yang halal mempunyai dua unsur, yaitu perjanjian harus mempunyai sebab dan sebabnya harus halal.¹²

5. Akibat Perjanjian

Semua perjanjian yang dibuat secara sah adalah mengikat, jadi mengikat pihak-pihak dalam perjanjian.¹³ Hal-hal mengenai akibat dari perjanjian diatur dalam **pasal 1338 B.W.** yang berbunyi :

“Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan-persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

Berdasarkan rumusan pasal 1338 B.W. tersebut dapat disimpulkan bahwa akibat hukum perjanjian yang dibuat secara sah adalah :

1. Berlaku sebagai undang-undang

Perjanjian berlaku sebagai undang-undang berarti bahwa pihak-pihak harus mentaati perjanjian itu sama dengan mentaati undang-undang, jika ada yang melanggar, maka ia dianggap sama dengan melanggar undang-undang yang mempunyai sanksi hukum.

¹² Prof. Purwahid Patrik, SH, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung, 1994, Hlm. 65.

¹³ *Ibid.*, Hlm. 65.

2. Tidak dapat ditarik kembali secara sepihak

Perjanjian yang telah dibuat secara sah, mengikat para pihak.

Perjanjian tersebut tidak boleh ditarik kembali atau dibatalkan secara sepihak saja, jika ingin menarik kembali harus memperoleh

persetujuan dari pihak lainnya. Namun apabila ada alasan-alasan yang cukup menurut undang-undang, perjanjian dapat ditarik

kembali secara sepihak. Alasan-alasan tersebut antara lain :

a. Perjanjian yang bersifat terus-menerus, berlakunya dapat dihentikan secara sepihak (**pasal 1571 B.W.**).

b. Perjanjian pemberian kuasa (**pasal 1814 B.W.**), pemberi kuasa dapat menarik kembali kuasanya apabila ia menghendaki.

c. Perjanjian pemberian kuasa (**pasal 1817 B.W.**), penerima kuasa dapat membebaskan diri dari kuasa yang diterimanya dengan memberitahukan kepada pemberi kuasa.

3. Dilakukan dengan itikad baik

Itikad baik disini berarti perjanjian dilakukan menurut kepatutan dan keadilan, selain itu juga mengindahkan norma-norma kesusilaan yang berlaku di masyarakat.

C. Outsourcing

Terdapat berbagai pengertian mengenai *outsourcing*, yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. *Outsourcing* diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan

manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.¹⁴

2. *Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja,
3. Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)* seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut :¹⁵

“Contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement”.

4. Pengertian *outsourcing* secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, dijabarkan sebagai berikut :¹⁶

“Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources”.

5. Menurut definisi Maurice Greaver, *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

¹⁴ Artikel “*Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja*”, <http://www.apindo.or.id>, tanggal 4 Agustus 2006

¹⁵ Nur Cahyo, *Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana)*, Tesis Magister Hukum FHUI, Depok, 2006, Hlm.56.

¹⁶ *Ibid.*, Hlm. 57.

6. Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).¹⁷ Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.¹⁸

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* yaitu penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

D. Perjanjian Kerja Tertentu

Perjanjian kerja tertentu terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam *outsourcing* perjanjian kerja yang umum digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat disesuaikan dengan jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Hal ini

¹⁷ Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, Hlm. 2.

¹⁸ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php. 29 Mei 2005.

dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa *outsourcing* hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara pekerja / buruh dengan perusahaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja memang mengharuskan demikian, misalnya suatu pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian menurut sifat dan jenisnya dalam waktu tertentu akan habis, seperti pembangunan sebuah gedung atau perbaikan jalan.¹⁹

E. Undang-undang

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal-pasal dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja terkait kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang diperjajikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah sebagai berikut :

Pasal 17

Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 17 merupakan landasan hukum kewajiban pengusaha dan pekerja / buruh mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

¹⁹ Djumadi, S.H., *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, Hlm. 50.

Pasal 20

- (1) Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, iuran Jaminan Kematian, dan iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha.
- (2) Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Pasal 20 merupakan landasan hukum besaran iuran komponen Jamsostek yang harus ditanggung oleh pengusaha dan besaran iuran komponen yang harus ditanggung oleh pekerja / buruh.

Pasal 22

- (1) Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 22 ayat 1 merupakan landasan hukum wewenang pengusaha melakukan pemungutan iuran Jamsostek dari pekerja / buruh. Pemungutan iuran Jamsostek dari pekerja / buruh adalah merupakan salah satu komponen pemotongan upah yang wajib dilakukan oleh pengusaha. Komponen Jamsostek “yang menjadi kewajiban tenaga kerja” yang dimaksud dalam pasal ini adalah komponen iuran jaminan hari tua sesuai pasal 20 ayat 2 undang-undang ini.

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal-pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah sebagai berikut :

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 6 merupakan landasan hukum terdapatnya kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja dalam perlindungan kesetaraan dan persamaan perlakuan bagi pekerja / buruh.

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 9 merupakan landasan hukum fungsi pelaksanaan pelatihan kerja pekerja / buruh.

Pasal 10

(2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

Pasal 10 ayat 2 merupakan landasan hukum standar pelatihan kerja yang diberikan kepada pekerja / buruh disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan / atau *job order* pekerja / buruh bersangkutan.

Pasal 12

(1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12 ayat 1 merupakan landasan hukum kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pengusaha dalam menyelenggarakan pelatihan kerja kepada pekerjanya / buruhnya.

Pasal 38

(1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

(2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.

- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 38 merupakan landasan hukum komponen penempatan tenaga kerja sebagai salah satu komponen pemotongan upah yang dapat dikenakan atas upah pekerja / buruh. Keputusan Menteri yang dimaksud dalam ayat 3 pasal ini adalah Kepmenakertrans (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 230/MEN/2003 tentang Golongan dan Jabatan Tertentu yang Dapat Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 56 merupakan landasan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai perjanjian kerja yang dapat ditawarkan kepada pekerja / buruh *outsourc*, mengingat *outsourcing* dalam jasa penyediaan tenaga kerja didasarkan atas perjanjian yang sifatnya dapat habis sewaktu-waktu sesuai kebutuhan mitra kerja / klien perusahaan penyedia tenaga kerja.

Pasal 59

- (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 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.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat 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 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) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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.

Pasal 59 merupakan landasan hukum jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan landasan hukum perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pasal 61

- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Pasal 61 ayat 3 merupakan landasan hukum beralihnya hubungan hukum / hubungan kerja pekerja / buruh *outsourc*e dari perusahaan penyedia tenaga kerja lama kepada perusahaan penyedia tenaga kerja baru dalam hal terjadinya pengalihan perusahaan penyedia tenaga kerja yang digunakan oleh satu perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

Pasal 62

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang

mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 62 merupakan landasan hukum kewajiban yang harus diselesaikan pihak penyedia tenaga kerja lama dalam hal terjadinya pengalihan perusahaan penyedia tenaga kerja. Pasal ini juga merupakan landasan hukum dibebaskannya perusahaan penyedia tenaga kerja baru terhadap upah insentif pekerja / buruh *outsourc*e sesuai PKWT yang telah ditandatangani oleh pekerja / buruh *outsourc*e bersangkutan dengan perusahaan penyedia tenaga kerja lama.

Pasal 64

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

Pasal 64 merupakan landasan hukum terdapatnya perjanjian tertulis sebagai syarat sah penyelenggaraan perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja.

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (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).

Pasal 65 merupakan landasan hukum syarat-syarat pelaksanaan *outsourcing*. Keputusan Menteri yang dimaksud dalam ayat 5 pasal ini adalah Kepmenakertrans (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Pasal 66

- (1) Pekerja / buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa tenaga kerja selain harus memenuhi syarat “untuk kegiatan penunjang” yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain :
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja / buruh 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 dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

Pasal 66 merupakan landasan hukum syarat-syarat yang diperlukan dalam pelaksanaan *outsourcing*.

Pasal 77

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 77 merupakan landasan hukum waktu kerja yang dapat diterapkan pada pekerja / buruh.

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78 merupakan landasan hukum syarat dan batas waktu kerja lembur pekerja / buruh. Keputusan Menteri yang dimaksud dalam ayat 4 pasal ini adalah Kepmenakertrans (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Pasal 88

- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
- a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 88 ayat 3 merupakan landasan hukum komponen penghitungan upah pekerja / buruh.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 89 merupakan landasan hukum Upah Minimum Propinsi (UMP) sebagai batas upah minimum yang dapat diberikan kepada pekerja / buruh.

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90 merupakan landasan hukum larangan pembayaran upah yang lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP) dan landasan hukum penangguhan pembayaran upah yang lebih dari atau sama dengan Upah Minimum Propinsi (UMP).

Pasal 95

- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Pasal 95 ayat 2 merupakan landasan hukum sanksi yang dapat dikenakan kepada pengusaha yang melakukan keterlambatan pembayaran upah pekerja / buruh. Peraturan perundang-undangan di Indonesia terkait dengan pasal ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

3. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Pasal-pasal dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional terkait kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang

diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah sebagai berikut :

Pasal 17

- (1) Setiap peserta wajib membayar iuran yang besarnya ditetapkan berdasarkan persentase dari upah atau suatu jumlah nominal tertentu.
- (2) Setiap pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya, menambahkan iuran yang menjadi kewajibannya dan membayarkan iuran tersebut kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara berkala.

Pasal 17 merupakan landasan hukum kewajiban pengusaha dan pekerja / buruh untuk membayar iuran Jamsostek sesuai komponen Jamsostek yang dibebankan kepada pengusaha dan pekerja / buruh.

Pasal 18

Jenis program jaminan sosial meliputi :

- a. Jaminan kesehatan;
- b. Jaminan kecelakaan kerja;
- c. Jaminan hari tua;
- d. Jaminan pensiun; dan
- e. Jaminan kematian.

Pasal 18 merupakan landasan hukum komponen Jamsostek.

4. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2008 Tentang Perubahan Keempat Atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan

Pasal-pasal dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional terkait kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah sebagai berikut :

Pasal 21

- (1) Pemotongan pajak atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa, atau kegiatan dengan nama dan dalam bentuk apa

pun yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak orang pribadi dalam negeri wajib dilakukan oleh:

- a. pemberi kerja yang membayar upah, upah, honorarium, tunjangan, dan pembayaran lain sebagai imbalan sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau bukan pegawai;
- b. bendahara pemerintah yang membayar gaji, upah, honorarium, tunjangan, dan pembayaran lain sehubungan dengan pekerjaan, jasa, atau kegiatan;
- c. dana pensiun atau badan lain yang membayarkan uang pensiun dan pembayaran lain dengan nama apa pun dalam rangka pensiun;
- d. badan yang membayar honorarium atau pembayaran lain sebagai imbalan sehubungan dengan jasa termasuk jasa tenaga ahli yang melakukan pekerjaan bebas; dan
- e. penyelenggara kegiatan yang melakukan pembayaran sehubungan dengan pelaksanaan suatu kegiatan.

Pasal 21 ayat 1 merupakan landasan hukum wewenang pengusaha melakukan pemungutan Pajak Penghasilan (PPh) dari pekerja / buruh.

Pemungutan Pajak Penghasilan (PPh) dari pekerja / buruh adalah merupakan salah satu komponen pemotongan upah yang wajib dilakukan oleh pengusaha.

F. Peraturan Pemerintah

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan

Upah

Pasal-pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah terkait kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah sebagai berikut :

Pasal 3

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 3 merupakan landasan hukum larangan diskriminasi besaran upah yang diterima oleh pekerja / buruh yang melakukan pekerjaan dengan nilai yang sama dalam satu lokasi kerja.

Pasal 19

1. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan dihitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5 % (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1 % (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.
2. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.
3. Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum.

Pasal 19 merupakan landasan hukum sanksi (berupa denda) yang dapat dikenakan kepada pengusaha yang melakukan keterlambatan pembayaran upah pekerja / buruh. Keterlambatan upah menurut pasal 95 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah keterlambatan yang disebabkan kesengajaan dan / atau kelalaian pengusaha.

Pasal 22

1. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh.
2. Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) adalah semua kewajiban pembayaran oleh buruh terhadap Negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
3. Setiap surat kuasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditarik kembali pada setiap saat.
4. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Pasal 22 ayat 2 merupakan landasan hukum komponen pemotongan upah yang dapat dipungut dari pekerja / buruh. Yang dimaksud dengan “kewajiban pembayaran oleh pekerja / buruh terhadap negara” dalam ayat 2 pasal ini adalah kewajiban pekerja / buruh membayar Pajak Penghasilan (PPH), sedangkan yang dimaksud dengan “iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial” adalah iuran jaminan hari tua.

Pasal 23

1. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian.
2. Ganti rugi demikian harus diatur terlebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah.

Pasal 23 merupakan landasan hukum komponen pembayaran ganti rugi sebagai salah satu komponen pemotongan upah pekerja / buruh dan landasan hukum batas maksimal besaran potongan upah yang dapat dikenakan kepada pekerja / buruh atas dasar komponen ganti rugi.

G. Keputusan Menteri

1. Kepmenakertrans (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 230/MEN/2003 Tentang Golongan dan Jabatan Tertentu yang Dapat Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja

Pasal-pasal dalam Kepmenakertrans Nomor 230/MEN/2003 tentang Golongan dan Jabatan Tertentu yang Dapat Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja terkait kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang diperjanjikan di dalam Perjanjian

Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah sebagai berikut :

Pasal 5

- (1) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) adalah :
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat;
 - d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.
- (2) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menerima upah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali upah minimum yang berlaku di wilayah setempat.

Pasal 5 merupakan landasan hukum golongan pekerja / buruh yang dapat dikenakan komponen biaya penempatan tenaga kerja sebagai salah satu komponen potongan upah pekerja / buruh dan landasan hukum besaran upah yang dapat dikenakan komponen biaya penempatan tenaga kerja sebagai salah satu komponen potongan upah pekerja / buruh.

Pasal 7

- (1) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari tenaga kerja golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.
- (2) Biaya penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangsur sekurang-kurangnya 5 (lima) kali.

Pasal 7 merupakan landasan hukum besaran komponen biaya penempatan tenaga kerja sebagai salah satu komponen potongan upah pekerja / buruh.

2. Kepmenakertrans (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh

Pasal-pasal dalam Kepmenakertrans Nomor 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh terkait kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah sebagai berikut :

Pasal 4

Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat;

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- b. penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Pasal 4 merupakan landasan hukum syarat sah perjanjian tertulis tentang perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja.

3. Kepmenakertrans (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Pasal-pasal dalam Kepmenakertrans Nomor 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh terkait kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah sebagai berikut :

Pasal 3

- (1) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 3 ayat 1 merupakan landasan hukum batasan maksimal waktu kerja lembur yang dapat diterapkan kepada pekerja / buruh.

Pasal 8

- (1) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.
- (2) Cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan.

Pasal 8 merupakan landasan hukum penghitungan upah sejam yang berkaitan dengan penghitungan upah lembur pekerja / buruh.

Pasal 11

Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a.1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - a.2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2(dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - b.1. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3

(tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

b.2. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3(tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3(tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Pasal 11 merupakan landasan hukum penghitungan upah lembur yang diberikan kepada pekerja / buruh.

4. Kepmenakertrans (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Pasal-pasal dalam Kepmenakertrans (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain terkait kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah sebagai berikut :

Pasal 3

1. Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum.

Pasal 3 ayat 1 merupakan landasan hukum kecakapan hukum suatu perusahaan sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja yang mengadakan perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja.

Pasal 5

Setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja / buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 5 merupakan landasan hukum adanya ketentuan jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja / buruh di dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja sebagai salah satu syarat sah perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja (sebab yang halal).

Pasal 6

1. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.
2. Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
3. Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan ketentuan ayat (1) serta melaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 6 merupakan landasan hukum syarat sah perjanjian (hal tertentu) pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja, landasan hukum adanya *job profile* yang akan ditugaskan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja dan landasan hukum jenis pekerjaan (disertai *job order*) yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian empirik dengan menggunakan metode pendekatan yuridis-sosiologis. Yuridis artinya dalam mendekati suatu permasalahan digunakan kajian secara mendalam terhadap peraturan perundang-undangan terkait. Metode pendekatan berikutnya yang merupakan bagian dari pendekatan yuridis adalah pendekatan sosiologis. Sosiologis adalah metode pendekatan yang dalam mendekati suatu permasalahan digunakan pengkajian fakta dan norma-norma hukum serta kebiasaan yang hidup di masyarakat. Hal ini dimaksudkan agar nantinya hasil dari penganalisan dan pendeskripsian kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dipaparkan dengan jelas dan seksama didasarkan pada kebiasaan yang hidup di dunia bisnis Indonesia dan juga didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak penyedia tenaga kerja yang berlaku di Indonesia.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah PT. Perdana Perkasa Elastindo karena ;

1. PT. Perdana Perkasa Elastindo merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* yang sehat dan kuat di Indonesia dan merupakan cermin perkembangan perusahaan *outsourcing* di Indonesia.
2. PT. Perdana Perkasa Elastindo memiliki banyak rekanan bisnis yang terdiri dari perusahaan berskala kecil hingga perusahaan berskala besar.
3. Dalam pelaksanaan perjanjian kerjasama yang dibentuk PT. Perdana Perkasa Elastindo pernah terjadi sengketa dan wanprestasi yang memerlukan tanggung jawab pihak penyedia tenaga kerja sebagai konsekuensi dari adanya perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja.

C. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer diperoleh langsung dari sumber, yaitu perilaku dan pengalaman PT. Perdana Perkasa Elastindo, pihak pengguna jasa *outsourcing* dan pihak pekerja / buruh dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

2. Data sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini mencakup buku-buku, arsip-arsip, dokumen-dokumen dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kewajiban yang dapat

dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Sumber data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi atau pengamatan terhadap fakta dan perilaku para pihak terkait kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo, wawancara dengan kepala legal PT. Perdana Perkasa Elastindo dan wawancara dengan kepala legal perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo serta penyebaran kuisioner kepada pekerja / buruh *outsourc*e PT. Perdana Perkasa Elastindo.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan terhadap buku-buku, arsip-arsip, dokumen-dokumen dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

E. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pihak dalam perjanjian yaitu PT. Perdana Perkasa Elastindo, perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo dan pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo. Sampel dalam penelitian ini adalah kepala legal PT Perdana Perkasa Elastindo dan tiga kepala legal pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo serta 98 orang responden dari pihak pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo. Pemilihan sampel menggunakan pendekatan *purposive* yaitu sampel dipilih dengan alasan pihak-pihak tersebut adalah pihak-pihak yang paling mengetahui bentuk dan pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

F. Teknik Pengumpulan Data

Alat-alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer diperoleh dengan menggunakan teknik observasi atau pengamatan terhadap fakta dan perilaku para pihak terkait kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo, wawancara dengan kepala legal PT. Perdana Perkasa Elastindo dan wawancara dengan kepala legal perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo serta penyebaran kuisioner kepada pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

2. Data sekunder diperoleh dengan menggunakan studi kepustakaan terhadap buku-buku, arsip-arsip, dokumen-dokumen dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *content analysis*. Fred N. Kerlinger mendeskripsikan arti *content analysis* sebagai berikut. “*Content analysis is a method of studying and analyzing communications in a systematic, objective dan quantitative manner to measure variables*”.²⁰ Sedangkan Pauline V. Young merumuskan makna *content analysis* sebagai berikut. “*Content analysis is a research technique for the systematic, objective and quantitative description of the of research data procured through interviews, questionnaires, schedules and other linguistic expression, written or oral*”.²¹ Lincoln dan Guba menguraikan *content analysis* dari pemikiran Rosengren : “*In general, content analysis applies empirical and statistical method of textual material*”.²² Berdasarkan pengertian di atas maka *content analysis* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan fakta secara obyektif dan kualitatif terhadap data penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuisioner tentang pelaksanaan kewajiban

²⁰ Fred N. Kerlinger, *Foundation of Behavioral Research*, Second Edition, Holt, Reinhart and Winston Inc, New York, 1973, Hlm. 525.

²¹ Pauline V. Young, *Scientific Social Survey and Research*, Prentice Hall, New Delhi, India, 1982, Hlm. 480.

²² Yonas Lincoln & Egon G. Guba, *Naturalistic Inquiry*, Sage Publications, Beverly Hills, 1985, Hlm. 337.

yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak PT. Perdana Perkasa Elastindo di lapangan.

H. Definisi Operasional

Tanggung jawab adalah suatu keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi sesuatu dapat dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya) bagi PT. Perdana Perkasa Elastindo atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri maupun untuk kerugian yang disebabkan perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya (pekerja / buruh *outsorce* yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa *outsourcing*) atau disebabkan oleh barang-barang yang berada di bawah pengawasannya.

Pihak penyedia tenaga kerja adalah PT. Perdana Perkasa Elastindo yang merupakan suatu badan hukum yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan sumber daya manusia / tenaga kerja yang menempatkan pekerja / buruh *outsorce*-nya di berbagai perusahaan mitra kerjanya / kliennya di seluruh wilayah Indonesia.

Perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja adalah perjanjian *outsourcing* tentang penyerahan, pemindahan dan pendelegasian pekerjaan dari suatu perusahaan kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo, dimana PT. Perdana Perkasa Elastindo melakukan proses administrasi dan manajemen tenaga kerja berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Perdana Perkasa Elastindo

Berdasarkan *company profile* PT. Perdana Perkasa Elastindo, PT. Perdana Perkasa Elastindo merupakan perusahaan *outsourcing* atau alih daya yang bergerak di bidang pengelolaan manajemen dan *supplier* sumber daya manusia yang mulai beroperasi pada tanggal 31 Januari 2000. PT. Perdana Perkasa Elastindo merupakan salah satu dari lima perusahaan *outsourcing* yang pertama di Indonesia pada saat itu. Awalnya PT. Perdana Perkasa Elastindo berkantor di daerah perkantoran Jl. Fatmawati Jakarta Selatan kemudian pindah ke ruko Supermarket D'Best Jl. Fatmawati dan beberapa tahun kemudian pindah ke perkantoran di Jl. Jend. Sudirman, sempat menempati perkantoran Setia Budi di Jl. Rasuna Said Kuningan dan sekarang menempati kantor milik sendiri di Jl. Tambak No. 20 C Pegangsaan Menteng Jakarta Pusat. Selain itu PT. Perdana Perkasa Elastindo saat ini telah memiliki beberapa *branch office* yang terdapat di Jl. Dharmahusada 115 Wisma Property 21 Blok B3 Surabaya, Jl Keconowungu III No. 17 Semarang, Jl. Sripohaci No. 16 Bandung, Jl. H. M. Joni No. 44A Medan, Ruko Topas Raya Zamrud I Makassar, Jl. Pulomoyo No. 26 BX4 Denpasar dan Jl. DR. Hakim No. 1125A Palembang.

Saat ini PT. Perdana Perkasa Elastindo kurang lebih telah memiliki 4000 pekerja / buruh *outsourc* yang ditempatkan pada beberapa perusahaan mitra kerja / klien di Jakarta, Bandung, Palembang, Medan, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Balikpapan, Denpasar dan Makassar.

Dalam perencanaan PT. Perdana Perkasa Elastindo akan memperbesar bisnis *outsourcing* di Aceh, Lombok dan Papua. Adapun bisnis lain yang sedang dijalani PT. Perdana Perkasa Elastindo saat ini selain *outsourcing* adalah media cetak, pelatihan-pelatihan yang bekerjasama dengan Pemda di beberapa wilayah, pelatihan dalam hal agrobisnis dan sebagainya, dengan harapan pada tahun 2012 akan menjadi perusahaan yang berbentuk *holding company* dengan beberapa unit bisnis yang dikelola.

PT. Perdana Perkasa Elastindo memiliki visi “*The Most Reliable Outsourcing Partner*” atau menjadi penyedia jasa *outsourcing* profesional dan terpercaya yang dapat memberikan keuntungan kepada mitra kerja / klien dan *stakeholder*. Misi yang dijalankan adalah memberikan jasa yang berkualitas internasional dengan produk yang terbaik, tepat waktu dan *responsive*.

Bentuk jasa yang diberikan kepada mitra kerja / klien adalah :

1. Jasa menyeluruh untuk *recruitment* dan seleksi.
2. Kontrak tenaga kerja.
3. Manajemen *outsourcing*.
4. Pelatihan dan pengembangan.

Dengan membantu mitra kerja / klien dalam mengalihkan sebagian pekerjaan operasionalnya dalam jenis pekerjaan tersebut di atas, mitra kerja / klien akan lebih efisien dan efektif dalam menjalankan operasional karena beban, tanggung jawab maupun kerugian dapat diminimalisir dengan adanya peran *outsourcing* di dalam fungsi organisasi perusahaan mitra kerja / klien tersebut.

Saat ini PT. Perdana Perkasa Elastindo secara terus menerus melakukan membenahan diri guna menyesuaikan produk dan kebijakannya dengan kondisi permintaan pasar yang semakin kompleks dan kritis. Hal ini terlihat dari sejak lima tahun terakhir yaitu dengan banyaknya permintaan penyediaan tenaga kerja dengan kriteria yang berbeda-beda kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo terdiri dari berbagai bidang pekerjaan. Beberapa mitra kerja / klien yang sampai saat ini masih bekerjasama dengan PT. Perdana Perkasa Elastindo seperti Citibank, Sucofindo, TRANS TV, Nestle, Telkomsel dan Adira Finance.

1. Produk Jasa

PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang konsultan sumber daya manusia dengan *core business* penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*). Jasa *outsourcing* telah dijalani PT. Perdana Perkasa Elastindo sejak tahun 2000 dan terus berkembang hingga saat ini. Saat ini PT. Perdana Perkasa Elastindo telah memiliki produk jasa di bidang sumber daya manusia yang beragam, hal ini tentunya memberikan kemudahan kepada para mitra kerjanya / kliennya untuk mengatur strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan dukungan dari PT. Perdana Perkasa Elastindo.

PT. Perdana Perkasa Elastindo memberikan program pelatihan dan penemuan kemampuan dasar siswa dan mahasiswa dengan pola kerjasama dengan sekolah dan perguruan tinggi dalam rangka ikut serta memberikan

pengetahuan dasar dan *open mindset* pra kerja. Produk jasa PT. Perdana Perkasa Elastindo terdiri dari :

1. *Outsourcing*
2. *Training and event management*
3. *Recruitment and assessment*
4. *Business Project*

2. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan bisnis utama sebagai perusahaan *outsourcing*, PT. Perdana Perkasa Elastindo memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

1. Dewan komisaris
2. *President director*

Mengatur strategi, menjalankan dan mengendalikan perusahaan bersama tiga *division director*, membawahi :

- a. *Business Director*
 - b. *Corporate & legal / IR*
 - c. *PIC. Finances & Affairs Director*
3. *Business Director*, membawahi :
 - a. *Client Service Division Head*, bertugas untuk akuisisi bisnis baru, menjaga pelayanan kepada perusahaan mitra kerja / klien, melakukan pelatihan-pelatihan secara teratur kepada pekerja / buruh *outsource*, membawahi :
 - 1) *Relationship Management Manager*, bertanggungjawab atas hubungan eksternal.

2) *Retention Management Unit Head*, bertanggungjawab atas pengupahan, *data entry* dan hal-hal terkait administrasi.

3) *Branch Coordinator Manager*, bertugas mengawasi kegiatan operasional kantor-kantor cabang dan memberikan laporan aktifitas kantor cabang secara teratur.

b. *Business Development Division Head*, membawahi :

1) *Product & Business Analyst Unit*, bertanggungjawab atas strategi pengembangan produk.

2) *Recruitment & Selection Unit Head*, bertanggungjawab atas *recruitment* pekerja / buruh *outsourc*.

3) *Learning Development Unit Head*, bertanggungjawab atas pelatihan.

4. *Corporate & legal / IR*, bertanggungjawab dalam bidang hukum.

5. *Finances & Affairs Director*, membawahi :

a. *Finance & Operation Division Head*, membawahi :

1) *Accounting & Finance Manager*, bertanggungjawab atas laporan atas neraca perusahaan.

2) *GA & IT Unit Head*, bertanggungjawab atas sistem informasi dan keamanan data.

3) *Medical Service Unit Head*, bertanggungjawab atas pengadaan tes kesehatan dan hal-hal terkait uji jaminan kesehatan pekerja / buruh.

4) *Human Resource Unit*, bertanggungjawab atas *recruitment* internal.



3. Prosedur *Outsourcing*

PT. Perdana Perkasa Elastindo melaksanakan prosedur *outsourcing* ke dalam dua macam, yaitu prosedur *outsourcing* dengan surat penawaran dan prosedur *outsourcing* dengan tender. Dalam pelaksanaan kedua prosedur tersebut tergantung pada kepentingan perusahaan calon mitra kerja / klien.

Dokumen yang digunakan dalam prosedur *outsourcing* adalah sebagai berikut :

1. Surat penawaran *outsourcing* adalah surat penawaran kerjasama dari PT. Perdana Perkasa Elastindo kepada perusahaan calon mitra kerja / klien.
2. Surat perjanjian kerjasama adalah surat perjanjian atau kontrak kerja setelah kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan kerjasama *outsourcing*. Dalam surat ini menguraikan :
 - a. *Offer* adalah pihak pertama yaitu perusahaan calon mitra kerja / klien.
 - b. *Acceptance* adalah pihak kedua yaitu PT. Perdana Perkasa Elastindo.
 - c. *Mutual assent* adalah kesepakatan timbal balik antara pihak pertama dan pihak kedua.
 - d. *Capacity* adalah kecakapan hukum pihak-pihak yang melakukan kesepakatan.
 - e. *Consideration* adalah pemahaman kedua belah pihak bahwa segala sesuatu yang disepakati adalah mengikat para pihak secara bersama.

f. *Legality* adalah pembuatan perjanjian harus menghormati unsur legalitas yang melarang adanya pelanggaran atas perjanjian yang sudah disepakati bersama.

3. *Service Level Agreement's* (SLA's) adalah rincian pendelegasian fungsi-fungsi perusahaan calon mitra kerja / klien kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo, ketentuan pengukuran kinerja yang disiapkan atau dijanjikan PT. Perdana Perkasa Elastindo kepada perusahaan calon mitra kerja / klien. Poin-poin dalam SLA's adalah sebagai berikut :

- a. *Service level* merupakan biaya-biaya yang akan dikeluarkan selama *outsourcing*.
- b. Keamanan atas prosedur yang akan berjalan, otorisasi dan batasan *outsourcing*.
- c. *Penalty performance* merupakan potongan biaya jika tidak mencapai target performa yang disepakati.
- d. Membuat sistem lebih baik atau lebih modern dengan alat baru termasuk *recover* suatu kendala yang mungkin terjadi pada saat *outsourcing*.
- e. *Back up* (dukungan), *disaster recovery* (penggantian), *restore* (perbaikan)
- f. Bantuan dan layanan *help desk*.
- g. *Termination* (pemutusan kontrak) bagi pekerja / buruh yang kurang memadai.

- h. *Ownership* (kepemilikan) memperhatikan data pribadi milik nasabah.
- i. Ganti rugi atas properti intelektual, kemungkinan ganti rugi jika ada permasalahan dengan nasabah.
- j. Hal-hal umum, bersifat operasional selama karyawan ditempatkan di lingkungan perusahaan mitra kerja / klien.

Sehubungan dengan tujuan utama *outsourcing* yaitu efisiensi, maka perusahaan calon mitra kerja / klien harus benar-benar dapat melakukan spesifikasi fungsi yang memperoleh keunggulan sekaligus komparatif yang bisa menunjang bisnis utama untuk didelegasikan kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo. Adapun hal-hal yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan pengguna sebelum masuk kepada perjanjian kerjasama adalah :

1. Perencanaan *outsourcing*
2. Pemilihan strategi
3. Analisa biaya
4. Pemilihan pemberian jasa
5. Tahap negosiasi
6. Pendistribusian karyawan
7. Pengelolaan hubungan pasca perjanjian

a. Prosedur *Outsourcing* dengan Surat Penawaran

Uraian kegiatan dalam prosedur ini adalah sebagai berikut :

1. *Sales and marketing* bertugas melakukan penawaran *outsourcing* dengan mengirimkan surat penawaran jasa *outsourcing* kepada perusahaan calon mitra kerja / klien.

2. Proses penawaran dilanjutkan dengan pertemuan, *business development manager* dan *sales and marketing* PT. Perdana Perkasa Elastindo akan melakukan presentasi guna memberikan informasi secara detil tentang *company profile* dan produk jasa yang ditawarkan. Hal-hal yang disampaikan dalam presentasi tersebut adalah :
 - a. *Outsourcing* dilakukan dalam bidang yang terpisah dari kegiatan utama perusahaan.
 - b. *Outsourcing* dilakukan dengan perintah secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan mitra kerja / klien.
 - c. *Outsourcing* merupakan kegiatan penunjang perusahaan mitra kerja / klien.
 - d. *Outsourcing* tidak akan menghambat proses produksi secara langsung.
3. Setelah presentasi *acquisition and legality* PT. Perdana Perkasa Elastindo akan membuat draft Surat Perjanjian Kerjasama dan draft SLA'S.
4. *Human resource division* perusahaan calon mitra kerja / klien dapat melakukan perbandingan dengan vendor *outsourcing* yang lain sebelum memutuskan untuk memilih PT. Perdana Perkasa Elastindo sebagai mitra kerjanya.
5. Setelah diputuskan untuk menggunakan jasa PT. Perdana Perkasa Elastindo maka *sales and marketing* didampingi *business development manager* akan menemui pihak perusahaan

calon mitra kerja / klien untuk membicarakan kesepakatan kerja sama dengan memajukan draft perjanjian kerjasama dan draft SLA's.

6. Setelah kesepakatan kerjasama yang dituangkan dalam draft perjanjian kerjasama dan draft SLA's disepakati, *acquisition and legality* akan membuat surat perjanjian kerjasama dan SLA's dilanjutkan dengan penandatanganan dokumen asli oleh kedua belah pihak.
7. Proses selanjutnya persiapan *job order* dan *job profile* dari perusahaan mitra kerja / klien.

b. Prosedur *Outsourcing* dengan Tender

Uraian kegiatan dalam prosedur ini adalah sebagai berikut :

1. PT. Perdana Perkasa Elastindo mendapatkan undangan untuk mengikuti tender yang diikuti oleh beberapa vendor *outsourcing*.
2. *Sales and marketing* PT. Perdana Perkasa Elastindo dipersiapkan oleh *business development manager* untuk mengadakan presentasi.
3. Perusahaan calon mitra kerja / klien melakukan perbandingan terhadap vendor-vendor pengikut tender kurang lebih memerlukan waktu satu sampai dua minggu. Setelah adanya putusan tentang vendor yang terpilih maka perusahaan calon mitra kerja / klien tersebut akan mengirimkan surat keputusan pemilihan vendor kepada seluruh peserta tender.

4. Jika PT. Perdana Perkasa Elastindo yang terpilih, maka *business development manager* PT. Perdana Perkasa Elastindo akan mempersiapkan kelanjutan proses.
5. Kemudian dilanjutkan dengan pertemuan untuk membicarakan kesepakatan guna mewujudkan keinginan perusahaan mitra kerja / klien yang dituangkan dalam draft surat perjanjian kerjasama dan draft SLA's yang dibuat oleh *acquisition and legality* PT. Perdana Perkasa Elastindo.
6. Jika disepakati maka dilanjutkan dengan penandatanganan kontrak dalam surat perjanjian kerjasama dan SLA's.
7. Dilanjutkan dengan pelaksanaan prosedur *recruitment*, umumnya tenaga kerja *outsource* yang dibutuhkan dalam prosedur *outsourcing* dengan tender berjumlah sangat besar, seperti yang pernah dilakukan oleh Bank Rakyat Indonesia.

4. Prosedur *Recruitment* dan Kontrak Kerja Tenaga Kerja *Outsource*

Dokumen yang digunakan dalam prosedur *recruitment* tenaga kerja *outsource* adalah sebagai berikut :

1. *Job order* dan *job profile* merupakan formulir yang harus diisi oleh pihak perusahaan mitra kerja / klien. *Job order* adalah kebutuhan perusahaan mitra kerja / klien, seperti ; pelatihan pekerja / buruh, sedangkan *job profile* adalah spesifikasi pekerja / buruh yang diperlukan oleh suatu departemen perusahaan mitra kerja / klien.
2. *Resume candidat form* merupakan data tenaga kerja yang sudah diseleksi oleh *selection and quality assurance*.

3. *Application form*, formulir data pelamar.
4. *Interview form* adalah laporan tentang informasi tenaga kerja yang diisi pada saat wawancara merupakan kualifikasi pelamar.
5. *Reference check form* merupakan data pekerja / buruh yang harus diperiksa ulang dan diisi oleh tenaga kerja.
6. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian yang wajib ditandatangani oleh calon pekerja / buruh.
7. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian yang dengan kondisi khusus dan wajib ditandatangani oleh calon pekerja / buruh.
8. Dokumen-dokumen di atas diperlukan selama proses *recruitment* berlangsung, dimana masing-masing dokumen saling berhubungan antara satu dengan yang lain, selain itu sebagai adanya konfirmasi dari setiap proses yang sudah dilaksanakan.

a. Prosedur *Recruitment*

Prosedur *recruitment* yang ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Job order dan job profile yang sudah diisi oleh pihak perusahaan mitra kerja / klien sebagai tanda konfirmasi bahwa benar ada instruksi untuk melaksanakan *recruitment* dan kebutuhan pekerja / buruh dengan kriteria sebenarnya.
2. Kemudian *job order* dan *job profile* yang sudah diisi pihak perusahaan mitra kerja / klien diberikan kepada *relationship officer* untuk diproses, kemudian salinan *job order* dan *job*

profile tersebut akan diteruskan ke *recruitment and selection manager* untuk diotorisasi.

3. Setelah diotorisasi dikirim ke *resourcing and database division*, kemudian pemasangan iklan lowongan pekerjaan untuk mencari calon pekerja / buruh yang sesuai dengan *job order* dan *job profile*.
4. Pada tahap ini informasi lowongan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang diminta oleh kepegawaian perusahaan mitra kerja / klien. Informasi disampaikan melalui media cetak, *website* dan pameran lowongan pekerjaan. Kegiatan ini berlangsung kurang lebih selama lima belas hari berdasarkan banyaknya spesifikasi pekerja / buruh yang diinginkan perusahaan mitra kerja / klien.
5. Tahap selanjutnya adalah menyeleksi surat lamaran yang masuk, untuk surat lamaran yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan mitra kerja / klien akan langsung dimasukkan ke dalam *data base* untuk diproses.
6. Proses selanjutnya adalah wawancara oleh *selection and quality assurance division* PT. Perdana Perkasa Elastindo.
7. Bagi calon pekerja / buruh yang lulus tes wawancara di atas akan disiapkan oleh *relationship officer* PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menghadapi wawancara dari pihak perusahaan mitra kerja / klien.

8. *Selection and quality assurance* membuat dokumen laporan antara lain :
 - a. *Application form*
 - b. *Interview form*
 - c. *Candidate resume*
 - d. *Reference check form*
9. Dilanjutkan kepada *relationship officer* menerima *personal particular* sebagai kelanjutan persiapan proses wawancara dari pihak perusahaan mitra kerja / klien.
10. Tes kesehatan calon pekerja / buruh.
11. *Personal particular* dan hasil tes kesehatan diberikan kepada kepegawaian perusahaan mitra kerja / klien yang nantinya digunakan dalam proses wawancara.
12. Setelah wawancara, kepegawaian perusahaan mitra kerja / klien membuat laporan kepada *relationship officer* PT. Perdana Perkasa Elastindo.
13. Laporan data karyawan yang lulus diteruskan oleh *relationship officer* kepada *selection and quality assurance* untuk dibuatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
14. Penandatanganan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
15. Pekerja / buruh mengikuti program pelatihan dari kepegawaian perusahaan pengguna dan kepegawaian PT. Perdana Perkasa Elastindo.

b. Prosedur Kontrak Kerja (Perpanjangan) dan Selesai Kontrak Kerja Pekerja / Buruh *Outsource*

Ada dua bentuk kontrak kerja yang penting untuk diketahui oleh tenaga kerja dan pekerja / buruh yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, hal ini penting karena berhubungan langsung dengan masa kerja. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pekerja / buruh dimungkinkan mendapatkan perpanjangan kontrak dengan adanya permintaan dari perusahaan mitra kerja / klien. Adapun prosedur perpanjangan kontrak tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Resourcing and database division* dan *management information system* memberikan surat pemberitahuan selesainya masa kerja pekerja / buruh kepada *relationship officer* untuk disampaikan kepada kepegawaian perusahaan mitra kerja / klien untuk diproses perihal masa kerja yang sudah selesai atau yang perlu diperpanjang.
2. Informasi dari pihak kepegawaian sangat diperlukan guna mengetahui kinerja pekerja / buruh yang bersangkutan dan kemungkinan untuk diperpanjang lagi masa kerjanya.
3. Jika kepegawaian perusahaan mitra kerja / klien ingin meneruskan kontrak kerja pekerja / buruh tersebut maka mereka harus mengeluarkan laporan yang berisikan pemberitahuan kondisi pekerja / buruh sebagai rekomendasi untuk *relationship officer*.

4. Laporan yang sudah diterima akan segera diperbaharui, dan dibuatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Surat Perintah Kerja yang baru. Laporan tersebut juga berguna dalam hal pembuatan daftar upah oleh *management information system* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang akurat.
5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Surat Perintah Kerja yang baru ditandatangani oleh pekerja / buruh, kemudian *relationship officer* segera membuat laporan kepada kepegawaian perusahaan mitra kerja / klien untuk konfirmasi pekerja / buruh yang telah diperpanjang masa kerjanya tersebut.
6. Jika pada kondisi tidak dilakukan perpanjangan kontrak kerja, maka setelah diberikan surat pemberitahuan masa kerja pekerja / buruh dan *up date* kondisi pekerja / buruh yang telah selesai masa kerjanya, maka *payroll* PT. Perdana Perkasa Elastindo melakukan pembayaran yang terakhir setelah mendapat instruksi dari *resourcing and database division* atau *management information system* dengan otorisasi dari pejabat yang berwenang.
7. Sedangkan dalam kondisi pekerja / buruh yang mengundurkan diri, maka hal-hal yang wajib dilakukan oleh pekerja / buruh tersebut adalah membuat surat pengunduran diri yang diajukan satu bulan sebelumnya, yang diketahui dan disetujui oleh atasannya di lokasi kerja pekerja / buruh tersebut. Atasan pekerja / buruh tersebut akan melakukan pemberitahuan kepada

kepegawaian perusahaan mitra kerja / klien untuk diproses oleh *relationship officer site administration*. Kemudian dilakukan pengisian *form* pengunduran diri oleh pekerja / buruh bersangkutan dengan melampirkan surat pengunduran diri untuk diteruskan kepada *relationship officer*. Salinan bukti pengunduran diri diberikan kepada *industrial relation, contract administration division* dan *management information system* untuk dimasukkan ke dalam data pekerja / buruh yang mengundurkan diri.



B. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang Diperjanjikan di Dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja

Perjanjian sebagai dasar atau sebagai aturan pelaksanaan suatu pekerjaan dalam perikatan antara subyek hukum satu dengan subyek hukum lain (yang dalam hal ini) tentang kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja (*outsourcing*) memiliki klausula-klausula yang dicantumkan dalam tiap pasalnya, yang mana klausula tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada (dalam hal ini Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya).

Sebelum membahas lebih jauh mengenai kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja (PT. Perdana Perkasa Elastindo), perlu diketahui terlebih dahulu apakah Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo yang menjadi dasar perikatan penyediaan tenaga kerja tersebut sah secara hukum atau tidak. Syarat sah perjanjian berdasarkan **pasal 1320 B.W.** memerlukan empat syarat yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian.
3. Mengenai suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Poin pertama tentang sepakat mereka yang mengikatkan diri merupakan wujud asas konsensualitas yang dituangkan dalam perjanjian (dalam hal ini tentang Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja yang dibentuk PT.

Perdana Perkasa Elastindo), seperti yang telah di bahas pada **Bab IV Sub Bab A. 2. a.** tentang tahapan prosedur *outsourcing* yang dilakukan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat disimpulkan bahwa penandatanganan oleh kedua belah pihak baru dapat terjadi setelah kedua belah pihak menyetujui draft perjanjian kerjasama dan SLA's (*Service Level Agreement's*) dengan didasarkan pada perhitungan dan pemikiran yang matang dari kedua belah pihak dan tanpa paksaan dari salah satu pihak maupun dari pihak berkepentingan lainnya.

Poin kedua tentang cakap untuk membuat suatu perjanjian (dalam hal ini tentang Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja yang dibentuk PT. Perdana Perkasa Elastindo) diatur oleh **pasal 65 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003** serta **pasal 3 ayat 1 Kepmenakertrans Nomor 220/MEN/X/2004**. Berdasarkan ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa yang dapat digolongkan sebagai subyek hukum yang cakap hukum dalam mengadakan perjanjian mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja) adalah perusahaan yang berbadan hukum. Dalam hal ini PT. Perdana Perkasa Elastindo telah memenuhi kecakapan hukum yang dimaksud.

Poin ketiga tentang mengenai suatu hal tertentu (dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga PT. Perdana Perkasa Elastindo) diatur oleh **pasal 65 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003** dan **pasal 6 Kepmenakertrans Nomor 220/MEN/X/2004**. Berdasarkan data yang diperoleh dari *company profile* PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat disimpulkan bahwa ketentuan pasal 65 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dan ketentuan pasal 6 ayat 1 Kepmenakertrans Nomor 220/MEN/X/2004

telah dilaksanakan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam presentasi pada tahapan prosedur *outsourcing* PT. Perdana Perkasa Elastindo. Sedangkan ketentuan pasal 6 ayat 2 dan ayat 3 Kepmenakertrans Nomor 220/MEN/X/2004 telah dicantumkan dalam Lampiran A tentang Spesifikasi Pekerjaan dan Lampiran B tentang Biaya Penempatan Tenaga Kerja *Outsource* pada setiap Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Poin keempat tentang suatu sebab yang halal. Sebab adalah sesuatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian atau yang mendorong orang membuat perjanjian. Syarat ini diatur dalam **pasal 1335 B.W.** dan **pasal 1337 B.W.** Pasal 1335 B.W. menyatakan “Suatu persetujuan tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang tidak mempunyai kekuatan”. Pasal 1337 B.W. mengatur mengenai sebab yang terlarang, yaitu apabila dilarang oleh undang-undang, apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum. Mengenai suatu sebab yang halal (dalam hal ini tentang setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja / buruh dalam hubungan kerja) diatur oleh ketentuan **pasal 5 Kepmenakertrans Nomor 220/MEN/X/2004**. Dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja yang dibentuk oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo terdapat jaminan bahwa perjanjian tersebut didasarkan atas suatu sebab yang halal, hal ini dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan dalam beberapa pasal perjanjian tersebut, yaitu :

PASAL 7 PERNYATAAN JAMINAN

3. PARA PIHAK dengan ini menyatakan sepakat dan menjamin untuk melaksanakan Perjanjian ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia.
5. (KLIEN) melalui PERSAELS bertanggung jawab atas pembayaran upah sesuai dengan upah minimum yang di tetapkan oleh pemerintah, jaminan sosial, tunjangan-tunjangan yang diatur oleh peraturan-peraturan dan undang-undang Republik Indonesia serta melakukan pembayaran-pembayaran pajak penghasilan atas Tenaga Kerja Outsourcse sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku kepada kantor pajak yang berwenang.

Berdasarkan pembahasan tentang syarat sah Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja berdasarkan pasal 1320 B.W. terkait dengan ketentuan-ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan-ketentuan Kepmenakertrans Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain maka dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja yang dibentuk oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku di Indonesia / sah secara hukum.

Selanjutnya, mengenai kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja yang dibentuk oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat ditemukan bahwa kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah mengenai :

1. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam menjamin hak-hak pekerja / buruh *outsourcse* sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan terkait penyediaan tenaga kerja, berupa :

a. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan pekerja / buruh *outsorce*, dicantumkan dalam pasal **2 ayat 4, pasal 7 ayat 5, pasal 8 ayat 1 dan Lampiran B angka 3**

Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

b. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam menjamin kesetaraan dan persamaan terhadap pekerja / buruh, dicantumkan dalam **pasal 12 ayat 1**

Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

c. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal terjadinya penggantian perusahaan penyedia tenaga kerja (pihak ketiga), dicantumkan dalam **pasal 2 ayat 5 dan ayat 7** Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

2. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam menjamin hak-hak perusahaan mitra kerja / klien sesuai dengan Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait dengan penyediaan tenaga kerja, berupa :

- a. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk melaksanakan *recruitment* dan seleksi sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan perusahaan mitra kerja / klien dan tepat waktu, dicantumkan dalam **pasal 5 ayat 1, ayat 2, dan ayat 3** Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.
- b. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menanggung tuntutan dan pembebasan tuntutan atas perusahaan mitra kerja / klien dalam hal terjadinya tuntutan ketenagakerjaan dari pekerja / buruh *outsorce*, dicantumkan dalam **pasal 7 ayat 5, ayat 7, ayat 8 dan ayat 9** Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.
- c. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menjaga, memelihara dan meningkatkan kinerja pekerja / buruh *outsorce*, dicantumkan dalam **pasal 7 ayat 17, pasal 12 ayat 1, ayat 2 dan ayat 4** Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.
- d. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk mendisiplinkan pekerja / buruh *outsorce*, dicantumkan dalam **pasal 5 ayat 4 dan pasal 7 ayat 9** serta **Lampiran D angka 1, angka 2 dan angka 5** Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

- e. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menyelesaikan kerugian dan / atau kerusakan materiil dan finansial perusahaan mitra kerja / klien yang disebabkan kelalaian dan / atau kecurangan pekerja / buruh *outsourse* dicantumkan dalam **pasal 7 ayat 12, ayat 13, ayat 14 dan ayat 15** serta **Lampiran D angka 3** Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.
- f. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menjamin informasi rahasia perusahaan mitra kerja / klien, dicantumkan dalam **pasal 13 dan pasal 14** Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.
- g. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien, dicantumkan dalam **pasal 15** Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.
- h. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal perjanjian berakhir, dicantumkan dalam **pasal 17 ayat 3 dan ayat 5** Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.
- i. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal terjadinya pengalihan perjanjian,

dicantumkan dalam **pasal 21 ayat 2** Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

1. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Menjamin Hak-hak Pekerja / Buruh *Outsource*

Hak-hak pekerja / buruh *outsource* di Indonesia diatur dan dilindungi oleh ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebelumnya perlu untuk diketahui hubungan hukum sebenarnya antara para pihak dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja yaitu hubungan hukum antara perusahaan penyedia tenaga kerja / perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (PT. Perdana Perkasa Elastindo), perusahaan mitra kerja / klien / perusahaan pemberi pekerjaan dan pekerja / buruh *outsource*.

Berdasarkan ketentuan **pasal 66 ayat 2 butir a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003** dan ketentuan **pasal 4 butir b Kepmenakertrans Nomor 101/MEN/VI/2004** dapat disimpulkan bahwa hubungan hukum pekerja / buruh adalah hubungan kerja antara pekerja / buruh *outsource* kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo, bukan hubungan kerja antara pekerja / buruh *outsource* kepada perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo. Ketentuan dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo yang senada dengan ketentuan pasal 66 ayat 2 butir a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan ketentuan pasal 4 butir b Kepmenakertrans Nomor 101/MEN/VI/2004 adalah **ketentuan pasal 1 ayat 1 butir b dan pasal 2 ayat 4 Perjanjian**

Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa

Elastindo yang berbunyi :

PASAL 1 DEFINISI

1.

b. Tenaga Kerja Outsource, adalah tenaga kerja PERSAELS yang ditempatkan di fungsi, bagian, lokasi kerja, kantor atau tempat-tempat yang ditunjuk dan ditentukan oleh (KLIEN) untuk kepentingan (KLIEN) dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan atas perintah langsung maupun tidak langsung dari (KLIEN) berdasarkan Perjanjian ini.

PASAL 2

MAKSUD DAN TUJUAN SERTA LINGKUP PERJANJIAN

4. Hubungan kerja dalam Perjanjian ini adalah antara PERSAELS dengan Tenaga Kerja Outsource, sehingga PERSAELS bertanggung jawab atas upah, kesejahteraan, perlindungan, syarat-syarat kerja dan apabila timbul perselisihan dengan Tenaga Kerja Outsource, hal tersebut menjadi tanggung jawab PERSAELS

Pengetahuan responden mengenai hubungan hukum / hubungan kerja dan pihak yang bertanggungjawab atas pemenuhan hak-hak pekerja / buruh di PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 1. Pengetahuan hubungan hukum dan pihak yang bertanggungjawab atas pemenuhan hak-hak pekerja / buruh

Pertanyaan	Mengetahui	Tidak tahu
Hubungan kerja adalah antara pekerja / buruh <i>outsorce</i> dengan PT. Perdana Perkasa Elastindo	98	-
Yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak pekerja / buruh <i>outsorce</i> adalah PT. Perdana Perkasa Elastindo	98	-

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Berdasarkan hasil kuisisioner di atas diketahui sebanyak 98 orang responden (100 %) telah mengerti dan mengetahui status hubungan hukum yang diatur dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah hubungan kerja antara responden dengan PT. Perdana Perkasa Elastindo sehingga pemenuhan hak-hak responden

sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo.

a. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja / Buruh *Outsource*

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap substansi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diketahui bahwa hak-hak pekerja / buruh diatur dalam **BAB X Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003** yang terdiri dari tiga bagian yaitu :

- 1) Perlindungan
- 2) Pengupahan
- 3) Kesejahteraan

Ketentuan dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo yang senada dengan ketentuan-ketentuan BAB X Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah **pasal 2 ayat 4** dan **pasal 7 ayat 5 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

PASAL 2

MAKSUD DAN TUJUAN SERTA LINGKUP PERJANJIAN

- 4.** Hubungan kerja dalam Perjanjian ini adalah antara PERSAELS dengan Tenaga Kerja *Outsource*, sehingga PERSAELS bertanggung jawab atas upah, kesejahteraan, perlindungan, syarat-syarat kerja dan apabila timbul perselisihan dengan Tenaga Kerja *Outsource*, hal tersebut menjadi tanggung jawab PERSAELS

PASAL 7

PERNYATAAN JAMINAN

- 5.** (KLIEN) melalui PERSAELS bertanggung jawab atas pembayaran upah sesuai dengan upah minimum yang di

tetapan oleh pemerintah, jaminan sosial, tunjangan-tunjangan yang diatur oleh peraturan-peraturan dan undang-undang Republik Indonesia serta melakukan pembayaran-pembayaran pajak penghasilan atas Tenaga Kerja Outsource sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku kepada kantor pajak yang berwenang.

1) Perlindungan

Perlindungan hak-hak pekerja / buruh diatur dalam **Bab X bagian pertama Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.**

Pendapat responden mengenai pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja / buruh *outsource* di PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 2. Pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja / buruh

Jenis perlindungan terhadap hak-hak pekerja / buruh	Pelaksanaan	
	Baik	Kurang
Penyandang cacat	-	-
Anak	-	-
Perempuan	42	-
Waktu kerja	45	53
Keselamatan dan kesehatan kerja	98	-

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Penjabaran hasil kuisiner di atas adalah sebagai berikut :

1. Tidak ditemukannya penyandang cacat dan pekerja anak yang menjadi responden.
2. Dari 42 orang responden perempuan yang mengisi kuisiner tersebut, sebanyak 42 orang responden perempuan (100 %) menyatakan pemenuhan hak-hak pekerja / buruh perempuan di PT. Perdana Perkasa Elastindo dilakukan dengan baik.
3. Dari 98 kuisiner yang disebarakan kepada responden, sebanyak 98 orang responden (100 %) menyatakan

perlindungan hak keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan kesejahteraan pekerja / buruh di PT. Perdana Perkasa Elastindo dilakukan dengan baik.

4. Dari 98 kuisisioner yang disebarkan diketahui adanya kekurangan dalam pelaksanaan tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai perlindungan hak-hak pekerja / buruh yang diatur oleh Bab X bagian pertama Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dalam hal perlindungan waktu kerja sebanyak 53 orang responden (54,08 %).

Berdasarkan hasil kuisisioner di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja / buruh yang perlu ditingkatkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah mengenai perlindungan waktu kerja pekerja / buruh *outsorce*.

a) Perlindungan Waktu Kerja

Perlindungan waktu kerja pekerja / buruh diatur dalam **pasal 77 dan pasal 78 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**, terkait pelaksanaan waktu kerja lembur **pasal 78 ayat 1 butir b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003** diatur dengan ketentuan **pasal 3 ayat 1 Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004**. Mengenai ketentuan waktu kerja pekerja / buruh di PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari ketentuan **pasal 4 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

Pasal 4 Waktu Kerja

1. Hari kerja normal adalah Senin sampai dengan Jumat
2. Jam kerja normal dimulai jam 08.00 sampai dengan jam 17.00, dengan waktu istirahat maksimal 1 jam. Total jam kerja normal dalam satu minggu adalah 40 jam.
3. Ketentuan waktu kerja ini dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan klien Pihak Pertama. Setiap perubahan mengenai waktu kerja akan diinformasikan kepada Pihak Kedua dan bersifat mengikat.
4. Pihak Kedua berhak atas upah lembur bilamana klien Pihak Pertama mengehendaki Pihak Kedua bekerja diluar jam kerja normal.

Pengalaman responden mengenai pelaksanaan ketentuan

waktu kerja pekerja / buruh *outsorce* di PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 3. 1. Pelaksanaan waktu kerja dan waktu kerja lembur

Pelaksanaan waktu kerja	Pernah	Tidak
Waktu kerja melebihi ketentuan pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003	-	98
Waktu kerja lembur melebihi ketentuan pasal 78 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (lebih dari tiga jam sehari)	58	40

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Berdasarkan hasil kuisisioner di atas dikaitkan dengan ketentuan waktu kerja yang berlaku dalam perjanjian kerja yang ditandatangani responden dapat disimpulkan bahwa :

1. Waktu kerja yang disepakati responden dalam PKWT memenuhi rumusan **pasal 77 ayat 2 butir b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**.
2. Tidak terjadi pelanggaran ketentuan waktu kerja sebagaimana diatur pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

3. Terjadi pelanggaran terhadap ketentuan waktu kerja lembur yang diatur oleh pasal 78 ayat 1 butir b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 3 ayat 1 Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 di PT. Perdana Perkasa Elastindo yang dialami oleh 58 orang responden (59,18 %).

Terkait pelanggaran ketentuan waktu kerja lembur pasal 78 ayat 1 butir b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 3 ayat 1 Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 di PT. Perdana Perkasa Elastindo, **pasal 8 ayat 1 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** menyatakan :

PASAL 8 HAK PERSAELS

1. PERSAELS berhak untuk menolak permintaan (KLIEN) yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan termasuk tetapi tidak terbatas mengenai masalah upah minimum, upah lembur, jam kerja dan hari kerja. Atas penolakan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini, PERSAELS akan memberikan alasan penolakannya serta akan memberikan solusi kepada (KLIEN).

Pengalaman responden mengenai pernah atau tidaknya PT. Perdana Perkasa Elastindo mengambil tindakan terhadap pelanggaran waktu kerja lembur sebagai bentuk tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam pelaksanaan perlindungan waktu kerja pekerja / buruh *outsorce* yang sesuai dengan pasal 78 ayat 1 butir b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 3

ayat 1 Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 3. 2. Pelaksanaan jaminan perlindungan waktu kerja lembur

Tanggung jawab perlindungan waktu kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo	Ya	Tidak
Persaels mengambil tindakan dalam menjamin pemenuhan hak waktu kerja lembur pekerja / buruh <i>outsorce</i>	7	51

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Berdasarkan hasil kuisisioner di atas diketahui dari 58 orang responden yang mengalami pelanggaran waktu kerja lembur hanya 7 orang responden (12,07 %) yang menyatakan bahwa PT. Perdana Perkasa Elastindo telah mengambil tindakan untuk menjamin perlindungan waktu kerja pekerja / buruh yang sesuai pasal 78 ayat 1 butir b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 3 ayat 1 Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo, pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo pernah diperintahkan oleh perusahaan mitra kerja / klien untuk melakukan kerja lembur lebih dari tiga jam sehari. Terhadap hal tersebut PT. Perdana Perkasa Elastindo memaklumi kebutuhan perusahaan mitra kerjanya / kliennya tersebut, selama waktu kerja lembur bagi pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak melebihi 60 jam sebulan. Sedangkan dalam hal terjadinya pelanggaran waktu kerja lembur yang melebihi batas maksimal 60 jam sebulan, PT. Perdana Perkasa Elastindo akan memerintahkan *duty officer*-nya untuk menegur perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan disertai dengan penolakan *job order*

waktu kerja lembur pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang diajukan.²³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas dikaitkan dengan ketentuan pasal 8 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat disimpulkan :

1. Bahwa memang benar waktu kerja (khususnya waktu lembur) yang diberlakukan bagi pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat berubah sewaktu-waktu sesuai kebutuhan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo, akan tetapi perubahan tersebut harus terlebih dahulu diinformasikan dan disetujui oleh pekerja / buruh *outsource* bersangkutan.
2. Mengenai waktu kerja lembur pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang melebihi ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (waktu kerja lembur maksimal 3 jam sehari) di perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo, PT. Perdana Perkasa Elastindo memaklumi kebutuhan perusahaan mitra kerjanya /

²³ Data primer, Wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo, April 2009.

kliennya atas hal tersebut dengan ketentuan tidak boleh melebihi 60 jam sebulan.

3. Pelanggaran perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo terhadap toleransi waktu kerja lembur pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas (poin 2) maka PT. Perdana Perkasa Elastindo akan menegur perusahaan mitra kerjanya / kliennya tersebut dan memerintahkan pekerja / buruh *outsorce*-nya untuk menolak perintah kerja lembur yang diberikan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Berdasarkan penjabaran Bab IV Sub Bab B. 1. diketahui bahwa :

1. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara pekerja / buruh *outsorce* dengan PT. Perdana Perkasa Elastindo sehingga tanggung jawab pemenuhan hak-hak pekerja / buruh *outsorce* sepenuhnya berada di tangan PT. Perdana Perkasa Elastindo.
2. Dalam *outsourcing*, pekerja / buruh *outsorce* bekerja berdasarkan perintah langsung maupun tidak langsung dari perusahaan mitra kerja / klien PT Perdana Perkasa Elastindo.

Jika dikaitkan antara hasil penelitian di atas, penjabaran Bab IV Sub Bab B. 1. dan ketentuan waktu kerja lembur pasal 78 ayat 1 butir b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 3 ayat 1

Kepmenakertrans 102/MEN/VI/2004 maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Tidak terdapat *bargaining position* yang menguntungkan pekerja / buruh *outsourc*e. Hal ini dikarenakan sudah pasti pekerja / buruh *outsourc*e PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak dapat menolak kebutuhan perusahaan mitra kerja / klien untuk mempekerjakan pekerja / buruh *outsourc*e tersebut melebihi ketentuan yang seharusnya (waktu kerja lembur lebih dari tiga jam sehari), karena jika menolak bisa saja penilaian terhadap kinerja pekerja / buruh *outsourc*e tadi menjadi buruk dan / atau penolakan tersebut dapat digolongkan sebagai tindakan yang dapat diartikan sebagai perbuatan “tidak bersedia melakukan pekerjaan” yang nantinya dapat menjadi masalah bagi pekerja / buruh tersebut.
2. PT. Perdana Perkasa Elastindo kurang optimal dalam melaksanakan tanggung jawab menjamin terlaksananya perlindungan waktu kerja lembur pekerja / buruh *outsourc*e yang sesuai dengan ketentuan pasal 78 ayat 1 butir b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 3 ayat 1 Kepmenakertrans 102/MEN/VI/2004.

2) Pengupahan

Pengupahan kepada pekerja / buruh di Indonesia diatur oleh ketentuan-ketentuan Bab X bagian kedua Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan ketentuan-ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Pendapat responden mengenai pelaksanaan pengupahan pekerja / buruh yang sesuai Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 4. Pelaksanaan pengupahan

Pengupahan sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003	Baik	Kurang
Pelaksanaan pengupahan di PT. Perdana Perkasa Elastindo	39	59

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Berdasarkan hasil kuisisioner di atas, sebanyak 59 orang reponden (60,20 %) berpendapat bahwa perlindungan pengupahan pekerja / buruh di PT. Perdana Perkasa Elastindo dilaksanakan dengan kurang baik. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menganalisis dan mendeskripsikan pelaksanaan tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal pengupahan pekerja / buruh *outsource* adalah :

1. Besaran upah
2. Pembayaran upah
3. Potongan upah

a) Besaran Upah

Ketentuan mengenai besaran upah diatur dalam **pasal 88 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003** yang berisi ketentuan komponen pengupahan serta **pasal 89 dan pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003** yang berisi ketentuan besaran upah yang tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP).

Mengenai ketentuan pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berisi ketentuan komponen pengupahan, diketahui bahwa salah satu komponen pengupahan adalah upah lembur. Ketentuan komponen upah lembur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dapat ditemukan pada **pasal 78 ayat 2 dan ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003** yang pelaksanaannya diwujudkan dengan Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Mengenai besaran upah lembur, diatur dalam **pasal 8 dan pasal 11 Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004**.

Pengalaman responden mengenai besaran upah lembur yang diterima dari PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 5. 1. Pelaksanaan ketentuan besaran upah lembur

Besaran upah lembur	Sesuai	Tidak
Besaran upah lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	98	-

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Berdasarkan hasil kuisioner di atas, sebanyak 98 orang responden (100 %) menyatakan bahwa pelaksanaan ketentuan besaran upah lembur di PT. Perdana Perkasa Elastindo telah sesuai dengan ketentuan besaran upah lembur pasal 8 dan pasal 11 Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004. Dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Perdana Perkasa Elastindo telah melaksanakan ketentuan pasal 8 dan pasal 11 Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004.

Mengenai ketentuan pasal 89 dan pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa besaran upah yang ditetapkan kepada pekerja / buruh tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP). Pengalaman responden mengenai besaran upah yang diterima pekerja / buruh *outsourc* PT. Perdana Perkasa Elastindo di DKI Jakarta dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 5. 2. Besaran upah pekerja / buruh *outsourc*

Besaran upah	Jumlah
Rp. 1 juta - Rp. 2 juta	98
> Rp. 2 juta	-

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Berdasarkan hasil kuisioner di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran dalam besaran upah yang ditetapkan dan diberikan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo kepada pekerja / buruh *outsourc*-nya yaitu sebanyak 98 orang responden (100 %) menerima gaji sebesar Rp. 1 juta sampai dengan Rp. 2 juta atau di atas Upah Minimum Propinsi (UMP) DKI Jakarta tahun 2009 yang hanya sebesar Rp 1.069.865.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo, besaran upah yang diterima pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo didasarkan pada posisi / jabatan pekerja / buruh *outsorce* dan tidak ada pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang menerima upah yang lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP) tempat pekerja / buruh *outsorce* ditempatkan.²⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas diketahui bahwa besaran upah yang diterima oleh pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo disesuaikan dengan *job order* yang diterima oleh masing-masing pekerja / buruh *outsorce* dan tidak pernah lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP) yang berlaku di lokasi kerja pekerja / buruh *outsorce*. Dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Perdana Perkasa Elastindo telah melaksanakan ketentuan pasal 89 dan pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

b) Pembayaran Upah

Unsur-unsur terkait pembayaran upah pekerja / buruh adalah jatuh tempo pembayaran upah dan penghitungan upah. Pengalaman responden dalam pembayaran upah di PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

²⁴ Ibid., Hlm. 79.

Tabel 6. 1. Pelanggaran ketentuan pembayaran upah

Jenis pelanggaran pembayaran upah	Pernah	Tidak
Mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah	17	81
Mengalami kesalahan penghitungan upah (pada komponen upah lembur)	9	89
Mengalami keterlambatan pembayaran dan kesalahan penghitungan	5	-
Jumlah	21	77

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Berdasarkan hasil kuisisioner di atas diketahui bahwa sebanyak 21 orang responden (21,43 %) pernah mengalami keterlambatan pembayaran upah dan / atau kesalahan penghitungan upah selama bekerja pada PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Ketentuan mengenai sanksi pelanggaran pembayaran upah pekerja / buruh diatur dalam **pasal 95 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003** dan **pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981**. Pengalaman responden mengenai bentuk kewajiban PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal terjadinya keterlambatan pembayaran upah dan kesalahan penghitungan upah pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 6. 2. Kewajiban dalam hal terjadinya pelanggaran ketentuan pembayaran upah

Bentuk tanggung jawab pelanggaran pembayaran upah pekerja / buruh <i>outsorce</i>	Jumlah
Memenuhi pembayaran	21
Membayar denda	-

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Berdasarkan hasil kuisisioner di atas dapat diketahui bahwa dari 21 orang responden yang mengalami keterlambatan pembayaran upah dan / atau kesalahan penghitungan upah

sebanyak 21 orang responden (100 %) menyatakan bahwa tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal terjadinya keterlambatan pembayaran upah dan / atau kesalahan penghitungan upah pekerja / buruh *outsorce* dilakukan dengan memenuhi pembayaran tanpa membayar denda kepada pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan.

Dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo hanya terdapat satu ketentuan yang mengatur mengenai sanksi atas keterlambatan pembayaran upah dan kesalahan penghitungan upah pekerja / buruh *outsorce* yaitu pada **Lampiran B angka 3 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

3. DENDA KETERLAMBATAN

- a. Dalam Hal PERSAELS terlambat untuk melakukan pembayaran terhadap upah dan tunjangan-tunjangan Tenaga Kerja Outsorce, maka PERSAELS dikenakan sanksi denda keterlambatan sebesar 1/1000 (satu perseribu) per Hari keterlambatan yang dihitung dari jumlah pembayaran-pembayaran yang terlambat, dengan maksimal denda sebesar 5/100 (lima per seratus). Pembayaran denda akan diperhitungkan pada tagihan PERSAELS di bulan berikutnya dengan pemberitahuan tertulis sebelumnya dari (KLIEN) ke PERSAELS.
- b. Dalam Hal (KLIEN) terlambat untuk melakukan pembayaran terhadap tagihan dari PERSAELS, maka (KLIEN) dikenakan sanksi denda keterlambatan sebesar 1/1000 (satu perseribu) per Hari keterlambatan yang dihitung dari jumlah pembayaran-pembayaran yang terlambat, dengan maksimal denda sebesar 5/100 (lima per seratus). Pembayaran denda akan diperhitungkan pada tagihan PERSAELS di bulan berikutnya dengan pemberitahuan tertulis sebelumnya dari PERSAELS ke (KLIEN).

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo, keterlambatan pembayaran upah dan kesalahan penghitungan upah atas upah pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat terjadi karena belum diterimanya absensi pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan, rusaknya sistem IT terkait penghitungan upah dan pembayaran upah serta kesalahan penulisan nomor rekening pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan. Penyelesaian keterlambatan pembayaran upah dan kesalahan penghitungan upah dilakukan dengan membayar upah pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan. Sedangkan sanksi (denda) atas keterlambatan pembayaran upah dan kesalahan penghitungan upah pekerja / buruh *outsorce* adalah sesuai dengan ketentuan angka 3 Lampiran B Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo yaitu apabila PT. Perdana Perkasa Elastindo melakukan keterlambatan pembayaran upah dan / atau kesalahan penghitungan upah maka PT. Perdana Perkasa Elastindo harus membayar denda kepada perusahaan mitra kerjanya / kliennya sebesar seperseribu hingga limaperseratus dari total gaji pekerja *outsorce* bersangkutan (yang mengalami keterlambatan), denda tersebut akan diberitahukan oleh perusahaan mitra kerja / klien kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo melewati slip tagihan bulanan, demikian sebaliknya apabila perusahaan mitra kerja / klien terlambat melakukan keterlambatan pembayaran upah dan / atau kesalahan penghitungan upah pekerja / buruh *outsorce*.

Pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang mengalami keterlambatan pembayaran upah dan / atau kesalahan penghitungan upah tidak menerima kompensasi (denda) yang diperjanjikan dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja.²⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Keterlambatan pembayaran upah dan kesalahan penghitungan upah pekerja / buruh *outsorce* dalam pelaksanaan Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo terjadi karena :
 - a. PT. Perdana Perkasa Elastindo belum menerima absensi pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan.
 - b. Rusaknya sistem informasi / data di PT. Perdana Perkasa Elastindo, perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo dan / atau bank bersangkutan.
 - c. Miskomunikasi pada saat perintah pembayaran dari PT. Perdana Perkasa Elastindo ke pihak bank, misalnya karena salahnya penulisan nomor rekening.

²⁵ Ibid., Hlm. 79.

2. Sanksi atas keterlambatan keterlambatan pembayaran upah dan / atau kesalahan penghitungan upah pekerja / buruh *outsourc*e yang berupa denda merupakan sanksi yang diperjanjikan antara PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan perusahaan mitra kerja sehingga pihak yang menerima denda atas keterlambatan tersebut adalah pihak yang mengadakan perjanjian (PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo) bukan pekerja / buruh *outsourc*e.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Alasan keterlambatan pembayaran upah di PT. Perdana Perkasa Elastindo memenuhi rumusan pasal 95 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan terhadapnya berlaku ketentuan pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.
2. Terdapat celah hukum pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai sanksi atas keterlambatan pembayaran upah pekerja / buruh yaitu tidak terdapatnya ketentuan yang mengatur dengan tegas pihak mana yang berhak menerima denda atas keterlambatan pembayaran upah pekerja / buruh. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga tidak secara tegas menunjuk ketentuan pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 sebagai

bentuk sanksi yang dapat dikenakan terhadap keterlambatan pembayaran upah pekerja / buruh sehingga dalam prakteknya pekerja / buruh *outsourc*e yang mengalami keterlambatan pembayaran upah tidak mendapatkan kompensasi dari pelanggaran tersebut.

3. PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak melaksanakan / tidak mentaati ketentuan pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

c) Potongan Upah

Komponen yang dijadikan dasar pemotongan upah pekerja / buruh berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia terdiri dari :

1. Pajak Penghasilan (PPh)

Dalam dunia bisnis komponen ini biasa disebut dengan sebutan PPh 21. Dasar hukum berlakunya komponen PPh 21 sebagai komponen pemotongan upah pekerja / buruh tercantum dalam ketentuan **pasal 21 ayat 1 Undang-undang Nomor 36 Tahun 2008**.

2. Iuran Jamsostek

Dasar hukum berlakunya komponen iuran Jamsostek sebagai komponen pemotongan upah pekerja / buruh tercantum dalam ketentuan **pasal 17 dan pasal 22 ayat 1 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992** serta **pasal 17 ayat 2 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004**.

3. Biaya penempatan tenaga kerja

Dasar hukum berlakunya komponen penempatan tenaga kerja sebagai komponen pemotongan upah pekerja / buruh tercantum dalam ketentuan **pasal 38 ayat 2 dan ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003** yang pelaksanaannya diatur dengan ketentuan **pasal 5 dan pasal**

7 Kepmenakertrans Nomor 230/MEN/2003.

Pendapat responden mengenai potongan upah pekerja / buruh yang terjadi di PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 7. Pelaksanaan potongan upah

Potongan upah pekerja / buruh <i>outsourc</i> PT. Perdana Perkasa Elastindo	Jumlah
Potongan upah besar	90
Potongan upah wajar	8

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Dari hasil kuisioner di atas diketahui sebanyak 90 orang responden (91,84 %) menyatakan bahwa potongan upah yang dilakukan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo terhadap upah pekerja / buruh *outsourc*-nya dirasa terlampau besar.

Ketentuan komponen potongan upah yang digunakan dan ketentuan besaran potongan upah terhadap upah pekerja / buruh *outsourc* di PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari ketentuan **pasal 3 ayat 2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

Pasal 3 Gaji dan Fasilitas lainnya

2. Gaji yang diterima Pihak Kedua setiap bulan masih harus dikurangi dengan :
 - a. Pajak Penghasilan (PPH 21) sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku.
 - b. Iuran Jaminan Hari Tua (JHT) sesuai ketentuan Jamsostek sebesar 2% dari gaji pokok bulanan.

Hasil observasi atau pengamatan di PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai potongan upah pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo mendapatkan adanya pendapat dari pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang menyatakan bahwa potongan upah pekerja / buruh *outsorce* yang terlampau besar di PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah karena digunakannya komponen biaya penempatan tenaga kerja sebagai salah satu komponen pemotongan upah.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo, komponen pemotongan upah yang digunakan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah komponen PPh 21 dan komponen iuran Jamsostek tanpa menggunakan komponen biaya penempatan tenaga kerja.²⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas diketahui bahwa potongan upah pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo hanya didasarkan pada komponen PPh 21 dan iuran Jamsostek seperti yang diperjanjikan dengan pekerja / buruh di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Perdana

²⁶ Ibid., Hlm. 79.

Perkasa Elastindo. Sedangkan saat dikonfirmasi tentang potongan upah yang didasarkan pada penempatan tenaga kerja dengan golongan dan jabatan tertentu, PT. Perdana Perkasa Elastindo menyatakan tidak menggunakan komponen tersebut.

Dari penjabaran hasil penelitian mengenai potongan upah pekerja / buruh *outsourc*e PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas dapat disimpulkan :

1. Komponen pemotongan upah yang ditentukan dalam pasal 3 ayat 2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Perdana Perkasa Elastindo sah secara hukum dengan adanya landasan hukum pemungutan iuran dari pekerja / buruh *outsourc*e oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo berupa ketentuan pasal 21 ayat 1 Undang-undang Nomor 36 Tahun 2008, pasal 17 dan pasal 22 ayat 1 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 serta pasal 17 ayat 2 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004.
2. Terlaksananya rumusan **pasal 22 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981** yang berisi ketentuan mengenai komponen pemotongan upah yang dapat dipungut oleh pengusaha kepada pekerjanya / buruhnya di PT. Perdana Perkasa Elastindo.
3. Tidak terbuktinya penggunaan komponen biaya penempatan tenaga kerja sebagai salah satu komponen

pemotongan upah pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

4. Meskipun benar komponen biaya penempatan tenaga kerja digunakan sebagai komponen pemotongan upah pekerja / buruh *outsource*, komponen biaya penempatan tenaga kerja tidak akan menyebabkan terjadinya potongan upah yang besar mengingat menurut ketentuan **pasal 7 ayat 1 dan ayat 2 Kepmenakertrans Nomor 230/MEN/2003** bahwa biaya penempatan tenaga kerja terhadap upah pekerja / buruh dengan golongan dan jabatan tertentu tidak melebihi satu bulan upah dan juga biaya ini dapat diangsur sekurang-kurangnya (minimal) lima kali selama pekerja / buruh *outsource* masih aktif sebagai pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

3) Kesejahteraan

Berdasarkan **Bab X Bagian Ketiga Undang-undang Nomor 13**

Tahun 2003 diketahui bahwa pencapaian kesejahteraan pekerja / buruh dilakukan dengan :

1. Jamsostek
2. Penyediaan fasilitas kesejahteraan
3. Koperasi

Pendapat responden mengenai pelaksanaan kesejahteraan pekerja / buruh di PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 8. Pelaksanaan kesejahteraan pekerja / buruh *outsorce*

Pelaksanaan kesejahteraan pekerja / buruh <i>outsorce</i>	Jumlah
Baik	98
Kurang	-

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Hasil kuisioner di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan kesejahteraan yang diatur oleh ketentuan-ketentuan Bab X Bagian Ketiga Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Perdana Perkasa Elastindo dilaksanakan dengan baik oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo, yaitu sebanyak 98 orang responden (100 %) menyatakan pelaksanaan kesejahteraan pekerja / buruh oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo telah dilaksanakan dengan baik.

Mengenai jamsostek, berdasarkan **angka 1 Lampiran B Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dan pasal 3 ayat 2 butir b Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Perdana Perkasa Elastindo** diketahui bahwa :

1. Besaran iuran Jamsostek yang ditanggung perusahaan pemberi kerja / perusahaan mitra kerja / klien adalah sebesar 4,24 % dari upah pekerja / buruh *outsorce* untuk iuran jaminan kesehatan, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja.
2. Besaran iuran Jamsostek yang ditanggung pekerja / buruh *outsorce* adalah sebesar 2 % dari upah pekerja / buruh untuk iuran jaminan hari tua.
3. Terpenuhinya rumusan **pasal 20 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992** serta **pasal 18 Undang-undang Nomor 40**

Tahun 2004 dalam pelaksanaan pemungutan iuran Jamsostek dari pekerja / buruh *outsorce*.

Berdasarkan observasi atau pengamatan yang dilakukan terhadap ketersediaan fasilitas kesejahteraan di PT. Perdana Perkasa Elastindo diketahui bahwa fasilitas kesejahteraan bagi pekerja / buruh *outsorce* yang disediakan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo berupa fasilitas rekreasi. Sedangkan keberadaan fasilitas kantin dan fasilitas beribadah umumnya digunakan oleh pekerja / buruh PT. Perdana Perkasa Elastindo karena keberadaan fasilitas tersebut berada di kantor PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Berdasarkan observasi atau pengamatan terhadap keberadaan koperasi di PT. Perdana Perkasa Elastindo diketahui bahwa koperasi yang diperuntukkan bagi pekerja / buruh *outsorce* dan pekerja / buruh PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah Koperasi Serba Usaha dan Koperasi Simpan Pinjam.

b. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Menjamin Kesetaraan dan Persamaan Terhadap Pekerja / Buruh

Kesetaraan dan persamaan terhadap pekerja / buruh diatur dalam **pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**. Ketentuan yang senada dengan ketentuan pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah **pasal 12 ayat 1 Perjanjian Kerjasama Jasa**

Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo yang berbunyi :

**PASAL 12
BENTURAN KEPENTINGAN DAN PENGALIHAN
TENAGA KERJA**

1. PERSAELS harus mencegah dan menghilangkan kondisi-kondisi yang dapat mengakibatkan benturan kepentingan dengan (KLIEN). PERSAELS harus mencegah timbulnya benturan kepentingan yang muncul dari hubungan-hubungan antara Tenaga Kerja Outsource dan antara karyawan (KLIEN). Usaha-usaha PERSAELS tersebut harus mencakup tindakan-tindakan pencegahan terhadap benturan kepentingan dari hubungan para karyawan PERSAELS dengan para karyawan (KLIEN). Usaha-usaha PERSAELS tersebut juga mencakup pencegahan para karyawan PERSAELS menerima hadiah atau pemberian-pemberian lain yang dapat disamakan dengan hadiah dari para karyawan PERSAELS.

Pendapat responden mengenai kesetaraan dan persamaan terhadap pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo di lokasi kerja perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 9. Kesetaraan dan persamaan pekerja / buruh di lokasi kerja

Kesetaraan dan persamaan terhadap pekerja / buruh	Jumlah
<i>Underestimate</i> terhadap hasil kerja pekerja / buruh <i>outsource</i>	6
Ketegasan atasan di tempat kerja yang tebang pilih	7

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Berdasarkan hasil kuisisioner di atas diketahui bahwa responden berpendapat terjadi diskriminasi yang dilakukan oleh atasan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo berupa *underestimate* hasil kerja pekerja / buruh *outsource* sebanyak 6 orang responden (6,12 %) dan ketegasan atasan yang tebang pilih sebanyak 7 orang responden (7,14 %).

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo, bentuk tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai kesetaraan dan persamaan terhadap pekerja / buruh *outsorce* di lokasi kerja adalah dengan menjamin tersedianya sarana dan prasarana bagi pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk melakukan pekerjaan sesuai *job order*-nya. “Peng-*underestimate*-an” hasil kerja pastilah didasarkan pada penilaian atas kinerja pekerja / buruh *outsorce*. Ketegasan atasan yang dianggap tebang pilih merupakan kewenangan atasan perusahaan mitra kerja / klien untuk menegur dan / atau memotivasi pekerja / buruh di lokasi kerjanya termasuk juga ketegasan bagi pekerja / buruh dari perusahaan mitra kerja / klien itu sendiri. Pendapat pekerja / buruh *outsorce* tentang *underestimate* hasil kerja dan ketegasan atasan yang tebang pilih hanya sebatas persepsi negatif dari pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan.²⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam menjamin kesetaraan dan persamaan perlakuan terhadap pekerja / buruh *outsorce*-nya dilakukan dengan menjamin ketersediaan sarana dan prasarana yang diperlukan oleh pekerja / buruh *outsorce* untuk bekerja (sesuai *job order*) di lingkungan kerja perusahaan mitra kerja / klien.

²⁷ Ibid., Hlm. 79.

Sarana dan prasarana yang tersedia bagi pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo terjamin sama dengan sarana dan prasarana yang diperoleh pekerja / buruh perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan.

2. Atasan pekerja / buruh *outsorce* di tempat kerja yang berasal dari departemen perusahaan mitra kerja / klien dapat melakukan teguran secara lisan dan memotivasi pekerja / buruh *outsorce* guna meningkatkan kinerja dan hasil kerja pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan.
3. Pemotivasian yang diberikan oleh atasan pekerja / buruh *outsorce* terhadap hasil kerja pekerja / buruh *outsorce* di tempat kerja sering diartikan sebagai bentuk *underestimate* terhadap hasil kerja pekerja / buruh *outsorce*.
4. Pemberian teguran lisan dari atasan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo didasarkan pada evaluasi kerja pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan dan pemberian teguran lisan juga dikenakan kepada pekerja / buruh perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo bersangkutan.

Hasil observasi atau pengamatan dalam kesetaraan dan persamaan terhadap pekerja / buruh *outsorce* juga ditemukan sebuah peristiwa, dimana seorang pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo menyatakan bahwa para pekerja / buruh perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo yang melakukan pekerjaan yang bernilai sama dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja / buruh *outsorce*

tersebut menerima upah sebesar > Rp. 3 juta, tetapi pekerja / buruh *outsorce* tersebut hanya menerima Rp. 1 juta – Rp. 2 juta dari PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo, perbedaan besaran upah yang diterima oleh pekerja / buruh perusahaan mitra kerja / klien dengan besaran upah yang diterima oleh pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah karena perbedaan hubungan hukum / hubungan kerja antara kedua golongan pekerja / buruh tersebut. Besaran upah yang diterima pekerja / buruh *outsorce* ditentukan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo sedangkan besaran upah yang diterima pekerja / buruh perusahaan mitra kerja / klien ditentukan oleh perusahaan mitra kerja / klien, sehingga wajar jika terdapat perbedaan besaran upah meskipun keduanya melakukan jenis pekerjaan yang sama nilainya.²⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas dapat disimpulkan :

1. Pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo hanya sebatas memahami hubungan hukum / hubungan kerja antara pekerja / buruh *outsorce* tersebut tanpa mengetahui bahwa besaran upah yang diterima oleh pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah kebijakan yang sepenuhnya dibuat oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo. Besaran upah yang diterima pekerja / buruh *outsorce* dengan besaran upah yang

²⁸ Ibid., Hlm. 79.

diterima pekerja / buruh perusahaan mitra kerja / klien pastilah berbeda karena status hubungan hukum / hubungan kerja antara keduanya yang jelas berbeda.

2. Terjadi perbedaan besaran upah yang signifikan antara besaran upah yang diterima oleh pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan besaran upah yang diterima pekerja / buruh perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo, yang mana di antara kedua golongan pekerja / buruh tersebut melakukan pekerjaan yang memiliki nilai yang sama. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap ketentuan **pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981**.

3. Jika dikaitkan dengan penjabaran Bab IV Sub Bab B. 1. a. 2) c) tentang potongan upah dapat disimpulkan bahwa perbedaan besaran upah yang signifikan tersebut bukan didasarkan pada berlakunya ketentuan komponen pemotongan upah, apalagi jika potongan upah yang terjadi mencapai dua pertiga upah yang seharusnya diterima pekerja / buruh *outsorce*.

4. Pelaksanaan pemenuhan hak pekerja / buruh dalam hal kesetaraan dan persamaan perlakuan terhadap pengupahan pekerja / buruh *outsorce* di PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak terlaksana dengan baik yang disebabkan oleh tidak adanya batasan moral dalam pelaksanaan prinsip ekonomi perusahaan (mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dengan modal yang sekecil-kecilnya) dari PT. Perdana Perkasa Elastindo.

c. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Hal Terjadinya Penggantian Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja (Pihak Ketiga)

Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal terjadinya penggantian perusahaan penyedia tenaga kerja dalam sub bab ini adalah kewajiban pihak penyedia tenaga kerja (PT. Perdana Perkasa Elastindo) kepada pekerja / buruh *outsorce* perusahaan penyedia tenaga kerja lain (pihak ketiga) yang ditempatkan di perusahaan mitra kerja / klien baru PT. Perdana Perkasa Elastindo, dimana masa kerja pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan belum selesai pada saat terjadinya penggantian perusahaan penyedia tenaga kerja.

Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan penggantian perusahaan penyedia tenaga kerja kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 10. Peristiwa penggantian perusahaan penyedia tenaga kerja

Bekerja pada vendor <i>outsourcing</i> lain	Jumlah
Pernah	31
Pernah, mengalami penggantian vendor <i>outsourcing</i>	3
Tidak pernah	64

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Berdasarkan hasil kuisisioner di atas diketahui bahwa dari 98 orang responden sebanyak 31 orang responden (31,63 %) pernah bekerja pada vendor *outsourcing* lain, 64 orang responden (65,31 %) tidak pernah bekerja pada vendor *outsourcing* lain dan 3 orang reponden (3,06 %) mengalami penggantian vendor *outsourcing*.

Landasan hukum pengalihan perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja ditentukan dalam ketentuan **pasal 61 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**. Ketentuan dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo yang senada dengan ketentuan pasal 61 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah **pasal 2 ayat 5 dan ayat 7 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

PASAL 2

MAKSUD DAN TUJUAN SERTA LINGKUP PERJANJIAN

5. Dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa tenaga kerja lainnya (Pihak Ketiga) oleh sebab antara lain berakhirnya perjanjian Pihak Ketiga dengan (KLIEN), sedangkan tenaga kerja tersebut telah bekerja untuk jenis pekerjaan yang terus menerus pada (KLIEN) sesuai ketentuan Pemerintah yang berlaku, maka PERSAELS wajib bersedia menerima tenaga kerja dari Pihak Ketiga Lainnya tersebut baik sebagian ataupun seluruhnya sesuai yang direkomendasikan oleh (KLIEN).
7. Seluruh hak dan kewajiban dari calon Tenaga Kerja Outsource yang dialihkan sebagaimana diatur dalam ayat (5) dan (6) Pasal ini harus terlebih dahulu diselesaikan oleh (KLIEN) dan/atau Pihak Ketiga dan (KLIEN) bertanggung jawab serta membebaskan PERSAELS dari segala tuntutan gugatan maupun permintaan ganti rugi dalam bentuk apapun sehubungan dengan pengalihan tenaga kerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 2 ayat 5 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat disimpulkan bahwa pada saat berakhirnya perjanjian antara perusahaan mitra kerja / klien dengan perusahaan penyedia tenaga kerja lain (pihak ketiga) yang disertai dengan penggantian PT. Perdana Perkasa Elastindo sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja bagi perusahaan mitra kerja / klien tersebut, maka bagi pekerja / buruh *outsource* perusahaan penyedia

tenaga kerja lain (pihak ketiga) secara hukum sesuai ketentuan pasal 61 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan hukum / hubungan kerja pekerja / buruh *outsorce* tersebut menjadi pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Melihat ketentuan pasal 2 ayat 7 Perjanjian Kerjasama PT. Perdana Perkasa Elastindo maka PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak bertanggungjawab terhadap pemenuhan hak dan kewajiban pekerja / buruh bersangkutan seperti yang telah diperjanjikan antara perusahaan mitra kerja / klien dengan perusahaan penyedia tenaga kerja lain (pihak ketiga), hal ini sesuai dengan ketentuan **pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**. Akan tetapi dengan adanya perubahan status hubungan hukum / hubungan kerja pekerja / buruh *outsorce* tersebut yang didasarkan pengalihan / penggantian perusahaan penyedia tenaga kerja, maka secara hukum pemenuhan hak pekerja / buruh *outsorce* seperti penghitungan dan pemenuhan upah lembur, tunjangan hari raya serta hak-hak bersyarat lainnya atas pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan menjadi tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo.

2. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Menjamin Hak-hak Perusahaan Mitra Kerja / Klien

Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang juga diperjanjikan di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah kewajiban PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menjamin hak-hak

perusahaan mitra kerjanya / kliennya. Asas-asas yang perlu diperhatikan dalam hal perjanjian yang diadakan oleh dua pihak ini (PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan perusahaan mitra kerja / klien) adalah sebagai berikut :

1. Asas personalia
2. Asas terbuka (*open system*)
3. Asas bersifat pelengkap (*optional*)
4. Asas konsensualitas
5. Asas perjanjian berlaku sebagai undang-undang (*pacta sunt servanda*)

Mengenai asas personalia, dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah adanya kewenangan seseorang sebagai wakil dari pihak tertentu yaitu mewakili suatu badan hukum. Pada **Alinea I Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** disebutkan :

“Pada hari ini, _____, tanggal _____ bulan _____ tahun **dua ribu delapan** (__ - __ - **2008**), di Jakarta, telah dibuat dan ditandatangani Perjanjian Kerjasama Penyediaan Tenaga kerja _____ (selanjutnya disebut ”**Perjanjian**”) oleh dan antara:

I. _____,
berkedudukan di _____ Jl. _____, dalam hal ini diwakili oleh _____, dalam kedudukannya selaku _____, karenanya secara sah bertindak untuk dan atas nama serta mewakili perseroan tersebut,
Yang untuk selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut _____

II. PT. PERDANA PERKASA ELASTINDO,

berkedudukan di Jakarta, beralamat di Jl. Tambak 20 C, Pegangsaan Menteng, Jakarta Pusat, yang dalam hal ini diwakili oleh **M. HIRAWAN SURAKUSUMAH** selaku **DIREKTUR UTAMA**, karenanya secara sah bertindak untuk dan atas nama serta mewakili perseroan tersebut,
Yang untuk selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut **PERSAELS”**

Dapat dilihat bahwa dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo, PT. Perdana Perkasa Elastindo diwakili oleh Direktur Utama yang sah secara hukum untuk mewakili PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam mengadakan perjanjian dengan perusahaan mitra kerja. Sedangkan perusahaan mitra kerja dalam hal ini diwakili oleh orang yang dalam kapasitas jabatannya dan sah secara hukum untuk mengadakan perjanjian dengan PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Mengenai asas terbuka (*open system*) pada Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari klausula-klausula dalam pasal-pasal serta lampiran-lampiran pada Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Mengenai asas bersifat pelengkap (*optional*) dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari salah satu pasalnya, yaitu **pasal 17 ayat 4 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

**PASAL 17
JANGKA WAKTU PERJANJIAN**

4. Sehubungan dengan pengakhiran Perjanjian, PARA PIHAK dengan ini mengenyampingkan ketentuan pasal 1266 dan 1267 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Berdasarkan ketentuan ini maka berakhirnya Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan perusahaan-perusahaan mitra kerjanya / kliennya adalah berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagaimana yang telah dan / atau nantinya disepakati

oleh kedua belah pihak dengan mengesampingkan ketentuan pasal 1266 dan pasal 1267 B.W. Sedangkan mengenai hal-hal yang belum diatur dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo diatur berdasarkan ketentuan **pasal 24 ayat 1 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yaitu :

**PASAL 24
LAIN-LAIN**

1. Ketentuan-ketentuan mengenai perikatan dan hukum ketenagakerjaan yang lazim, biasa dan umum berlaku untuk suatu perjanjian dan juga berlaku untuk Perjanjian ini.

Mengenai asas konsensualitas dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah disepakatinya lampiran-lampiran dan klausula-klausula lain Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan ditandatanganinya perjanjian tersebut oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Mengenai asas perjanjian berlaku sebagai undang-undang dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat pada **Alinea II Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

“**PARA PIHAK** terlebih dahulu dalam kedudukannya masing-masing menjelaskan dan menerangkan hal-hal sebagai berikut:

- i. Bahwa (KLIEN) adalah suatu Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang _____, yang dalam hal ini membutuhkan sumber daya manusia untuk menunjang kegiatan usahanya;
- ii. Bahwa PERSAELS adalah suatu perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan sumber daya manusia dan atau

tenaga kerja yang ditempatkan diberbagai perusahaan diseluruh wilayah Indonesia;

iii. Bahwa (KLIEN) bermaksud untuk melakukan kerjasama dengan PERSAELS dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan atau tenaga kerja yang akan ditempatkan di (KLIEN);

iv. Bahwa guna mencapai terciptanya hal tersebut dan tetap mendasarkan kepada peraturan perundangan yang berlaku, dipandang perlu untuk membuat dan menandatangani Perjanjian ini sebagai bentuk formal atas niat dan itikad baik hubungan mitra dalam melakukan kerjasama.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka **PARA PIHAK** dengan ini sepakat untuk membuat dan menandatangani Perjanjian ini dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dilihat bahwa PT. Perdana Perkasa Elastindo dan perusahaan mitra kerja / kliennya menyepakati dan menjadikan Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo sebagai aturan dan undang-undang dalam pelaksanaan kerjasama penyediaan tenaga kerja antar kedua belah pihak.

Adapun mengenai tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo terhadap hak-hak perusahaan mitra kerja / klien, ketentuan-ketentuan yang merupakan satu kesatuan dan tidak dapat dipisahkan dari Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah :

1. Lampiran A
2. Lampiran B
3. Lampiran D

Dalam Lampiran A Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo diatur hal-hal sebagai berikut :

1. Posisi pekerjaan

Posisi pekerjaan sesuai dengan permintaan perusahaan mitra kerja / klien.

2. Wilayah cakupan

Wilayah cakupan merupakan lokasi kerja perusahaan mitra kerja / klien yang membutuhkan tenaga kerja *outsourc*e dari PT. Perdana Perkasa Elastindo.

3. Proses *recruitment*

- a. Media pengajuan permintaan tenaga kerja *outsourc*e

Berupa formulir permintaan tenaga kerja yang berisi keterangan atas jumlah permintaan tenaga kerja, posisi, *job requirement*, *user*, organisasi dan telah ditandatangani oleh *human resources* perusahaan mitra kerja / klien.

- b. Pemenuhan tenaga kerja

- c. Waktu pemenuhan tenaga kerja

Untuk wilayah cakupan Jabotabek dilakukan dalam waktu maksimum lima belas hari kerja untuk dua puluh lima kandidat tenaga kerja *outsourc*e dan sesuai dengan kesepakatan untuk wilayah non-jabotabek. Waktu pemenuhannya dihitung dari waktu pengiriman formulir dan / atau konfirmasi permintaan tenaga kerja *outsourc*e oleh perusahaan mitra kerja / klien sampai dengan pengiriman *file* tenaga kerja *outsourc*e oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo ke perusahaan mitra kerja / klien.

d. Proses *Recruitment*

Penyeleksian tahap pertama (lihat Bab IV Sub Bab A. 3. a.) oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dilanjutkan pengiriman *file* kepada perusahaan mitra kerja / klien. Tahapan selanjutnya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan mitra kerja, misalnya memerlukan psikotes dan tes kesehatan, dengan biaya yang ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan mitra kerja / klien (PT. Perdana Perkasa Elastindo hanya sebagai pelaksana kebutuhan)

e. *Training*

Berupa *training* orientasi selama satu hari kerja dalam jangka waktu satu bulan setelah pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan ditempatkan untuk bekerja di perusahaan mitra kerja / klien dan jenis *training* didasarkan pada posisi pekerjaan pekerja / buruh *outsorce*.

f. Berakhirnya masa kontrak

Merupakan pemberitahuan tertulis dari PT. Perdana Perkasa Elastindo atas berakhirnya masa kerja pekerja / buruh *outsorce* kepada *human resources* perusahaan mitra kerja / klien dengan disertai *performance appraisal form* pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan. *Performance appraisal form* dapat digunakan oleh perusahaan mitra kerja / klien sebagai dasar pertimbangan perpanjangan kontrak pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan.

4. *Duty officer*

Pekerja / buruh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang bertugas menjaga hubungan antara pekerja / buruh *outsorce*, PT. Perdana Perkasa Elastindo dan perusahaan mitra kerja / klien dengan melakukan koordinasi antara para pihak melalui telepon, *e-mail* dan kunjungan ke lokasi kerja pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

5. Kewenangan

Mengatur ketentuan seputar *range salary*, *final interview*, perubahan *salary*, *performance appraisal*, dan pekerja / buruh *outsorce* bermasalah.

Dalam Lampiran B Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo diatur hal-hal sebagai berikut :

1. Komponen biaya

Berisi ketentuan mengenai :

- a. Biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan mitra kerja / klien berdasarkan komponen upah yang diatur oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan terkait (seperti Undang-undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan dan sebagainya).
- b. *Management fee*.

- c. Biaya pengangkatan pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo menjadi pekerja / buruh tetap perusahaan mitra kerja / klien.

2. Operasional

Berisi ketentuan mengenai :

- a. *Invoice* dan faktur pajak.
- b. Cara pembayaran.
- c. Tanggal jatuh tempo pembayaran-pembayaran terkait Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

3. Denda keterlambatan

Berisi ketentuan mengenai besaran denda atas keterlambatan pemenuhan kewajiban PT. Perdana Perkasa Elastindo dan besaran denda atas keterlambatan pemenuhan kewajiban perusahaan mitra kerja / klien.

Dalam Lampiran D Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo diatur mengenai tindakan disiplin bagi pekerja / buruh *outsorce*, yang berisi :

- a. Kewenangan para pihak tentang pendisiplinan pekerja / buruh *outsorce*.
- b. Bentuk tindakan pendisiplinan yang dapat dikenakan pada pekerja / buruh *outsorce*.
- c. Tata cara dan alasan permintaan penggantian pekerja / buruh *outsorce*.

d. Ketentuan dan sanksi atas pekerja / buruh *outsorce* yang mangkir.

a. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Melaksanakan *Recruitment* dan Seleksi Sesuai Dengan Spesifikasi yang Diinginkan Perusahaan Mitra Kerja / Klien dan Tepat Waktu

Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk melaksanakan *recruitment* dan seleksi sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan perusahaan mitra kerja / klien dan tepat waktu diatur dalam **pasal 5 ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo**, akan tetapi dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak terdapat ketentuan yang mengatur tentang sanksi yang dapat dikenakan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal keterlambatan pemenuhan tenaga kerja. Ketentuan pasal 5 ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo berbunyi sebagai berikut :

**PASAL 5
TENAGA KERJA**

1. Tenaga Kerja *Outsource* haruslah tenaga-tenaga yang berkualitas untuk dapat dipekerjakan pada (KLIEN), Tenaga Kerja *Outsource* tersebut haruslah sekurang-kurangnya memiliki kualifikasi sebagaimana dinyatakan dalam LAMPIRAN A Perjanjian ini.
2. PERSAELS bertanggung jawab melakukan pemeriksaan atas latar belakang setiap Tenaga Kerja *Outsource* serta menjamin bahwa Tenaga Kerja *Outsource* yang ditempatkan pada (KLIEN) tidak memiliki catatan kriminal atau tuduhan atas suatu kejahatan serta tidak mempekerjakan orang-orang yang

tidak sesuai dan tidak berkualitas baik dari sisi pendidikan, latihan dan pengalamannya.

3. PERSAELS akan menyediakan Tenaga Kerja Outsource sesuai dengan jadwal yang ditentukan bersama-sama oleh (KLIEN) dan PERSAELS.

Lampiran A yang dimaksud dalam ayat 1 pasal di atas adalah tentang spesifikasi pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan tersebut ditentukan oleh perusahaan mitra kerja / klien dengan terlebih dahulu mengajukan formulir permintaan tenaga kerja kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai posisi pekerjaan untuk departemen perusahaan mitra kerja / klien yang memerlukan tenaga kerja *outsource*, kantor perusahaan mitra kerja / klien yang memerlukan tenaga kerja *outsource* dan proses *recruitment* yang disesuaikan dengan kebutuhan departemen perusahaan mitra kerja / klien.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo, PT. Perdana Perkasa Elastindo pernah melakukan keterlambatan pemenuhan tenaga kerja yang disebabkan oleh sulitnya lokasi kerja yang diminta oleh perusahaan mitra kerja / klien berupa keadaan dimana tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi tidak mau untuk ditempatkan pada lokasi kerja yang diminta perusahaan mitra kerja / klien. Sanksi atas keterlambatan pemenuhan tenaga kerja tidak diatur oleh Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo sehingga pelaksanaan pemenuhan tenaga kerja disini bersifat *gentlement agreement* dengan

penyelesaian wanprestasi berupa perpanjangan waktu pemenuhan tenaga kerja.²⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas diketahui bahwa :

1. Alasan keterlambatan :

Lokasi kerja perusahaan mitra kerja / klien (penempatan pada kantor perusahaan mitra kerja / klien yang tidak sesuai keinginan tenaga kerja, tenaga kerja yang menyetujui penempatan di lokasi kerja yang dimaksud tidak memenuhi spesifikasi / kualifikasi yang diminta).

2. Tidak terdapat sanksi materil.

3. Diselesaikan dengan perpanjangan waktu pemenuhan tenaga kerja.

4. Itikad baik dalam pelaksanaan tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam menyeleksi tenaga kerja dan mengajukan calon pekerja / buruh *outsourc*e yang memiliki kualifikasi seperti keinginan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan tepat waktu sesuai jangka waktu yang disepakati kedua belah pihak, dalam hal ini menjadi kriteria penilaian kinerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam bisnis *outsourcing* yang dapat mempengaruhi kepuasan,

²⁹ Data primer, Wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo, April 2009.

kepercayaan dan pemilihan PT. Perdana Perkasa Elastindo sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja bagi para mitra kerja / kliennya.

b. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menanggung Tuntutan dan Pembebasan Tuntutan Atas Perusahaan Mitra Kerja / Klien Dalam Hal Terjadinya Tuntutan Ketenagakerjaan dari Pekerja / Buruh *Outsource*

Mengenai kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menanggung tuntutan pekerja / buruh *outsource* kepada perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo dan pembebasan perusahaan mitra kerja / klien dari tuntutan pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dicantumkan pada **pasal 7 ayat 5, ayat 7, ayat 8 dan ayat 9 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

PASAL 7

PERNYATAAN JAMINAN

5. (KLIEN) melalui PERSAELS bertanggung jawab atas pembayaran upah sesuai dengan upah minimum yang di tetapkan oleh pemerintah, jaminan sosial, tunjangan-tunjangan yang diatur oleh peraturan-peraturan dan undang-undang Republik Indonesia serta melakukan pembayaran-pembayaran pajak penghasilan atas Tenaga Kerja *Outsource* sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku kepada kantor pajak yang berwenang.
7. PERSAELS dengan ini berjanji untuk melakukan pembayaran-pembayaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) Pasal ini secara tepat waktu dan sesuai dengan perintah dari (KLIEN).

8. PERSAELS dengan ini sepakat untuk bertanggungjawab dan melepaskan (KLIEN) dari gugatan, tuntutan maupun permintaan ganti rugi pihak ketiga lain, dalam hal terjadinya kegagalan atau keterlambatan atas pembayaran-pembayaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) Pasal ini yang terbukti diakibatkan karena kesalahan PERSAELS.
9. PERSAELS bertanggungjawab atas segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan termasuk namun tidak terbatas pada penerimaan Tenaga Kerja, hubungan Tenaga Kerja, performa kerja Tenaga Kerja, pengurusan dan administrasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsource (Jamsostek), kesehatan dan keselamatan kerja, serta penyelesaian setiap masalah perburuhan.

Jika ketentuan di atas dikaitkan dengan pembahasan Bab IV Sub Bab B. 1. dapat ditarik kesimpulan bahwa kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menanggung tuntutan dan membebaskan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo dari segala tuntutan pekerja / buruh PT. Perdana Perkasa Elastindo didasarkan alasan hubungan hukum / hubungan kerja antara pekerja / buruh *outsource* kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo sehingga perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan segala tuntutan dalam hal ketenagakerjaan menjadi tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo, tuntutan ketenagakerjaan dari pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang pernah terjadi adalah tuntutan dari pekerja / buruh *outsource* untuk dijadikan pekerja / buruh tetap perusahaan mitra kerja / klien. Pengangkatan pekerja / buruh *outsource* menjadi pekerja / buruh

tetap perusahaan mitra kerja / klien adalah hak perusahaan mitra kerja / klien yang didasarkan pada penilaian atas kinerja pekerja / buruh *outsorce*. Untuk menanggulangi / menghilangkan tuntutan tersebut, PT. Perdana Perkasa Elastindo menemui pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan untuk memberikan pengertian berupa konseling dan pemotivasian.³⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Jenis tuntutan umumnya berupa tuntutan dari pekerja / buruh *outsorce* untuk menjadi pekerja / buruh tetap perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo.
2. Penyelesaian yang dilakukan PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah dengan mengadakan tatap muka dengan pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan untuk menjelaskan status hubungan kerja pekerja / buruh *outsorce* dan memotivasi pekerja / buruh *outsorce* untuk meningkatkan kinerjanya sebagai salah satu syarat menjadi pekerja / buruh tetap perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo.
3. Semua terselesaikan dengan baik.

³⁰ Ibid., Hlm. 115.

c. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menjaga, Memelihara dan Meningkatkan Kinerja Pekerja / Buruh *Outsource*

Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam beberapa pasalnya berisi ketentuan terkait dengan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam menjaga, memelihara dan meningkatkan kinerja pekerja / buruh *outsource* yang ditempatkan pada perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo, yaitu **pasal 7 ayat 17 dan pasal 12 ayat 1, ayat 2 dan ayat 4 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

PASAL 7

PERNYATAAN JAMINAN

17. PERSAELS wajib dan berdasarkan kesepakatan (KLIEN) dapat memberikan laporan-laporan bulanan atau laporan-laporan lain berkaitan dengan Tenaga Kerja *Outsource* setiap saat diperlukan (KLIEN).

PASAL 12

BENTURAN KEPENTINGAN DAN PENGALIHAN TENAGA KERJA

1. PERSAELS harus mencegah dan menghilangkan kondisi-kondisi yang dapat mengakibatkan benturan kepentingan dengan (KLIEN). PERSAELS harus mencegah timbulnya benturan kepentingan yang muncul dari hubungan-hubungan antara Tenaga Kerja *Outsource* dan antara karyawan (KLIEN). Usaha-usaha PERSAELS tersebut harus mencakup tindakan-tindakan pencegahan terhadap benturan kepentingan dari hubungan para karyawan PERSAELS dengan para karyawan (KLIEN). Usaha-usaha PERSAELS tersebut juga mencakup pencegahan para karyawan PERSAELS menerima hadiah atau pemberian-pemberian lain yang dapat disamakan dengan hadiah dari para karyawan PERSAELS.
2. Tenaga Kerja *Outsource* wajib melaksanakan Pekerjaannya dengan segenap kemampuan terbaik yang dimiliki.
4. PERSAELS harus memastikan bahwa Tenaga Kerja *Outsource* tidak melakukan kerja rangkap pada perusahaan lain, dan

apabila Tenaga Kerja Outsource diketahui melakukan kerja rangkap pada perusahaan lain, maka PERSAELS akan segera mengganti Tenaga Kerja Outsource tersebut.

Terkait pasal 7 ayat 17 dan pasal 12 ayat 2 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah mengenai laporan bulanan mengenai kinerja pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo. Laporan tersebut didasarkan pada evaluasi kerja yang dilaporkan oleh pihak perusahaan mitra kerja / klien kepada PT Perdana Perkasa Elastindo.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo, penilaian kinerja pekerja / buruh *outsource* dikeluarkan oleh *field manager* perusahaan mitra kerja / klien berupa evaluasi kerja. Evaluasi kerja dibentuk berdasarkan SOP yang umum digunakan oleh perusahaan mitra kerja / klien seperti pada posisi *teller* SOP yang umum digunakan adalah standar waktu pelayanan nasabah, standar pelayanan dan sebagainya. Tindakan yang dilakukan PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk meningkatkan kinerja pekerja / buruh *outsource* yang kinerjanya dinilai kurang adalah dengan meng-*offline*-kan untuk diberikan konseling dan pemotivasian.³¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas diketahui bahwa :

³¹ Ibid., Hlm. 115.

1. Evaluasi kerja dikeluarkan oleh *manager* lapangan tempat pekerja / buruh *outsorce* ditempatkan dengan melihat kinerja pekerja / buruh dalam melakukan pekerjaannya (*job order*).
2. Evaluasi kerja dibentuk berdasarkan kebijakan dan *forms* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo.
3. *Forms* yang digunakan untuk menentukan evaluasi kerja disesuaikan dengan *job profile* yang diajukan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo seperti spesifikasi pekerjaan, standar kualitas pelayanan dan sebagainya.
4. Berita acara mengenai kinerja pekerja / buruh *outsorce* didasarkan pada evaluasi kerja dan dibentuk oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo. Berita acara ini ditandatangani oleh pihak perusahaan *outsourcing*, diketahui dan disetujui oleh *manager* lapangan.
5. Bagi pekerja / buruh *outsorce* yang kinerjanya dinilai kurang memuaskan akan di *off-line* untuk sementara waktu dan diberikan konseling motivasi.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo, bentuk tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam menjaga, memelihara dan meningkatkan kinerja pekerja / buruh *outsorce* yang ditempatkan pada perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah dengan mengadakan pelatihan kerja pekerja / buruh *outsorce*. Pelatihan

kerja juga dilakukan untuk memperkenalkan produk dan / atau prosedur baru yang dikeluarkan oleh perusahaan mitra kerja / klien sehingga pekerja / buruh *outsorce* mengerti dan menguasai produk dan / atau prosedur baru yang terkait dengan *job order* pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan. Benturan kepentingan yang dimaksud dalam pasal 12 ayat 1 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah hal-hal terkait sebab penurunan kinerja pekerja / buruh *outsouce* seperti persepsi negatif pekerja / buruh *outsorce* terhadap ketegasan atasan di lokasi kerja dan sebagainya. Bentuk tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam mengatasi benturan kepentingan tersebut adalah dengan memberikan konseling dan pemotivasian kepada pekerja / buruh *outsorce*. Tidak pernah ditemukan pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang melakukan kerja rangkap pada perusahaan lain.³²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas diketahui bahwa :

1. Program pelatihan kerja terhadap pekerja / buruh *outsorce* dilakukan untuk :
 - a. Meningkatkan kinerja pekerja / buruh *outsorce* dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai *job order* yang diberikan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo.

³² Ibid., Hlm. 115.

- b. Media pembelajaran bagi pekerja / buruh *outsorce* tentang prosedur-prosedur dan produk-produk baru yang dikeluarkan oleh perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo.
2. Benturan kepentingan yang dimaksud pasal 12 ayat 1 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah teguran lisan dari atasan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo di lokasi kerja pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang dianggap terlalu keras. Hal inilah yang umumnya mengakibatkan turunnya kinerja pekerja / buruh *outsorce* di lokasi kerja karena teguran lisan dari atasannya tersebut menjadikan *mood* pekerja / buruh *outsorce* menjadi menurun bahkan terkadang hilang. Umumnya untuk mengatasi masalah ini PT. Perdana Perkasa Elastindo melakukan konseling bagi pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan.
3. Tidak pernah ditemukan adanya pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang melakukan kerja rangkap pada perusahaan lain.

Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Upaya yang dilakukan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam menjaga, memelihara dan meningkatkan kinerja pekerja / buruh *outsorce* adalah melakukan pelatihan yang diperuntukkan bagi pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana

Perkasa Elastindo telah sesuai dengan rumusan **pasal 9** dan **pasal 12 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**.

2. Program pelatihan yang dibentuk oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo terlebih dahulu disesuaikan dengan *job profile* dari perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo yang bersangkutan, kemudian diajukan untuk dievaluasi dan disetujui oleh perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo yang bersangkutan, hal ini merupakan pelaksanaan ketentuan **pasal 10 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**.

d. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Mendisiplinkan Pekerja / Buruh *Outsource*

Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk mendisiplinkan pekerja / buruh *outsource*-nya di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo diatur dalam **pasal 5 ayat 4** dan **pasal 7 ayat 9 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo**, yang berbunyi :

**PASAL 5
TENAGA KERJA**

4. PERSAELS wajib menerapkan peraturan yang mendorong perilaku disiplin yang tinggi kepada para Tenaga Kerja *Outsource*. PERSAELS dengan ini menyetujui pula bahwa setiap penggantian tenaga kerja, tetap mengacu pada batas waktu sebagaimana dimaksud dalam LAMPIRAN A Perjanjian ini. Biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan pemindahan dan penggantian Tenaga Kerja *Outsource* akan menjadi tanggung jawab (KLIEN).

PASAL 7 PERNYATAAN JAMINAN

9. PERSAELS bertanggungjawab atas segala hal yang berkaitan dengan ketenaga kerjaan termasuk namun tidak terbatas pada penerimaan Tenaga Kerja, hubungan Tenaga Kerja, performa kerja Tenaga Kerja, pengurusan dan administrasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsource (Jamsostek), kesehatan dan keselamatan kerja, serta penyelesaian setiap masalah perburuhan.

Sedangkan mengenai bentuk ketidaksiplinan pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo serta mengenai prosedur dan bentuk tindakan disiplin yang dapat dikenakan kepada pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo diatur dalam **angka 1, angka 2 dan angka 5 Lampiran D Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

1. Tindakan disiplin terhadap Tenaga Kerja Outsource hanya dapat dilakukan oleh PERSAELS berdasarkan laporan yang dilengkapi dengan bukti-bukti pendukung yang diberikan (KLIEN) dengan alasan Tenaga Kerja Outsource telah terbukti melakukan pelanggaran baik terhadap peraturan (KLIEN) maupun performa Tenaga Kerja Outsource dinilai tidak memenuhi kriteria yang diinginkan oleh (KLIEN) yang mengakibatkan kerugian baik secara langsung maupun tidak langsung;
2. Tindakan disiplin yang dikenakan terhadap Tenaga Kerja Outsource dilakukan oleh PERSAELS berdasar kualitas maupun kuantitas pelanggaran yang dilakukan, dengan jenis-jenis tindakan disiplin sebagai berikut:
 - a. Teguran lisan, diberikan apabila penyuluhan terhadap Tenaga Kerja *outsource* tidak membawa hasil, dilakukan bersama-sama Persaels dan atasan dari Tenaga Kerja *outsource* yang bersangkutan; dilanjutkan dengan
 - b. Teguran tertulis atau Surat Peringatan; dilanjutkan dengan
 - c. Pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut "PHK").
5. Sanksi disiplin terhadap Tenaga Kerja Outsource yang mangkir dapat dilakukan setelah ada pemberitahuan mangkir dari (KLIEN). Untuk menghindari terjadinya mangkir yang berkepanjangan maka (KLIEN) selaku pengguna langsung wajib memberitahukan kepada PERSAELS apabila terdapat Tenaga Kerja Outsource yang mangkir lebih dari 1 (satu) hari kerja. Namun apabila terdapat tenaga kerja Outsource mangkir lebih

dari 5 (lima) hari berturut – turut tanpa keterangan maka di anggap mengundurkan diri dari perusahaan.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo, jenis ketidakdisiplinan yang marak dilakukan oleh pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah bolos kerja (mangkir). Jenis ketidakdisiplinan yang juga pernah dilakukan oleh pekerja / buruh *outsorce* adalah pemalsuan *credit card*. Terhadap tindakan mangkir berlaku ketentuan angka 5 Lampiran D Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo. Dalam menindak pekerja / buruh *outsorce* yang melakukan jenis ketidakdisiplinan, perusahaan mitra kerja / klien akan memberikan teguran lisan kepada pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan dan apabila terjadi pelanggaran berat ketentuan disiplin, perusahaan mitra kerja / klien akan melaporkannya secara tertulis (memo dan sebagainya) kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo.³³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Tindakan disiplin yang diterapkan PT. Perdana Perkasa Elastindo kepada pekerja / buruh *outsorce*-nya berupa Surat Peringatan (SP) hingga pemberhentian. Surat Peringatan (SP) yang dikenakan kepada pekerja / buruh *outsorce* adalah

³³ Ibid., Hlm. 115.

sebanyak tiga kali yaitu SP I, SP II dan SP III. Surat Peringatan (SP) dikeluarkan oleh departemen *industrial relations* PT. Perdana Perkasa Elastindo setelah departemen ini melakukan penelitian terhadap laporan / memo / pemberitahuan yang dikirimkan perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan tentang adanya pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan oleh pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo. Surat Peringatan (SP) I, II dan III diberikan tidak secara berurutan melainkan tergantung dari kadar pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan dengan mempertimbangkan masukan dari perusahaan mitra kerja / klien.

2. Jenis ketidaksiplinan yang marak dilakukan oleh pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah tentang mangkir. Mangkir ditolerir sebanyak satu kali dalam satu bulan, jika terdapat pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang mangkir lebih dari satu hari dalam satu bulan, sesuai angka 5 Lampiran D Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo maka terhadap pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan dikenakan Surat Peringatan (SP) dan jika mangkir dilakukan lima kali secara berurutan maka pekerja / buruh *outsorce* tersebut dianggap mengundurkan diri (PHK secara sepihak sesuai PKWT). Dalam hal pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan

dikenakan sanksi PHK, maka bentuk tanggung jawab yang dilakukan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo kepada perusahaan mitra kerja / kliennya adalah berupa penggantian pekerja / buruh *outsorce*. Pengecualian mangkir diatur pada **pasal 5 ayat 4 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

PT. Perdana Perkasa Elastindo yang berbunyi :

Pasal 5

Pedoman dan Tata Tertib Kerja

3. Bilamana Pihak Kedua tidak masuk kerja dengan alasan apapun, Pihak Kedua wajib memberitahukan secepat mungkin dengan cara-cara yang wajar kepada Pihak Pertama dan klien Pihak Pertama. Tidak masuk kerja karena sakit sekurang-kurangnya 2 hari wajib disertai dengan surat keterangan dokter.

e. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menyelesaikan Kerugian dan / atau Kerusakan Materiil dan Finansial Perusahaan Mitra Kerja / Klien yang Disebabkan Kelalaian dan / atau Kesengajaan (Kecurangan) Pekerja / Buruh *Outsource*

Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menyelesaikan kerugian dan / atau kerusakan materiil dan finansial perusahaan mitra kerja / klien yang disebabkan kelalaian dan / atau kesengajaan (kecurangan) pekerja / buruh *outsorce* dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo diatur dalam **pasal 7 ayat 12, ayat 13, ayat 14 dan ayat 15 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT.**

Perdana Perkasa Elastindo yang berbunyi :

PASAL 7
PERNYATAAN JAMINAN

12. Apabila terjadi kasus-kasus kecurangan dan pelanggaran peraturan perusahaan (KLIEN) yang melibatkan Tenaga Kerja Outsource maupun karyawan PERSAELS maka (KLIEN) akan memberitahukan hal tersebut secara tertulis dalam jangka waktu 3 (tiga) hari kerja kepada PERSAELS setelah ditemukannya data-data terhadap kasus tersebut.
13. PERSAELS wajib memberi respon pada (KLIEN) paling lama 7 (tujuh) hari kerja serta bekerjasama dengan (KLIEN) dalam penyelesaian kasus sebagaimana dimaksud dalam ayat (9) Pasal ini dan wajib mengambil tindakan yang tepat menurut PERSAELS kepada Tenaga Kerja Outsource yang bersangkutan.
14. Dalam hal terjadi kerugian finansial maupun non-finansial yang diakibatkan kelalaian atau kesalahan Tenaga Kerja Outsource didalam melaksanakan tugasnya di (KLIEN), maka hal tersebut merupakan tanggung jawab dari Tenaga Kerja Outsource yang bersangkutan dan bukan tanggungjawab dari PERSAELS, dalam hal ini PERSAELS hanya sebatas membantu untuk menyelesaikan menyelesaikan kerugian yang ditimbulkan oleh (KLIEN) yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Outsource tersebut. PERSAELS berkewajiban memberi respon paling lama 3 (tiga) hari kerja serta bekerjasama dengan (KLIEN) dalam penyelesaian kasus sebagaimana dimaksud dalam ayat ini dan mengambil tindakan yang tepat menurut PERSAELS kepada Tenaga Kerja Outsource yang bersangkutan.
15. PERSAELS dengan ini berkewajiban untuk sepenuhnya membantu (KLIEN) dengan memberikan data-data maupun informasi yang diperlukan seandainya (KLIEN) atas pertimbangannya sendiri bermaksud untuk melakukan tuntutan/gugatan dan tindakan hukum lainnya kepada Tenaga Kerja Outsource atas timbulnya kerugian sebagaimana diatur dalam Ayat (14) Pasal ini.

Senada dengan pasal di atas adalah ketentuan **angka 3 Lampiran**

D Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT.

Perdana Perkasa Elastindo yang berbunyi :

3. (KLIEN) berhak untuk meminta pergantian Tenaga Kerja Outsource tanpa memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam angka 3 Lampiran D ini dalam hal Tenaga Kerja Outsource melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang, data dan/atau uang milik (KLIEN);

- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan (KLIEN);
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau Pihak Pertama di lingkungan kerja
- f. Membujuk teman sekerja atau (KLIEN) untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik (KLIEN) yang menimbulkan kerugian bagi (KLIEN);
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja, (KLIEN) dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia (KLIEN) kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Terhadap pelanggaran tersebut di atas yang menyebabkan kerugian pada pihak (KLIEN), maka pihak PERSAELS tetap akan bertanggung jawab memberikan ganti rugi secara material kepada (KLIEN), dan besarnya akan ditentukan secara musyawarah dan mufakat antara pihak PERSAELS dan (KLIEN);

Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam angka 3 Lampiran D ini harus didukung dengan bukti yang wajib diperoleh (KLIEN), yaitu sebagai berikut:

- a. Tenaga Kerja Outsource tertangkap basah melakukan perbuatan tersebut di atas;
- b. Adanya pengakuan dari Tenaga Kerja outsource yang bersangkutan;
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pejabat (KLIEN) yang berwenang dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa

Elastindo, jenis kelalaian dan / atau kesengajaan (kecurangan) pekerja / buruh *outsorce* yang mengakibatkan kerugian dan / atau kerusakan materiil dan finansial perusahaan mitra kerja / klien yang pernah terjadi adalah pemalsuan *credit card*. PT. Perdana Perkasa Elastindo saat itu

dituntut oleh perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan untuk mengganti kerugian yang diderita perusahaan mitra kerja / klien tersebut. Untuk menyelesaikan tuntutan tersebut digunakan jalur non litigasi dengan musyawarah, pada musyawarah tersebut tidak terjadi mufakat yaitu : (1) PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak bersedia mengganti kerugian perusahaan mitra kerja / klien dengan alasan lemahnya sistem pembuatan *credit card* di perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan dan dengan alasan ketentuan pasal 7 ayat 14 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo; dan (2) Perusahaan mitra kerja / klien tetap mempertahankan tuntutannya dengan didasarkan pada ketentuan paragraf 2 pasal 3 Lampiran D Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo. Terhadap tidak tercapainya mufakat tersebut perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan tidak menempuh jalur litigasi.³⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Dalam kasus ini penyelesaian perselisihan tentang ganti rugi yang diambil PT. Perdana Perkasa Elastindo dan perusahaan mitra kerja / kliennya adalah dengan cara musyawarah, dengan hasil PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak mengganti kerugian materiil yang diderita perusahaan mitra kerja / kliennya. PT. Perdana Perkasa Elastindo melakukan pembelaan yang

³⁴ Op. Cit., Hlm. 79.

didasarkan pada pasal 7 ayat 14 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo disertai dengan hasil penelitian PT Perdana Perkasa Elastindo yang membuktikan lemahnya sistem pembuatan *credit card* di perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan.

2. Terhadap kasus tersebut terlihat tidak terlaksananya tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo berupa tidak adanya itikad baik dari PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menyelesaikan kerugian dan / atau kerusakan materiil dan finansial perusahaan mitra kerja / klien yang disebabkan kelalaian dan / atau kesengajaan (kecurangan) pekerja / buruh *outsourc*-nya seperti yang telah dicantumkan dalam paragraf 2 angka 3 Lampiran D Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak melaksanakan tanggung jawab mutlak (tanpa unsur kesalahan) sesuai **pasal 1367 B.W.**
3. Bertentangannya ketentuan dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo yang mengatur tentang tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal terjadinya kerugian materiil yang disebabkan oleh kelalaian dan / atau kecurangan pekerja / buruh *outsourc* PT. Perdana Perkasa Elastindo. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan pasal 7 ayat 14 dan paragraf 2 angka 3 Lampiran

D Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

f. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menjamin Informasi Rahasia Perusahaan Mitra Kerja / Klien

Mengenai jaminan yang diberikan PT. Perdana Perkasa Elastindo terhadap segala bentuk informasi rahasia milik perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dicantumkan dalam **pasal 13 dan pasal 14 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

**PASAL 13
KEPEMILIKAN INFORMASI**

1. Semua informasi dan/atau bahan-bahan yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan berdasarkan Perjanjian ini baik yang sudah selesai atau masih dalam proses penyelesaian adalah merupakan milik dari (KLIEN). Untuk segala keperluan termasuk dan tidak terbatas penggandaan, modifikasi atau pengungkapan dari informasi dan/atau bahan-bahan tersebut harus mendapat persetujuan tertulis terlebih dahulu dari (KLIEN).
2. Setiap saat dan sewaktu-waktu jika diminta oleh (KLIEN) dan/atau pada saat Perjanjian ini berakhir/diakhiri, PERSAELS, Tenaga Kerja Outsource maupun Karyawannya wajib mengembalikan seluruh informasi dan/atau bahan-bahan sebagaimana disebut pada ayat (1) Pasal ini yang berada/dimiliki/dikuasainya kepada (KLIEN).

**PASAL 14
INFORMASI RAHASIA**

1. Dalam Perjanjian ini yang dimaksud dengan Informasi Rahasia adalah setiap dan semua informasi dan data yang didapat PERSAELS, karyawan dan tenaga kerjanya, baik langsung ataupun tidak langsung yang berkaitan dengan pelaksanaan Pekerjaannya termasuk dan tidak terbatas pada setiap informasi/data nasabah dan atau prospek nasabah (KLIEN).

2. PERSAELS setuju untuk memperlakukan secara rahasia hal-hal sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini.
3. PERSAELS tidak akan menggunakan nama (KLIEN) untuk keperluan promosi atau publikasi sehubungan dengan Pekerjaan atau Informasi Rahasia tanpa memperoleh persetujuan tertulis terlebih dahulu dari (KLIEN).
4. PERSAELS menjamin bahwa setiap Tenaga Kerja Outsource yang ditempatkan di (KLIEN) telah menandatangani Perjanjian Informasi Rahasia sebagaimana dinyatakan dalam LAMPIRAN C Perjanjian ini.
5. Informasi rahasia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini tidak termasuk:
 - a. Informasi yang sudah menjadi rahasia umum ;
 - b. Informasi yang diperoleh PERSAELS yang berasal dari pihak ketiga lainnya tertulis tanpa ada larangan untuk mengungkapkannya;
 - c. Informasi yang telah dimiliki PERSAELS secara tertulis tanpa ada larangan untuk mengungkapkannya.
6. Apabila Informasi Rahasia dan/atau bahan-bahan yang didapat dari Pekerjaan tersebut bocor atau diindikasikan bocor, maka PERSAELS dengan ini wajib dan sepenuhnya bertanggung jawab untuk menangani, menyelidiki serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai arahan/rekomendasi (KLIEN), termasuk namun tidak terbatas untuk membantu (KLIEN) jika akan menempuh jalur hukum.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo, jenis data yang digolongkan sebagai informasi rahasia milik perusahaan mitra kerja / klien adalah data keuangan, strategi pengembangan perusahaan dan *cost management* perusahaan mitra kerja / klien. Bentuk tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo terhadap penguasaan informasi rahasia mitra kerja / klien oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah penyimpanan informasi rahasia tersebut oleh pihak *data base* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan jaminan dari PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menanggung akibat hukum yang mungkin terjadi dari kebocoran

informasi rahasia tersebut serta pengembalian dan / atau pemusnahan informasi rahasia milik perusahaan mitra kerja / klien ketika perjanjian berakhir. Tidak pernah terjadi kebocoran informasi rahasia milik perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo.³⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas diketahui bahwa :

1. Informasi rahasia wajib mendapat perhatian penuh baik dari perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo maupun dari PT. Perdana Perkasa Elastindo yang terdiri dari data keuangan, *management* biaya dan strategi pengembangan perusahaan.
2. Informasi rahasia yang di dapat oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo, pekerja / buruh PT. Perdana Perkasa Elastindo maupun oleh pekerja / buruh *outsourse* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang ditempatkan di perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo disimpan dalam suatu *data base* yang keamanannya dijamin oleh bagian IT dan bagian *data entry management* PT. Perdana Perkasa Elastindo. Dalam hal berakhirnya perjanjian kerjasama antara PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan maka terhadap data-data yang digolongkan dalam klasifikasi

³⁵ Op. Cit., Hlm. 115.

informasi rahasia tersebut akan dikembalikan kepada perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan disertai dengan pemusnahan (terhadap *softcopy*) informasi tersebut.

3. Tidak pernah terjadi kebocoran atas informasi rahasia milik perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo baik yang dilakukan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo, pekerja / buruh PT. Perdana Perkasa Elastindo maupun oleh pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang ditempatkan di perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo.

g. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Penggunaan Logo / Merek Perusahaan Mitra Kerja / Klien

Mengenai kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo diatur dalam **pasal 15 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

**PASAL 15
PENGUNAAN LOGO**

1. PERSAELS mengupayakan bahwa setiap Tenaga Kerja *Outsource* maupun karyawannya tidak akan menggunakan badge, kartu kehadiran, surat berlogo yang disediakan (KLIEN) untuk tujuan selain untuk pelaksanaan Pekerjaan berdasarkan Perjanjian ini.

2. Penggunaan nama dan logo (KLIEN) oleh PERSAELS dalam bentuk cetakan harus mendapatkan persetujuan tertulis terlebih dahulu dari (KLIEN).
3. Atas pelaksanaan Pekerjaan, (KLIEN) dengan ini memberikan persetujuan kepada PERSAELS untuk menggunakan nama dan logo dari (KLIEN) dalam bentuk cetakan dan terbatas hanya untuk pelaksanaan Perjanjian ini.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo, penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo harus didahului dengan pengajuan persetujuan tertulis disertai dengan persetujuan dari perusahaan mitra kerja / klien terhadap maksud dan tujuan penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo. Maksud dan tujuan penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien adalah berisi pernyataan penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien sebagai bentuk pelaksanaan *job profile* yang telah diperintahkan oleh perusahaan mitra kerja / klien pada PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam perjanjian, misalnya pemasangan iklan di media cetak yang menggunakan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien sebagai pelaksanaan prosedur *recruitment* tenaga kerja. Tidak pernah terjadi penyalahgunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo.³⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo dan hasil wawancara dengan

³⁶ Ibid., Hlm. 115.

Kepala *Legal and Industrial Relation* perusahaan mitra kerja / klien PT.

Perdana Perkasa Elastindo di atas diketahui bahwa :

1. Penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien PT.

Perdana Perkasa Elastindo oleh pekerja / buruh *outsorce* PT.

Perdana Perkasa Elastindo.

Dalam hal ini PT. Perdana Perkasa Elastindo menjamin bahwa setiap pekerja / buruh *outsorce* yang ditempatkan di perusahaan mitra kerja menggunakan *badge*, kartu kehadiran dan surat berlogo milik dan / atau atas nama perusahaan mitra kerja / klien untuk pelaksanaan pekerjaan yang diatur dalam perjanjian. Pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan *job order* yang diberikan perusahaan mitra kerja / klien kepada pekerja / buruh *outsorce* dengan persetujuan PT. Perdana Perkasa Elastindo. Pelanggaran dalam hal penggunaan *badge*, kartu kehadiran dan surat berlogo yang dilakukan oleh pekerja / buruh *outsorce* akan dikenakan tindakan disiplin, baik untuk pelanggaran yang tidak mengakibatkan kerugian materiil maupun yang mengakibatkan kerugian materiil bagi perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo (lihat Bab IV Sub Bab B. 2. d.).

2. Penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien PT.

Perdana Perkasa Elastindo oleh pekerja / buruh PT. Perdana

Perkasa Elastindo dan / atau PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Dalam hal ini PT. Perdana Perkasa Elastindo menjamin bahwa penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja dilakukan sebagai suatu bentuk prosedur pelaksanaan pekerjaan yang diatur dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo. Prosedur yang dimaksud mencakup :

- a. *Recruitment* tenaga kerja, seperti dalam hal pemasangan iklan permintaan tenaga kerja dari perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo di media massa dan panggilan kepada tenaga kerja yang mengatasnamakan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo sebagai pihak yang membutuhkan tenaga kerja bersangkutan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo.
- b. *Event management*, seperti seminar, *Workshop*, *Job fair*, *Exhibition* dan *In house program event* (rapat kerja, *employee gathering*, peresmian kantor dan lain-lain) perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo yang dikoordinir oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo yang dilakukan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan terlebih dahulu mengajukan persetujuan tertulis yang berisi maksud dan tujuan penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo.

3. Tidak pernah terjadi pelanggaran baik mengenai prosedur penggunaan logo / merek maupun mengenai penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo yang tidak didasarkan pada maksud pelaksanaan perjanjian.

h. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Hal Perjanjian Berakhir

Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal perjanjian berakhir diatur dalam **pasal 17 ayat 3 dan ayat 5 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

PASAL 17 JANGKA WAKTU PERJANJIAN

4. Tenaga Kerja Outsource yang jangka waktu perjanjiannya belum selesai atau jatuh tempo perjanjiannya melebihi waktu yang disebut dalam ayat (1) Pasal ini, harus tetap bekerja dan menyelesaikan Pekerjaannya pada (KLIEN) sampai dengan jangka waktu perjanjiannya berakhir. Selama sisa masa kerja Tenaga Kerja Outsource yang bersangkutan belum berakhir, (KLIEN) wajib melakukan pembayaran Tenaga Kerja Outsource seperti yang tercantum dalam LAMPIRAN B Perjanjian ini kepada PERSAELS kecuali untuk pembayaran insentif tidak menjadi tanggung jawab (KLIEN).
5. Dalam hal Perjanjian ini berakhir sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) Pasal ini atau karena habisnya masa berlaku Perjanjian ini, tidak akan mempengaruhi hak dan kewajiban masing-masing Pihak yang masih harus diselesaikan sebagai akibat dari pelaksanaan Perjanjian ini, termasuk ketentuan dalam ayat (2) Pasal ini yang masih akan tetap berlaku dan mengikat PARA PIHAK.

Berakhirnya perjanjian yang dimaksud ketentuan-ketentuan di atas adalah berakhirnya perjanjian karena telah habisnya jangka waktu perjanjian dan berakhirnya perjanjian karena pengalihan perjanjian.

Dalam sub bab ini yang akan dibahas adalah mengenai tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal berakhirnya perjanjian karena telah habisnya jangka waktu perjanjian, sedangkan mengenai tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal berakhirnya perjanjian karena pengalihan perjanjian akan dibahas pada sub bab selanjutnya.

Perjanjian kerja yang ditandatangani responden dengan PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 11. Perjanjian kerja pekerja / buruh *outsorce*

Perjanjian kerja pekerja / buruh <i>outsorce</i> PT. Perdana Perkasa Elastindo	Jumlah
Jenis perjanjian kerja :	
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	98
- Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	-
Jangka waktu perjanjian kerja :	
1 (satu) tahun	98
2 (dua) tahun	-

Sumber : Data primer, Maret 2009.

Berdasarkan hasil kuisisioner di atas diketahui sebanyak 100 % dari 98 orang responden menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk jangka waktu satu tahun dengan PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo, seluruh Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo berlangsung selama 1 tahun yang bertujuan untuk memberikan waktu bagi perusahaan mitra kerja / klien mengadaptasikan / menyesuaikan Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan kebutuhan perusahaan mitra kerja / klien. Bentuk tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal perjanjian berakhir adalah menjamin pekerja

outsource yang masa perjanjian kerjanya di perusahaan klien belum berakhir pada saat Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo telah berakhir untuk tetap bekerja di perusahaan mitra kerja / klien, pengembalian dan / atau pemusnahan informasi rahasia milik perusahaan mitra kerja / klien serta penyerahan laporan dan / atau penyelesaian tagihan antara PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan perusahaan mitra kerja / klien.³⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas diketahui :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo disesuaikan dengan jangka waktu Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan, demikian juga halnya dengan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo, hal ini sesuai dengan rumusan **pasal 56 dan pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**.
2. Dalam beberapa peristiwa berakhirnya perjanjian karena telah habisnya jangka waktu perjanjian di PT. Perdana Perkasa Elastindo, tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo terhadap pemenuhan hak-hak para pihak saat berakhirnya perjanjian adalah sebagai berikut :

³⁷ Op. Cit., Hlm. 79.

a. Dalam keadaan masih berjalannya masa kerja pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo di perusahaan mitra kerja bersangkutan maka PT. Perdana Perkasa Elastindo bertanggungjawab untuk :

1) Menjamin bahwa pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan akan tetap bekerja pada perusahaan mitra kerja hingga berakhirnya jangka waktu kerja sesuai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah ditandatangani pekerja / buruh bersangkutan.

2) Melakukan pembayaran insentif sesuai Lampiran B Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo yaitu upah kepada pekerja / buruh *outsorce* (tanpa komponen lembur dan / atau komponen upah bersyarat lainnya).

b. Dalam keadaan masih terdapatnya laporan-laporan yang harus diserahkan PT. Perdana Perkasa Elastindo kepada perusahaan mitra kerja seperti laporan tagihan bulanan antara PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan maka PT Perdana Perkasa Elastindo bertanggung jawab untuk menyerahkan dan menyelesaikan laporan tagihan tersebut.

c. Dalam keadaan adanya informasi rahasia perusahaan mitra kerja / klien PT Perdana Perkasa Elastindo yang dikuasai PT Perdana Perkasa Elastindo maka PT Perdana Perkasa

Elastindo bertanggungjawab untuk mengembalikan dan / atau memusnahkan informasi rahasia tersebut.

i. Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Dalam Hal Terjadinya Pengalihan Perjanjian

Kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal terjadinya pengalihan perjanjian diatur dalam **pasal 21 ayat 2 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo** yang berbunyi :

**PASAL 21
PENGALIHAN PERJANJIAN**

2. PERSAELS dilarang mengalihkan atau memindahkan seluruh atau sebagian Perjanjian ini pada pihak ketiga tanpa persetujuan tertulis dari (KLIEN).

Berdasarkan ketentuan di atas maka PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat mengalihkan perjanjian penyediaan tenaga kerja yang tengah diadakan dengan perusahaan mitra kerja / klien kepada vendor *outsourcing* lain dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari perusahaan mitra kerja / klien yang bersangkutan. Dalam hal disetujuinya pengalihan perjanjian maka sesuai **pasal 61 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003**, pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang jangka waktu kontrak kerjanya belum selesai karena disesuaikan dengan jangka waktu Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan akan tetap terjamin pemenuhan hak-haknya.

Menurut Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo, PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak pernah melakukan

pengalihan perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja untuk menjamin terpeliharanya penilaian kalangan bisnis Indonesia terhadap kinerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam melaksanakan pemenuhan tenaga kerja (kegiatan bisnis utama PT. Perdana Perkasa Elastindo). Cara yang dilakukan PT. Perdana Perkasa Elastindo sebagai pengganti pengalihan perjanjian adalah menunggu berakhirnya perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja yang hanya selama satu tahun kemudian menolak perpanjangan perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja yang diajukan oleh perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan.³⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala *Legal and Industrial Relation* PT. Perdana Perkasa Elastindo di atas diketahui bahwa PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak pernah melakukan pengalihan perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja dikarenakan alasan prosedur pengalihan yang rumit dan memakan waktu. Umumnya PT. Perdana Perkasa Elastindo hanya menolak perpanjangan perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja yang diajukan oleh perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan, hal ini dirasa lebih mudah, lebih praktis dan tetap menjaga penilaian kinerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam bisnis penyediaan tenaga kerja (*outsourcing*). Dikatakan lebih mudah dan lebih praktis karena jangka waktu Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo (pasal 17 ayat 1 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa

³⁸ Ibid., Hlm. 79.

Elastindo) hanya berlangsung selama satu tahun sehingga pengalihan perjanjian dirasa tidak perlu untuk dilakukan.

C. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dan Cara Penanggulangannya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada Bab IV Sub Bab B tentang tanggung jawab PT. Perdana Perkasa Elastindo di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo di dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo terdapat hambatan-hambatan, yaitu :

1. Hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai pelaksanaan ketentuan perlindungan waktu kerja lembur.
2. Hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai pelaksanaan perlindungan penghitungan upah dan pembayaran upah pekerja / buruh *outsorce* di PT. Perdana Perkasa Elastindo.
3. Hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai jaminan kesetaraan dan persamaan perlakuan pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.
4. Hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai

jaminan kesetaraan dan persamaan besaran upah yang diterima pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

5. Hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk melaksanakan *recruitment* dan seleksi sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan perusahaan mitra kerja / klien dan tepat waktu.

6. Hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menanggung tuntutan dan membebaskan perusahaan mitra kerja / klien dalam hal terjadinya tuntutan ketenagakerjaan dari pekerja / buruh *outsorce*.

7. Hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menjaga, memelihara dan meningkatkan kinerja pekerja / buruh *outsorce*.

8. Hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menyelesaikan kerugian dan / atau kerusakan materiil dan finansial perusahaan mitra kerja / klien yang disebabkan kelalaian dan / atau kecurangan pekerja / buruh *outsorce*.

1. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Mengenai Pelaksanaan Ketentuan Perlindungan Waktu Kerja Lembur

Berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 80 – hlm. 81) dan penjabaran yang telah dipaparkan dalam Bab IV Sub Bab B. 1. a. 1) a) dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai pelaksanaan ketentuan perlindungan waktu kerja lembur adalah sebagai berikut :

1. Baik dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur tidak diatur sanksi yang dapat dikenakan bagi pelanggaran ketentuan waktu lembur pekerja / buruh. Hal ini memiliki pengaruh yang sangat besar karena berhubungan dengan kualitas pengawasan yang dapat dilakukan oleh pihak berwenang, karena pengawasan tidak akan berguna tanpa adanya sanksi.
2. PT. Perdana Perkasa Elastindo kurang optimal dalam melaksanakan tanggung jawab menjamin terlaksananya perlindungan waktu kerja lembur pekerja / buruh *outsource* yang sesuai dengan ketentuan pasal 78 ayat 1 butir b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 3 ayat 1 Kepmenakertrans 102/MEN/VI/2004.

Terhadap hambatan-hambatan di atas, berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 80 – hlm. 81) dan penjabaran yang telah dipaparkan dalam Bab IV Sub Bab B. 1. a. 1) a) maka cara penanggulangan yang tepat untuk dilakukan adalah :

1. Meningkatkan kesadaran perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk melaksanakan dan mentaati ketentuan waktu kerja lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia.
2. Meningkatkan kesadaran PT. Perdana Perkasa Elastindo bahwa PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah pihak yang bertanggungjawab atas pemenuhan hak-hak pekerja / buruh *outsourc*e untuk mendapatkan dan melaksanakan ketentuan waktu kerja lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia.
3. Mencantumkan sanksi yang tegas tentang sanksi terhadap pelanggaran waktu lembur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

2. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Mengenai Pelaksanaan Perlindungan Penghitungan Upah dan Pembayaran Upah Pekerja / Buruh *Outsource* di PT. Perdana Perkasa Elastindo

Berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 90 – hlm. 91) dan penjabaran yang telah dipaparkan dalam Bab IV Sub Bab B. 1. a. 2) b) dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai pelaksanaan perlindungan penghitungan upah dan pembayaran upah pekerja / buruh *outsource* di PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah sebagai berikut :

1. *Human error*, yaitu dalam pengiriman absensi dan kesalahan penulisan nomor rekening.
2. *Information Technology error*, yaitu rusaknya sistem informasi / data di PT Perdana Perkasa Elastindo, perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo dan / atau bank bersangkutan.
3. Tidak terdapatnya ketentuan pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur secara tegas pihak mana yang berhak menerima denda atas keterlambatan pembayaran upah pekerja / buruh. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga tidak secara tegas menunjuk ketentuan pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 sebagai bentuk sanksi yang dapat dikenakan terhadap keterlambatan pembayaran upah pekerja / buruh sehingga dalam prakteknya pekerja / buruh *outsource* yang mengalami

keterlambatan pembayaran upah tidak mendapatkan kompensasi dari pelanggaran tersebut.

4. PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak melaksanakan / tidak mentaati ketentuan pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

Terhadap hambatan-hambatan di atas, berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 90 – hlm. 91) dan penjabaran yang telah dipaparkan dalam Bab IV Sub Bab B. 1. a. 2) b) maka cara penanggulangan yang tepat untuk dilakukan adalah :

1. Perbaiki kinerja pekerja / buruh yang terkait langsung dengan pembayaran upah dan penghitungan upah (pekerja / buruh *pay roll*).
2. Perbaiki sarana dan prasarana pendukung pembayaran upah dan penghitungan upah.
3. Masing-masing pekerja / buruh *outsource* seharusnya ikut mengawasi sampainya absensi pekerja / buruh *outsource* kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo.
4. Meningkatkan kesadaran PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk melaksanakan ketentuan pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 sebagai bentuk sanksi yang dapat dikenakan terhadap keterlambatan pembayaran upah pekerja / buruh.
5. Mencantumkan sanksi yang tegas di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur pihak mana yang berhak atas sanksi (denda) atas pelanggaran ketentuan penghitungan upah dan / atau keterlambatan pembayaran upah

pekerja / buruh. Atau setidaknya-tidaknya mengadakan ketentuan di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara tegas menunjuk pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 sebagai sanksi (denda) atas pelanggaran ketentuan penghitungan upah dan / atau keterlambatan pembayaran upah pekerja / buruh.

3. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Mengenai Jaminan Kesetaraan dan Persamaan Perlakuan Pekerja / Buruh *Outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo

Berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 101) dan penjabaran Bab IV Sub Bab B. 1. b. dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai jaminan kesetaraan dan persamaan perlakuan pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo mendapatkan hambatan berupa kinerja pekerja / buruh *outsource* dan mental pekerja / buruh *outsource* bersangkutan. Dalam mengatasi hambatan tersebut, berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 101) penjabaran Bab IV Sub Bab B. 1. b. PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat mengintensifkan pemberian konseling, pelatihan kerja dan konseling motivasi kepada pekerja / buruh *outsource* bersangkutan untuk menanggulangi hambatan tersebut.

4. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Mengenai Jaminan Kesetaraan dan Persamaan Besaran Upah yang Diterima Pekerja / Buruh *Outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo

Berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 103) dan penjabaran yang telah dipaparkan dalam Bab IV Sub Bab B. 1. b. dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai jaminan kesetaraan dan persamaan besaran upah yang diterima pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah sebagai berikut :

1. Tidak adanya batasan moral dalam pelaksanaan prinsip ekonomi perusahaan (mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dengan modal yang sekecil-kecilnya) dari PT. Perdana Perkasa Elastindo yang berdampak minimnya besaran upah yang diterima pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo.
2. Pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo hanya sebatas memahami hubungan hukum / hubungan kerja antara pekerja / buruh *outsource* tersebut tanpa mengetahui bahwa besaran upah yang diterima oleh pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah kebijakan yang sepenuhnya dibuat oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo. Besaran upah yang diterima pekerja / buruh *outsource* dengan besaran upah yang diterima pekerja / buruh perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo

pastilah berbeda karena status hubungan hukum / hubungan kerja antara keduanya yang jelas berbeda.

Terhadap hambatan-hambatan di atas, berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 103) dan penjabaran yang telah dipaparkan dalam Bab IV Sub Bab B. 1. b. maka cara penanggulangan yang tepat untuk dilakukan adalah :

1. Memperbaiki peraturan perlindungan upah dengan menambahkan pasal-pasal yang berisi sanksi hukum atas pelanggaran pelaksanaan kesetaraan dan persamaan besaran upah pekerja / buruh.
2. Meningkatkan konsistensi PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait masalah potongan upah pekerja / buruh sehingga tercipta tujuan perlindungan upah pasal **38 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003** yaitu setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
3. Pemberian konseling kepada pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang dikhususkan mengenai sistem pengupahan di PT. Perdana Perkasa Elastindo.
4. Transparansi mengenai sistem pengupahan kepada pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.
5. Perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo tidak seharusnya menginformasikan ketentuan apa pun yang mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana

Perkasa Elastindo dalam konteks ketenagakerjaan (benefit dan kompensasi, upah, lembur dan sebagainya) kepada pekerja / buruh *outsourc* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang ditempatkan di lokasi kerja perusahaan mitra kerja / klien bersangkutan kecuali untuk hal-hal yang bersifat operasional dan teknis, mengingat secara hukum pekerja / buruh *outsourc* tersebut adalah pekerja / buruh PT. Perdana Perkasa Elastindo serta untuk menghindari persepsi negatif pekerja / buruh *outsourc* terhadap sistem pengupahan PT. Perdana Perkasa Elastindo.

5. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Melaksanakan *Recruitment* dan Seleksi Sesuai Dengan Spesifikasi yang Diinginkan Perusahaan Mitra Kerja / Klien dan Tepat Waktu

Berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 117 – hlm. 118) dan penjabaran yang telah dipaparkan dalam Bab IV Sub Bab B. 2. a. dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk melaksanakan *recruitment* dan seleksi sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan perusahaan mitra kerja / klien dan tepat waktu adalah sebagai berikut :

1. Lokasi kerja perusahaan mitra kerja / klien yang sulit untuk dipenuhi (penempatan pada kantor cabang perusahaan mitra kerja / klien yang tidak sesuai keinginan tenaga kerja dengan spesifikasi

yang diminta, tenaga kerja pada lokasi kerja tidak memenuhi spesifikasi yang diminta).

2. Tidak terdapat sanksi yang diatur dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo mengenai pelanggaran *recruitment* dan seleksi yang tidak sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan perusahaan mitra kerja / klien dan tidak tepat waktu karena pelaksanaan *recruitment* dan seleksi sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan perusahaan mitra kerja / klien dan tepat waktu hanya bersifat *gentlement agreement*.

Terhadap hambatan-hambatan di atas, maka cara penanggulangan yang tepat untuk dilakukan adalah :

1. PT. Perdana Perkasa Elastindo dapat menyeleksi lokasi kerja perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo dan / atau menggolongkan lokasi kerja perusahaan mitra kerja / klien tersebut ke dalam beberapa tingkat kesulitan dengan jangka waktu pemenuhan tenaga kerja pada tiap tingkatan berbeda, sehingga pemenuhan tenaga kerja dapat dilakukan dengan memenuhi spesifikasi yang diinginkan oleh perusahaan mitra kerja / klien dan tepat waktu.
2. Mengadakan ketentuan dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo yang memuat tentang sanksi yang dapat dikenakan kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal terjadinya *recruitment* dan seleksi yang tidak sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan perusahaan

mitra kerja / klien dan tidak tepat waktu sehingga nantinya perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo maupun calon perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo mempertimbangkan aspek keuntungan untuk bekerjasama dengan PT. Perdana Perkasa Elastindo berupa adanya jaminan dalam hal terjadinya *recruitment* dan seleksi yang tidak sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan perusahaan mitra kerja / klien dan tidak tepat waktu.

6. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menanggung Tuntutan dan Membebaskan Perusahaan Mitra Kerja / Klien Dalam Hal Terjadinya Tuntutan Ketenagakerjaan Dari Pekerja / Buruh *Outsource*

Berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 120 – hlm. 121) dan penjabaran yang telah dipaparkan dalam Bab IV Sub Bab B. 2. b. maka hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menanggung tuntutan dan membebaskan perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam hal terjadinya tuntutan ketenagakerjaan dari pekerja / buruh *outsource* PT. Perdana Perkasa Elastindo yang mungkin dapat terjadi di masa yang akan datang adalah :

1. Tidak berubahnya pendirian pekerja / buruh *outsource* menuntut perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menjadikan pekerja / buruh *outsource* bersangkutan sebagai

pekerja / buruh tetap perusahaan mitra kerja / klien PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Terhadap hambatan di atas, maka cara penanggulangan yang tepat untuk dilakukan adalah :

1. Tidak memperpanjang perjanjian kerja antara PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan.
2. Dalam hal tuntutan tersebut disertai dengan mogok kerja, maka terhadap mogok kerja tersebut dapat dikenakan ketentuan **angka 5**

Lampiran D Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo.

7. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menjaga, Memelihara dan Meningkatkan Kinerja Pekerja / Buruh *Outsource*

Berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 124 – hlm. 125) dan penjabaran yang telah dipaparkan dalam Bab IV Sub Bab B.

2. c. maka hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menjaga, memelihara dan meningkatkan kinerja pekerja / buruh *outsorce* yang mungkin dapat terjadi di masa yang akan datang adalah :

1. Kembali menurunnya kinerja pekerja / buruh *outsorce* setelah diadakannya pelatihan kerja, konseling dan pemotivasian untuk menjaga, memelihara dan meningkatkan kinerja pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan.

Terhadap hambatan di atas, maka cara penanggulangan yang tepat untuk dilakukan adalah :

1. Tidak memperpanjang perjanjian kerja antara PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan pekerja / buruh *outsorce* bersangkutan.
2. Merubah metode pelatihan kerja, konseling dan pemotivasian yang digunakan PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menjaga, memelihara dan meningkatkan kinerja pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

8. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kewajiban yang Dapat Dipertanggungjawabkan Oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Untuk Menyelesaikan Kerugian dan / atau Kerusakan Materiil dan Finansial Perusahaan Mitra Kerja / Klien yang Disebabkan Kelalaian dan / atau Kecurangan Pekerja / Buruh *Outsource*

Berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 132 – hlm. 133) dan penjabaran yang telah dipaparkan dalam Bab IV Sub Bab B. 2. e. dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam pelaksanaan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menyelesaikan kerugian dan / atau kerusakan materiil dan finansial perusahaan mitra kerja / klien yang disebabkan kelalaian dan / atau kecurangan pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah sebagai berikut :

1. Tidak adanya itikad baik dari PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk melaksanakan tanggung jawab mutlak (tanggung jawab tanpa unsur kesalahan) sesuai **pasal 1367 B.W.** dalam menyelesaikan kerugian

dan / atau kerusakan materiil dan finansial perusahaan mitra kerja / klien yang disebabkan kelalaian dan / atau kecurangan pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

2. Saling bertentangnya ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo yang berisi tentang tanggung jawab PT. Perdana untuk menyelesaikan kerugian dan / atau kerusakan materiil dan finansial perusahaan mitra kerja / klien yang disebabkan kelalaian dan / atau kecurangan pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.

Terhadap hambatan-hambatan di atas, berdasarkan hasil penelitian (lihat hasil wawancara hlm. 132 – hlm. 133) dan penjabaran yang telah dipaparkan dalam Bab IV Sub Bab B. 2. e. maka cara penanggulangan yang tepat untuk dilakukan adalah :

1. Menggunakan jalur litigasi untuk penyelesaian sengketa, dalam hal tidak adanya itikad baik dari PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menyelesaikan kerugian dan / atau kerusakan materiil dan finansial perusahaan mitra kerja / klien yang disebabkan kelalaian dan / atau kecurangan pekerja / buruh *outsorce* PT. Perdana Perkasa Elastindo.
2. Menghapus ketentuan pasal 7 ayat 14 Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo dan membentuk pasal baru dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo yang

berisi ketentuan paragraf 2 angka 3 Lampiran D Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo. Ketentuan paragraf 2 angka 3 Lampiran D Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo perlu dicantumkan sebagai salah satu pasal dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo karena ketentuan ini sangat sesuai dengan lingkup tanggung jawab mutlak (tanggung jawab tanpa unsur kesalahan – pasal 1367 B.W.) PT. Perdana Perkasa Elastindo sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang tercantum dalam Bab IV dapat disimpulkan bahwa :

1. PT. Perdana Perkasa Elastindo sebagai perusahaan penyedia jasa mempunyai kewajiban untuk bertanggungjawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja / buruh *outsource* maupun pemenuhan hak-hak perusahaan mitra kerjanya / kliennya.
 - a. Kepada pekerja / buruh *outsource*, PT. Perdana Perkasa Elastindo hanya dapat melaksanakan sebagian tanggungjawabnya. Adapun bentuk-bentuk kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang telah dilaksanakan kepada pekerja / buruh *outsource* adalah : perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, besaran upah yang selalu di atas UMP, pemotongan upah, perlindungan terhadap hak-hak pekerja / buruh perempuan, kesetaraan dan persamaan perlakuan di lokasi kerja serta tanggung jawab ketika terjadi penggantian perusahaan penyedia tenaga kerja oleh perusahaan mitra kerjanya / kliennya. Sedangkan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang tidak terlaksana adalah :
 - (a) perlindungan waktu kerja lembur dengan adanya pelaksanaan ketentuan batas maksimal waktu kerja lembur 60 jam sebulan yang menyimpangi ketentuan batas maksimal waktu kerja lembur 3 jam

perhari dan 14 jam seminggu; (b) tanggung jawab pengupahan dengan terjadinya kesalahan penghitungan upah, terjadinya keterlambatan pembayaran upah, dan tidak terlaksananya pemenuhan denda atas keterlambatan pembayaran upah; (c) tanggung jawab kesetaraan dan persamaan pengupahan dengan terjadinya perbedaan yang signifikan antara besaran upah buruh / pekerja tetap dari perusahaan mitra kerja / klien dengan besaran upah pekerja / buruh *outsourse* yang melakukan pekerjaan yang sama nilanya.

b. Kepada perusahaan mitra kerja / klien, PT. Perdana Perkasa Elastindo juga hanya dapat melaksanakan sebagian tanggungjawabnya. Bentuk-bentuk kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang telah dilaksanakan kepada perusahaan mitra kerjanya / kliennya adalah : pembebasan perusahaan mitra kerja / klien atas seluruh tuntutan ketenagakerjaan dari pekerja / buruh *outsourse*, pemeliharaan dan peningkatan kinerja serta pendisiplinan pekerja / buruh *outsourse*, jaminan keamanan informasi rahasia perusahaan, penggunaan logo / merek perusahaan mitra kerja / klien, pengakhiran dan pengalihan perjanjian kerjasama jasa penyediaan jasa tenaga kerja. Sedangkan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo yang tidak terlaksana adalah : (a) tanggung jawab *recruitment* dan seleksi tenaga kerja yang sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan

perusahaan mitra kerja / klien dan tepat waktu dengan terjadinya keterlambatan pemenuhan tenaga kerja; (b) penggantian terhadap kerugian dan / atau kerusakan materiil dan finansial perusahaan mitra kerja / klien yang disebabkan oleh kelalaian dan / atau kecurangan pekerja / buruh *outsorce*.

2. Dalam melaksanakan kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo, PT. Perdana Perkasa Elastindo mengalami hambatan-hambatan, yaitu :

- a. Hambatan dalam pelaksanaan jaminan perlindungan hak-hak pekerja / buruh *outsorce* adalah : (1) dalam hal waktu kerja lembur adalah ketidaktegasan PT. Perdana Perkasa Elastindo untuk menolak *job order* tentang waktu kerja lembur pekerja / buruh *outsorce*, cara penanggulangannya adalah dengan menunjukkan pasal-pasal dalam peraturan ketenagakerjaan yang memuat ketentuan batas maksimal waktu kerja lembur sebagai alasan penolakan *job order* tersebut; (2) dalam hal perhitungan upah dan keterlambatan pembayaran upah adalah *human error* dan *system information error*, cara penanggulangannya adalah perbaikan kinerja sumber daya manusia serta perbaikan sarana dan prasarana terkait penghitungan upah dan pembayaran upah; (3) dalam hal kesetaraan dan persamaan perlakuan terhadap pekerja / buruh adalah rendahnya kinerja dan rendahnya ketahanan mental pekerja / buruh *outsorce*, cara penanggulangannya adalah mengintensifkan pemberian konseling, pelatihan dan motivasi kepada pekerja/buruh

outsource; (4) dalam hal kesetaraan dan persamaan besaran upah pekerja / buruh adalah sikap pengusaha yang ingin mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan mengenyampingkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah menjadi fenomena budaya hukum di Indonesia, cara penanggulangannya adalah dengan mempertegas ketentuan dalam pasal-pasal dalam peraturan perlindungan upah sehingga pengusaha yang mendiskriminasikan besaran upah dapat ditindak secara hukum.

- b. Hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hak-hak perusahaan mitra kerjanya / kliennya adalah : (1) dalam hal tidak dilaksanakannya janji untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan mitra kerja / klien serta tepat waktu, cara penanggulangannya adalah dengan menyeleksi lokasi kerja perusahaan mitra kerja / klien yang akan dipenuhi kebutuhan tenaga kerjanya; (2) dalam hal pembebasan perusahaan mitra kerja / klien dari semua tuntutan ketenagakerjaan serta pemeliharaan dan peningkatan kinerja pekerja / buruh, cara penanggulangannya adalah dengan tidak memperpanjang perjanjian kerja pekerja / buruh *outsource* bersangkutan serta dengan merubah metode pelatihan kerja, konseling dan pemotivasian yang digunakan PT. Perdana Perkasa Elastindo; (3) dalam hal penggantian kerugian atas kelalaian dan / atau kecurangan pekerja / buruh *outsource*, cara penanggulangannya adalah dengan menempuh jalur litigasi dan dengan menghapus

klausula-klausula tanggung jawab penggantian kerugian dalam Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Kerja PT. Perdana Perkasa Elastindo yang saling bertentangan.

B. Saran

Dengan tidak dilaksanakannya beberapa kewajiban yang dapat dipertanggungjawabkan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo baik terhadap pekerja / buruh *outsorce* maupun perusahaan mitra kerja / klien, maka saran-saran yang diberikan adalah :

1. Meningkatkan kesadaran PT. Perdana Perkasa Elastindo dan kesadaran seluruh perusahaan mitra kerja / klien terhadap seluruh ketentuan peraturan ketenagakerjaan pada umumnya dan yang terkait dengan penyediaan tenaga kerja / *outsourcing* pada khususnya.
2. Memperbaiki klausula-klausula dalam perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja yang dibuat oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo dengan perusahaan-perusahaan mitra kerjanya / kliennya.
3. Memperbaiki ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan pada umumnya dan khususnya pasal-pasal yang mengatur tentang perlindungan hak-hak pekerja / buruh *outsorce*, terutama dalam peraturan-peraturan pelaksanaannya.
4. Mengadakan pengawasan terhadap pembuatan perjanjian kerjasama jasa penyediaan tenaga kerja.
5. PT. Perdana Perkasa Elastindo hendaknya memperbarui metode pelatihan kerja, metode konseling dan metode pemotivasian pekerja / buruh *outsorce*-nya.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Abdulkadir Muhammad, SH, 1982, *Hukum Perikatan*, Bandung, Alumni.
- Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Jakarta, Elex Media Computindo.
- Djumadi, 1992, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Hofmann, L.C., *Het Nederlands Verbintenissenrecht, eerste gedeelte Wolters-Noordh-off*, NV Groningen.
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, 2003, *Seri Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Jakarta, PT Raja Grafindo.
- Kerlinger, Fred N., 1973, *Foundation of Behavioral Research, Second Edition*, New York, Holt, Reinhart and Winston Inc.
- Lincoln & Egon G. Guba, Yonas., 1985, *Naturalistic Inquiry*, Beverly Hills, Sage Publications.
- Pitlo, A., 1952, *Het Verbintenissen Recht naar he Nederlands Burgerlijk Wetboek*, NV Harlem, H. D. Tjeenk & Zoon.
- Prof. Purwahid Patrik, SH, 1994, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Bandung, Mandar Maju.
- R.M. Suryodiningrat SH, 1985, *Azas-azas Hukum Perikatan*, Bandung, Tarsito.
- Young, Pauline V., 1982, *Scientific Social Survey and Research*, New Delhi, India, Prentice Hall.

Peraturan Perundang-undangan

- Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-undang Nomor 36 Tahun 2008 Tentang Perubahan Keempat Atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.230/MEN/2003 Tentang Golongan dan Jabatan Tertentu yang Dapat Dipungut Biaya Penempatan Tenaga Kerja.

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.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Jurnal dan Makalah

_____, Draft Revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diakses dari Sabar Sianturi, pembicara pada Seminar tentang *Outsourcing* (Alih Daya) dan Permasalahannya, 12 April 2006, Hotel Aryaduta, diselenggarakan oleh PPM.

_____, “*Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja*”, <http://www.apindo.or.id>, tanggal 4 Agustus 2006.

_____, People & Business Edisi 08, *Outsourcing Megatrend*, 2007.

Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php. 29 Mei 2005.

Nur Cahyo, 2006, *Pengalihan Pekerjaan Penunjang Perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana)*, Tesis Magister Hukum FHUI, Depok.

Kamus

Departemen Pendidikan Nasional, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.

Em Jul Fajri, Ratu Aprillia Senja, *Kamus Bahasa Indonesia*, Difa Publisher.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang Angkatan 2004 ;

Nama : Fajrin Kurnia Putra

N.I.M : 0410110086

dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “KEWAJIBAN YANG DAPAT DIPERTANGGUNGJAWABKAN OLEH PIHAK PENYEDIA TENAGA KERJA YANG DIPERJANJIKAN DI DALAM PERJANJIAN KERJASAMA JASA PENYEDIAAN TENAGA KERJA (Studi di PT. Perdana Perkasa Elastindo)” adalah skripsi yang saya buat sendiri dan belum pernah ditulis oleh orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat secara sadar dan tanpa paksaan serta dapat dipertanggungjawabkan.

Malang

Penulis

Fajrin Kurnia Putra