BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat.[1] Tingginya tingkat persaingan usaha menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar dalam meningkatkan kualitas produk dan jasa. Maka dari itu dibutuhkan adanya suatu perubahan *structural* dalam pengelolaan organisasi pada suatu perusahaan dengan cara memangkas sedemikian rupa opersional perusahaan sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan lebih produktif.[2] Dalam kaitan itulah kemudian muncul kecenderungan *outsourcing* yaitu memborongkan sebagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri oleh perusahaan namun dilimpahkan kepada perusahaan lain yang disebut dengan perusahaan penerima pekerjaan.[3] Dewasa ini hampir seluruh perusahaan baik kecil maupun skala besar melakukan praktik *outsourcing* yang mana perusahaan tersebut bermaksud :

1. Efisiensi kerja, dimana perusahaan produksi dapat melimpahkan pekerjaan operasional kepada perusahaan outsourcing.

---

[1] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 219
[2] Khairani, Kepastian Hukum Hak Pekerja *Outsourcing*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm 3
[3] M. Fauzi, Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain *(Outsourcing*), Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006, hlm. 87

2. Resiko operasional perusahaan dapat dilimpahkan kepada pihak lain sehinggan dapat memaksimalkan produksi dengan menekan resiko sekecil mungkin.
3. Sumber daya perusahaan yang ada dapat dimanfaatkan untuk kebutuhan lain yang lebih fokus dalam meningkatkan produksi.
4. Mengurangi biaya pengeluaran karena dana yang sebelumnya digunakan sebagai investasi dapat digunakan sebagai biaya operasional.
5. Perusahaan dapat mempekerjakan tenaga kerja yang terampil dan murah.
6. Mekanisme kontrol terhadap pekerja menjadi lebih baik.

Dalam rangka mengatasi krisis ekonomi tersebut, maka pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat memasukkan sistem *outsourcing* untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia. Kebijakan ini dikeluarkan untuk memperbaiki keadaan investasi di Indonesia yang mana memberikan banyak kemudahan baik dari sisi pengusaha sendiri maupun dari sisi pekerja. Sistem *outsourcing* ini diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran yang juga begitu tinggi di Indonesia. Masyarakat diharapkan dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan dengan adanya sistem *outsourcing* ini.

Hubungan kerja dengan menggunakan mekanisme tenaga *outsourcing* juga diterapkan antara PT. Bank Mandiri, (Persero), Tbk Padang sebagai

perusahaan pemberi kerja dengan PT. Sumberdaya Dian Mandiri sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*.

Dalam penyediaan jasa pekerja *outsourching*, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu :

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh.
    a. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.
    b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain.
    c. Kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
2. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja dengan karyawan/pekerja/buruh.
    Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan hatus memenuhi syarat sebagai berikut :
    a. Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.
    b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak.

c. Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan adanya 2 (dua) perjanjian tersebut maka walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Sementara itu, perusahaan dapat fokus terhadap kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaanya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.[4]

Pada saat sekarang ini banyak para pekerja *outsourcing* yang biasanya disebut sebagai tenaga alih daya mengeluh terhadapat ketentuan sistem *outsourcing* ini. Sistem *outsourcing* diharapkan dapat mengatasi masalah pengangguran di Indonesia dan dapat memberikan kesejahteraan terhadap masyarakat namun malah menimbulkan permasalahan baru yang dikarenakan tidak adanya kejelasan sistem *outsourcing* dalam pengaturan hak-hak dan tidak

[4] http://jurnalhukum.blogspot.com, Pan Mohammad Faiz, *Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Diakses Mei 2016.

adanya penerapan asas kebebasan berkontrak dalam membuat perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerjanya. Perjanjian pekerjaan bersifat baku dan pihak yang menerima pekerjaan (tenaga alih daya) harus mengikuti dan mematuhi semua perjanjian yang sudah di tetapkan perusahaan pemberi pekerjaan tersebut.

Dalam UUD 1945, Negara Indonesia melindungi setiap warga negara untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan Pasal 28 D ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Ketentuan ini tentunya tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga Negara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara jelas menyebutkan mengenai definisi *outsourcing*, tetapi kriteria *outsourcing* dapat dilihat dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003, pada Undang-undang ini yang di atur adalah :

1. Menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan.

2. Penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.

Berdasarakan ketentuan dalam Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang hubungan kerja dan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh:

1. Pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa perkerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
   a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/ buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh.
   b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 b atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh.

d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/ buruh dan perusaahan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh dibuat secara tertulis dan wajib membuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

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

Permasalahan yang sering terjadi pada saat sekarang ini bukan pada perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/karyawan namun konflik yang marak muncul yaitu pada perjanjian antara perusahaan penyedia pekerja dengan karyawan. Praktek sehari-hari *outsourcing* selama ini dianggap lebih banyak menguntungkan perusahaan pemberi pekerjaan dikarenakan kurangnya kesejahteraan yang diterima oleh

pekerja baik itu dari segi upah yang diterima pekerja selain itu hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak dimana pekerja dapat saja diberhentikan sewaktu waktu jika perusahaan menganggap pekerja tersebut tidak produktif lagi ,dan juga jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, serta tidak adanya *job security* dan tidak adanya jaminan pengembangan karir pada pekerja / karyawan.[5]

Menurut Pasal 1313 KUHPerdata perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Perjanjian terjadi berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak yang mana diantara dua pihak yang mempunyai kedudukan yang seimbang dan kedua belah pihak berusaha untuk mencapai suatu kesepakatan yang di perlukan bagi terjadinya perjanjian ini melalui suatu proses negosiasi diantara pihak yang ingin melaksanakan perjanjian.

Pada saat ini kecenderungan makin memperlihatkan bahwa banyak perjanjian di dalam transaksi bisnis yang terjadi bukan melalui proses negosiasi yang seimbang di antara para pihak, tetapi perjanjian itu terjadi dengan cara di pihak yang satu telah menyiapkan syarat-syarat baku pada suatu formulir perjanjian yang sudah dicetak dan kemudian disodorkan kepada pihak lainya untuk disetujui dengan hampir tidak memberikan kebebasan sama

[5] Ibid

sekali kepada pihak lainya untuk melakukan negosiasi syarat- syarat yang disodorkan. Perjanjian yang demikian itu dinamakan perjanjian standar atau perjanjian baku atau perjanjian adhesi.

Perjanjian baku adalah suatu perjanjian tertulis yang dibuat hanya oleh salah satu pihak dalam perjanjian tersebut, bahkan sering kali perjanjian tersebut sudah tercetak (*boilerplate*) dalam bentuk formulir-formulir tertentu oleh salah satu pihak, yang dalam hal ini ketika perjanjian tersebut ditandatangani umumnya para pihak hanya mengisikan data-data informatif tertentu saja dengan sedikit atau tanpa perubahahan, dimana pihak lain dalam perjanjian tersebut tidak mempunyai kesempatan untuk negosiasi.

Dalam Pasal 1 butir 10 Undang-undang No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen diterapkan bahwa "Klausula baku adalah setiap aturan atau ketentuan dan syarat-syarat yang telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha yang dituangkan dalam suatu dokumen atau perjanjian yang mengikat dan wajib dipenuhi oleh pekerja."

Kehadiranya perjanjian baku dipenuhi kontroversi yang tidak pernah henti, banyak pakar yang menentang kehadiranya dalam khasanah hukum bisnis, akan tetapi yang mendukung pun tidak sedikit. Fakta yang ada menunjukkan meskipun diliputi kondisi yang kontroversial tersebut, secara kasat mata kita dapat melihat hampir merata di dalam kehidupan kita

kontrak baku ini selalu muncul. Perjanjian-perjanjian yang berskala besar seperti, perjanjian *leasing*, *franchise*, utang piutang, kredit perumahan, kredit kendaraan, pembiayaan konsumen, pasti akan menggunakan perjanjian dengan model baku, salah satu alasannya adalah praktis, akan tetapi sebenarnya lebih didasarkan pada usaha meminimalisir terjadinya kerugian pada pihak pembuat.

Perjanjian yang berbentuk perjanjian baku ini terkait dengan dilanggarnya suatu asas yang sangat dijunjung tinggi dalam dunia perjanjian, yaitu asas kebebasan berkontrak (*partij autonomi, freedom of contract*).[6]

Asas ini yang menjadi sumber berkembang pesatnya hukum perjanjian, tidak hanya di Indonesia, begitu juga di tingkat regional maupun Internasional. Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, maka orang-orang boleh membuat atau tidak membuat perjanjian. Para pihak yang telah sepakat akan membuat perjanjian, bebas menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dicantumkan dalam suatu perjanjian. Kesepakatan yang diambil oleh para pihak mengikat mereka sebagai Undang-undang (Pasal 1338 KUH Perdata). Penerapan asas ini memberikan tempat yang penting bagi berlakunya asas konsensual, yang mengindikasikan adanya keseimbangan kepentingan,

[6] Suharnoko, *Hukum Perjanjian*, Prenada Media Group, Jakarta, 2004, hlm. 3

keseimbangan dalam pembagian beban resiko, dan keseimbangan posisi tawar (bargaining position).

Menurut Agus Yudha Hendoko[7] dalam bukunya, hukum perjanjian azas proposional dalam kontrak komersil dapat dipahami, bahwa azas kebebasan berkontrak sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata tersebut hendaknya diinterprestasikan dalam kerangka pikir yang menempatkan posisi para pihak dalam keadaan seimbang dan proposional. Kebebasan berkontrak, suatu asas yang lahir pada zaman merebaknya aliran *laisseiz faire* yang dalam bidang ekonomi dipelopori oleh Adam Smith yaitu suatu doktrin ekonomi yang mana tidak menginginkan adanya campur tangan pemerintah dan juga untuk mencegah campur tangan pemerintah yang berlebihan, merupakan wujud pemujaan terhadap faham individualisme.[8] Menurut buku ke III KUH Perdata menganut sistem keterbukaan, artinya hukum memberi keleluasaan kepada para pihak untuk mengatur sendiri pola hubungan hukumnya, sedangkan menurut Sutan Remy Sjahdeini[9] asas kebebasan berkontrak menurut hukum perjanjian Indonesia meliputi ruang lingkup sebagai berikut :

a. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
b. Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian.

---

[7] Agus Yudha Hernoko, *Azas Proposionalitas dalam Kontrak Komersial*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, hlm 2.

[8] Suharnoko, Op.Cit. hlm.9.

[9] Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Institut Bankir Indonesia, Jakarta, 1993, hlm 47.

c. Kebebasan untuk menentukan atau memilih kausa dari perjanjian yang akan dibuat.
d. Kebebasan untuk menentukan objek perjanjian.
e. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
f. Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan-ketentuan Undang-undang yang bersifat opsional.

Dalam perkembanganya asas ini muncul menjadi paradigma baru dalam hukum kontrak yang menjurus pada kebebasan tanpa batas (*unretristicted freedom of contract*). Kondisi sekarang, asas ini juga membuat pihak yang kuat bisa memaksakan kehendaknya terhadap pihak yang lemah, sehingga cita-cita kebebasan berkontrak yang awalnya memberikan keseimbangan hukum, menjadi sarana penekan bagi pihak yang lemah, oleh karena itu Pasal 1337 KUH Perdata memberikan batasan pada praktek penerapan asas tersebut dengan menegaskan "sebab" perjanjian itu harus halal, artinya tidak dilarang oleh Undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan yang baik atau ketertiban umum.

Sementara berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sahnya suatu perjanjian harus memenuhi ketentuan sebagai berikut :[10]

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak
   Maksud dari kata sepakat adalah kedua belah pihak yang membuat perjanjian setuju mengenai hal-hal yang pokok dalam kontrak.
2. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.
   Asas cakap melakukan perbuatan hukum adalah setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya. Ketentuan sudah dewasa, ada beberapa pendapat, menurut KUH Perdata, dewasa adalah 21 tahun bagi laki-laki dan 19 tahun bagi wanita.

[10]Khairani, Op.Cit , hlm 11

Menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, dewasa adalah 19 tahun bagi laki-laki dan 16 tahun bagi wanita. Acuan hukum yang kita pakai adalah KUH Perdata karena berlaku secara umum.

3. Adanya objek
   Sesuatu yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian haruslah suatu hal atau barang yang jelas.
4. Adanya kausa yang halal
   Pasal 1335 KUH Perdata, suatu perjanjian yang tidak memakai suatu sebab yang halal, atau dibuat dengan suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan hukum.

Berdasarkan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 syarat sahnya suatu perjanjian yaitu :[11]

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
   a. kesepakatan kedua belah pihak
   b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
   c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
   d. pekerjaan yang diperjanjiakan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas dapat dilihat bahwa suatu perjanjian tersebut harus adanya suatu kesepakatan diantara kedua belah pihak yang akan melangsungkan suatu perjanjian. Melihat praktek bisnis yang berat sebelah yang diawali oleh adanya perjanjian baku yang tidak memberikan keseimbangan kepentingan bagi para pihak, dimana

[11] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 52

pihak yang membutuhkan pekerjaan hanya menerima ketentuan serta perjanjian yang sudah dituliskan secara baku oleh pihak pemberi kerja memunculkan reaksi yang mengarah pada tidak adanya keberadaan asas iktikad baik dan kepatutan dalam pembuatan maupun pelaksanaan perjanjian. Kesejahteraan yang diterima oleh pekerja baik dari segi upah yang diterima pekerja serta hubungan kerja yang diterima oleh pekerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak dimana pekerja dapat saja diberhentikan sewaktu waktu jika perusahaan menganggap pekerja tersebut tidak produktif lagi ,untuk jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, serta tidak adanya *job security* dan tidak adanya jaminan pengembangan karir pada pekerja / karyawan. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 KUH Perdata ayat 3 KUH Perdata yaitu "Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik". Sedangkan pada Pasal 1339 KUH Perdata menyatakan "Persetujuan tidak hanya mengikat hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat persetujuan di haruskan oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang". Kedua asas ini diharapkan dapat menjadi pengontrol atau pengeram praktek-praktek perjanjian baku yang berat sebelah, melalui tangan hakim dengan keputusanya.

Mengingat begitu pentingnya penerapan asas kebebasan berkontrak dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara para pihak, dimana obyek penelitian yang dipergunakan adalah perjanjian yang dibuat antara

PT. Sumberdaya Dian Mandiri sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja di PT. Bank Mandiri, (Persero) Tbk Kota Padang, maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dan menuliskan hasilnya dalam sebuah tesis yang berjudul "**PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PEMBUATAN PERJANJIAN PT. SUMBERDAYA DIAN MANDIRI DENGAN PEKERJA *OUTSOURCING* DI PT. BANK MANDIRI (PERSERO), TBK PADANG**

".

B. Rumusan Masalah

Paparan diatas menunjukan bahwa perjanjian baku yang berkembang karena kebutuhan praktik dalam dunia hukum perjanjian yang didasarkan pada asas kebebasan berkontrak dalam perkembanganya menjadi sarana penekan oleh pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Penyalahgunaan yang fatal adalah adanya ketentuan tentang pengalihan tanggung jawab atau bahkan peniadaan tanggung jawab salah satu pihak dengan membebankan pada pihak lain yang lemah posisi hukumnya. Guna memudahkan dalam paparan data dan analisanya maka permasalahan yang di ajukan dan ingin dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan Perjanjian PT.Sumberdaya Dian Mandiri dengan karyawan/pekerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Padang, apakah terdapat Asas Konsensual yang berimbang yang mana tidak ada pihak yang berada pada posisi yang lemah?
2. Apakah hak-hak dari pekerja *outsourcing* tersebut dijamin sepenuhnya oleh perusahaan *outsourcing* sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini dibagi menjadi dua (2) tujuan yaitu, tujuan obyektif dan tujuan subyektif :

1. Tujuan Obyektif,

Adapun tujuan obyektif adalah tujuan untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang di ajukan, yaitu ;

a. Untuk mengetahui apakah dalam pembuatan perjanjian kerja antara perusahaan *outsoucing* dengan karyawan, terdapatnya unsur asas kebebasan berkontrak pada waktu pembuatan perjanjian di mana salah satu pihak berada pada posisi hukum yang lemah.
b. Untuk mengetahui hak–hak yang diberikan oleh perusahaan outsourcing kepada tenaga kerja *outsourcing* sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Tujuan Subyektif

Untuk memenuhi persyaratan dengan menyerahkan laporan hasil penelitian dalam bentuk tesis sebagai persyaratan memperoleh gelar pada Program Magister Kenotariatan Universitas Andalas Padang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian dalam penelitian ini di bagi menjadi dua (2) macam yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis maupun pembaca terkait dengan masalah *outsourcing* atau perjanjian kerja waktu tertentu yang cenderung merugikan pihak tenaga kerja. Keabsahan perjanjian / kontrak kerja dengan cara outsourcing baik yang bersifat aturan umum

seperti Pasal 1320, 1337, 1338 KUH Perdata maupun yang bersifat khusus seperti Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan. Dengan adanya Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan yang bersifat khusus ketetentuan perjanjian kerja di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata tidak berlaku lagi.

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai masukan (*feedback*) dan bahan kajian bagi pihak-pihak yang terkait dengan materi yang dibahas dalam penelitian dan penulisan hukum ini, yaitu :

a. Dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi penelitian dan kajian-kajian berikutnya yang mempunyai kesamaan topik atau permasalahan
b. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis sendiri maupun pihak-pihak lain yang berhubungan (baik langsung maupun tidak langsung) dengan materi peneitian.

E. Keaslian Penelitian

Setelah dilakukan peninjauan dan penelusuran kepustakaan, ada ditemukannya karya tulis atau penelitian yang berhubungan dengan judul yang penulis buat yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Bayu Abdullah yaitu mengenai "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* (Alih Daya) dalam Perjanjian Kerja antara PT. Wiratama Jaya Perkasa Padang dengan Tenaga Kerja" penelitiannya dilakukan secara yuridis empiris pada Program Magister Kenotariatan di Universitas Andalas yang mana hasil tulisannya menggambarkan bagaimana perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja antara buruh/tenaga kerja dengan PT. Wiratama Jaya Perkasa

dan bagaiaman peran Pemerintah Kota Padang dalam memberikan perlindungaan hukum terhadap tenaga kerja/buruh.

Selanjutnya penelitian yang penulis lakukan jelas bukan merupakan penelitian ulangan dari penelitian sebelumnya karena penulis disini lebih mengkaji mengenai Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Pembuatan Perjanjian pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri dengan Tenaga Kerja yang mana tenaga kerja tersebut diperuntukkan bekerja pada perusahaan PT. Bank Mandiri,(Persero) Tbk, dengan mengangkat beberapa pokok permasalahan yaitu bagaimana dalam pembuatan perjanjian *outsourcing* antara pekerja *outsourcing* di PT. Bank Mandiri, (Persero) Tbk Padang dengan PT. Sumberdaya Dian Mandiri terdapat asas konsensual yang berimbang yang mana tidak ada pihak yang berada pada posisi yang lemah dan apakah hak-hak dari tenaga kerja outsourcing tersebut di jamin sepenuhnya oleh perusahaan outsourcing sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penulis menegaskan bahwa karya tulis atau penelitian ini merupakan hasil dari jerih payah penulis sendiri, yang juga dibantu oleh beberapa informan dan teman-teman terdekat penulis. Dengan demikian penelitian ini adalah asli adanya.

F. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka Teoritis

Kerangka teori merupakan landasan dari teori atau dukungan teori dalam membangun atau memperkuat kebenaran dari permasalahan yang dianalisis. Teori digunakan untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi, kemudian teori diuji dengan menghadapkan pada fakta-fakta yang menunjukan ketidakbenaran, yang kemudian menunjukan bangunan berfikir

yang tersusun secara sistematis, logis (rasional), empiris (kenyataan) dan juga simbolis.[12] Menurut Sudikno Mertokusumo, teori hukum adalah cabang ilmu hukum yang membahas atau menganalisis, tidak sekedar menjelaskan atau menjawab pertanyaan atau pemasalahan, secara kritis ilmu hukum maupun hukum positif dengan menggunakan metode sintesis saja. Dikatakan secara kritis karena pertanyaan-pertanyaan atau permasalahan teori hukum tidak cukup dijawab secara otomatis oleh hukum positif karena memerlukan argumentasi panalaran.[13] Sejalan dengan hal tersebut, maka adapun teori-teori yang digunakan dalam tulisan ilmiah berupa tesis ini adalah sebagai berikut :

a. Teori Kepastian Hukum

Dalam pemikiran kaum *legal positivism* di dunia hukum, cenderung melihat hukum hanya dalam wujud sebagai kepastian undang-undang.[14] Kepastian hukum menurut perundang-undangan dan menerapkan dengan hanya menggunakan kacamata kuda yang sempit.[15]

Gustav Radbruch, seorang filsuf hukum Jerman mengajakan adanya tiga ide dasar hukum yang oleh sebagian besar pakar teori hukum dan filsafat hukum juga diidentikan sebagai tiga tujuan hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.[16] Oleh sebab itu hukum dalam penegakannya tidak hanya berpijak dalam satu tujuan hukum saja, misalnya menerapkan keadilan tanpa adanya kepastian hukum, atau sebaliknya mengedepankan kepastian hukum

---

[12] Otje Salman dan Anton F. Susanto, 2004, *Teori Hukum, Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali*, Rafika Aditama Press, Jakarta, hlm. 21

[13]Sudikno Mertokusumo, 2012, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyajarta, hlm.87

[14] Achmad Ali, 2007, *Menguak Teori Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kencana, Jakarta, Volume I, hlm. 284

[15] *Ibid*, hlm.285

[16]*Ibid*, hlm.288

tanpa melihat sisi keadilan yang kemudian berimbas pada aspek kemanfaatan hukum itu sendiri.

Satjipto Rahardjo membahas mengenai kepastian hukum dengan menggunakan prespektif sosiologis dengan sangat menarik dan jelas. Ia menyatakan bahwa :[17]

> "Setiap ranah kehidupan memiliki semacam *ikon* masing-masing. Untuk ekonimo, *ikon* tersebut adalah efisiensi, untuk kedokteran mengawal hidup manusia dan seterusnya, untuk hukum modern adalah kepastian hukum. Setiap orang akan melihat fungsi hukum modern sebagai menghasilkan kepastian hukum. Masyarakat terutama masyarakat modern, sangat membutuhkan adanya kepastian dalam berbagai interaksi antar para anggotanya dan tugas itu diletakjan dipundak hukum."

Dalam menjawab permasalahan dalam kerangka konseptual dibutuhkan kerangka teoritis melalui pendekatan kepustakaan yang berupa peraturan perundang - undangan, pendapat para ahli yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam perjanjian yang dibuat antara PT. Bank Mandiri, (Persero) Tbk dengan PT. Sumberdaya Dian Mandiri mengenai penyediaan Jasa Tenaga Outsourcing – Marketing dengan maksud dan tujuan untuk melindungi kepentingan hukum bagi masing - masing pihak mengenai penerapan asas kebebasan berkontrak.

Kepastian hukum yang dimaksud adalah perlindungan yang diberikan secara khusus bagi tenaga *outsurcing* sebagai pihak yang cenderung berada pada posisi yang lemah dalam pelaksanaan perjanjian antara PT. Bank Mandiri, (Persero) Tbk dengan PT. Sumberdaya Dian Mandiri. Apakah dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut telah menerapkan asas kebebasan berkontrak, Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan ketentuan peraturan lain yang terkait. Hak dan kewajiban merupakan hubungan

[17]Satjipto Raharjdo dalam Buku Achmad Ali, *Ibid*, hlm.2929

hukum antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja *outsorcing*, disini tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan tenaga kerja *outsourcing*.

b. Teori Perjanjian

Menurut Pasal 1313 KUH Perdata, Perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.[18] Perjanjian merupakan kesepakatan antara dua orang atau pihak, mengenai hal-hal pokok yang menjadi objek dari perjanjian. Kesepakatan itu timbul karena adanya kepentingan dari masing-masing pihak yang saling membutuhkan. Menurut Subekti dalam bukunya berjudul "Hukum Perjanjian", kata sepakat berarti suatu persesuaian paham dan kehendak antara dua pihak.[19] Berdasarkan pengertian kata sepakat tersebut berarti apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain, meskipun tidak sejurusan tetapi secara timbal balik kedua kehendak itu bertemu satu sama lain.[20]

Perjanjian diatur di dalam Buku III Bab II KUH Perdata dan pengertiannya terdapat pada pasal 1313. Sedangkan Subekti merumuskan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan suatu hal.[21]

[18]Gunawan Wijaya, 2007, Memahami Prinsip Keterbukaan dalam Hukum Perdata", PT. Raja Grafindo, Jakarta, hlm 248.
[19] R. Subekti, (a), 1984, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, hlm 14
[20] Ibid
[21] R. Subekti, (b), Op.Cit, hlm 15

Asas-asas hukum perjanjian ketentuannya diatur di dalam Buku III KUH Perdata, asas-asas yang dimaksud antara lain:

1.Asas konsensualisme

2.Asas kebebasan berkontrak

3.Asas kepercayaan

4.Asas kekuatan meningkat

5.Asas keseimbangan

6.Asas kepastian hukum

Dengan adanya asas kebebasan berkontrak, para pihak yang membuat dan mengadakan perjanjian diperbolehkan untuk menyusun dan membuat kesepakatan atau perjanjian yang melahirkan kewajiban apa saja, selama dan sepanjang prestasi tersebut bukanlah sesuatu yang terlarang. Ketentuan pasal 1337 KUHP Perdata menyatakan bahwa "suatu sebab yang terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, dan apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum".

Menurut teori ini yang menjadi patokannya adalah adanya kesepakatan diantara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian dimana kedua belah pihak tersebut berhak untuk menentukan isi dari perjanjian dari objek yang ingin mereka perjanjikan tersebut. Dimana tidak adanya pihak yang merasa lemah dan harus mengikuti ketentuan dari salah satu pihak saja yang disebut dengan adanya asas kebebasan berkontrak.

2. Kerangka Konseptual

a. *Outsourcing*

Outsourcing adalah suatu usaha yang ditempuh oleh pengusaha dalam rangka penggunaan tenaga kerja dari luar perusahaan sendiri untuk melaksanakan

tugas atau pekerjaan tertentu yang spesifik, yang tadinya dikelola sendiri namun dilimpahkan kepada perusahaan lain atau perusahaan penerima pekerjaan.[22]

Dari pengertian tersebut, kita mendapatkan minimal dua hal yang musti dijelaskan, yaitu perusahaan *outsourcing* dan jenis pekerjaan yang umum diserahkan kepada tenaga dari luar tersebut.

Di negara Indonesia, ada undang-undang yang khusus mengatur mengenai hal ini, yaitu UU No. 13 Tahun 2003. Yang membuat sedikit kerancuan adalah tidak ada penyebutan istilah *outsourcing* dalam undang-undang tersebut. Yang bisa ditarik dari UU tersebut adalah *outsourcing* memiliki dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja / buruh.

Perusahaan *Outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk keahlian pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkannya.

Pengertian *Outsourcing* menurut para ahli yaitu :[23]

1. Michael F, Corbett, pendiri dari The *Outsourcing Institute* dan Presiden Direktur dari Michael F, Corbett & *Associates Consulting* Firm F. mengatakan bahwa *outsourcing* telah menjadi alat manajemen yang bukan hanya untuk menyelesaikan masalah tetapi juga bisa mendukung tujuan dan sasaran kegiatan bisnis perusahaan.
2. Maurice Greaver, *Outsourcing* adalah tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.
3. Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 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.

[22] M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing*), Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006, hlm.87

[23] Ibid

UU No. 13 Tahun 2003 mengatur terkait sistem kerja dan tenaga kerja. Dalam Pasal 65 diatur terkait pekerja dan dalam Pasal 66 diatur terkait pekerjaannya. Menurut Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa:

(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).

Menurut Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa:

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

(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

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

Fokus dalam penelitian ini yaitu pemborongan pekerjaan yang diatur dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 19 Tahun 2012. Dalam Pasal 1 angka (4) Permenaker No. 19 Tahun 2012 yang dimaksud dengan perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan yang dimaksud dengan perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.

Berdasarkan Pasal 3 Permenaker No. 19 Tahun 2012 persyaratan pemborongan pekerjaan adalah:

1. Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.

2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi 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 kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan.
    d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Pada saat ini masyarakat lebih mengenal istilah pemborongan pekerjaan dengan *outsourcing.* Jenis pekerjaan yang bisa di-*outsourcing*-kan yaitu pada dasarnya, semua jenis pekerjaan yang tidak menyangkut pengambilan keputusan yang mempengaruhi kebijakan perusahaan bisa di-outsourcing-kan. Yang paling umum adalah pengamanan (*security* – satpam), kebersihan (*cleaning service – office boy*), operator mesin atau alat tertentu, *entry* data, dll,

Keuntungan dan kelemahan perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* :[24]

Menggunakan pekerja yang disediakan perusahaan lain, maka perusahaan akan mendapat keuntungan sebagai berikut:

1. Perusahaan bisa lebih fokus mengurusi bisnis intinya daripada menghabiskan energi, waktu, dan biaya untuk hal-hal yang bersifat teknis.
2. Bisa menghemat anggaran untuk biaya pelatihan karyawan
3. Dengan penyerahan pengelolaan tenaga kerja ke perusahaan Outsourcing, maka perusahaan tidak perlu lagi mengurusi Perekrutan, Pelatihan, Administrasi tenaga kerja dan Penggajian dan lain – lainnya disetiap bulannya.
4. Perusahaan bisa mendapatkan pekerja yang benar-benar kompeten di bidangnya.
5. Lebih mudah membuat proyeksi anggaran dan tingkat kualitas hasil pekerjaan karena bisa mengubah biaya variabel menjadi biaya tetap.
6. Perusahaan tidak lagi direpotkan dengan urusan Pesangon, THR, PHK dan masalah lainnya sehubungan dengan pemutusan tenaga kerja karena hal ini telah dikelola oleh Perusahaan Outsourcing.
7. Pekerja dari perusahaan outsourcing biasanya lebih berkualitas dari pada pekerja sendiri. Perusahaan outsourcing secara terus menerus memaksimalkan kualitas pekerja yang disewakannya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan pelanggan.
8. Perusahaan tidak perlu melakukan alih teknologi dan pengetahuan yang butuh dana dan waktu.
9. Lebih fleksible untuk melakukan atau tidak melakukan investasi.
10. Meminimalkan risiko kegagalan investasi yang mahal.
11. Perusahaan bisa membagi resiko pekerjaan (dimana resiko bidang pekerjaan ditangani oleh perusahaan outsourcing dan resiko dibidang lain ditangani perusahaan itu sendiri).

[24] Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011, hlm 6

Kelemahan dan sisi negatif penggunaan tenaga *outsourcing* bagi perusahaan yaitu :

Tidak ada sistem yang benar-benar sempurna. Sekalipun penggunaan tenaga *outsourcing* ini memberi banyak keuntungan bagi perusahaan, namun ada juga kelemahan dan sisi negatif yang harus diperhatikan sebelum perusahaan benar-benar memutuskan untuk mengalihkan pekerjaan tertentu kepada pekerja *outsource.*

Kelemahan dan sisi negatifnya adalah sebagai berikut:

1. Tidak bisa secara fleksibel mampu menangani permasalahan-permasalahan yang unik dan khusus dalam perusahaan.
2. Apabila jenis pekerjaan yang di-o*utsourcing*-kan bersifat rahasia dan strategis bagi perusahaan, maka ada kemungkinan akan ditiru atau dijual kepada pihak lain.
3. Tidak efektif bila kontrak tenaga outsourcing hanya sebentar. Karean akan ada peralihan tugas dan penyesuaian di sana-sini yang tetap butuh waktu dan tenaga.
4. Butuh sistem tertentu supaya keamanan data dan sistem perusahaan tetap terjaga.
5. Perusahaan akan kehilangan kendali terhadap aplikasi dan pekerjaan yang di-*outsource*-kan. Misalnya ketika aplikasi tersebut memerlukan penanganan khusus dan cepat. Ketika ada masalah maka perusahaan harus dahulu menghubungi pihak penyedia tenaga outsourcing atau *vendor*.
6. Adanya kecenderungan *outsourcer* untuk merahasiakan sistem yang digunakan dalam membangun sistem informasi bagi pelanggannya agar jasanya tetap digunakan.

7. Pada level dan bidang pekerjaan tertentu, perusahaan cenderung akan sangat tergantung kepada pihak ketiga (pengembang dan pengelola) sehingga cukup sulit bagi perusahaan untuk mengambil alih kembali sistem yang sudah berjalan saat ini (memerlukan waktu dan tenaga).

Bagi perusahaan, sistem *outsourcing* ini bisa dibilang sangat menguntungkan, karena bisa dilakukan dengan cepat dan anggaran yang jelas. Sementara bagi pekerja yang menjadi bagian dari perusahaan outsourcing-nya sendiri, agak kurang adil. Karena mereka bekerja berdasarkan kontrak. Ketika kontrak habis dan perusahaan tidak memperpanjang kontraknya maka pekerja tersebut tidak akan memiliki posisi tawar yang cukup untuk menuntut apapun. Karena semua sudah diatur di dalam kontrak perekrutan tenaga kerja di awal. Artinya, tidak ada atau tipis sekali kemungkinan bagi pekerja untuk memiliki jenjang karir. Itulah yang menjadi salah satu penyebab mengapa sistem ini ditentang oleh pekerja.

b. Pengertian Perjanjian

Perjanjian menurut ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata adalah "suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".[25]

R. Subekti menyatakan bahwa, "suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain funtuk melaksanakan suatu hal tertentu ".[26]

[25] Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Pasal 1313
[26] R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, Bandung, 1977, hlm 63

Abdul Kadir Mohammad merumuskan kembali Pasal 1313 :

KUH Perdata sebagai berikut, " Perjanjian adalah suatu persetujuan dimana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal dalam lapangan harta kekayaan" .

Rumusan dari pengertian perjanjian tersebut di atas, jika di simpulkan maka perjanjian tersebut terdiri dari :

1. Ada pihak – pihak :

   Sedikitnya ada dua pihak ini di sebut subyek perjanjian, dapat manusia atau badan hukum seperti yang di tetapkan oleh Undang – undang,
2. Ada persetujuan antara para pihak,

   Persetujuan antara para pihak tersebut sifatnya bukan merupakan suatu perundingan. Dalam perundingan secara umum yang dibicarakan adalah mengenai syarat– syarat dan obyek perjanjian maka timbulah persetujuan,
3. Ada prestasi yang akan di laksanakan; Prestasi merupakan kewajiban yang harus di penuhi oleh pihak sesuai dengan syarat–syarat perjanjian,
4. Ada bentuk tertentu lisan maupun tulisan; Perlunya bentuk tertentu karena ada ketentuan Undang – undang yang menyatakan bahwa dengan bentuk tertentusuatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan bukti yang kuat,
5. Ada syarat–syarat tertentu sebagai isi perjanjian :

   Dari syarat – syarat tertentu dapat di ketahui bahwa hak dan kewajiban para pihak. Syarat – syarat ini terdiri dari syarat pokok yang menimbulkan hak dan kewajiban pokok,

6. Ada tujuan yang hendak di capai :

   Tujuan yang hendak dicapai dalam perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri dalam menentukan isi perjanjian meskipun di dasarkan pada asas kebebasan berkontrak akan tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum , kesusilaan dan tidak di larang oleh Undang – undang.

Ditinjau dari syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPer harus terpenuhi 4 unsur yakni :[27]

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak
2. Adanya objek yang diperjanjikan
3. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
4. Pekerjaan yang dilakukan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Asas – asas Hukum Perjanjian :[28]

Beberapa asas yang berkaitan dengan perjanjian yaitu :

1. Asas Konsensualitas
   Yaitu bahwa suatu perjanjian pada dasarnya sudah ada saat tercapainya kata sepakat diantara para pihak. Pengertian dalam Pasal 1320 KUH Perdata adalah adanya kemauan para pihak untuk saling mengikatkan diri dan kemauan para pihak untuk saling mengikatkan kepercayaan bahwa perjanjian tersebut akan di penuhi.
2. Asas Kekuatan Mengikatnya Perjanjian
   Yaitu bahwa para pihak harus memenuhi apa yang telah di janjikan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa " Perjanjian yang dibuat harus sah menurut Undang- undang dan harus di penuhi bagi yang membuatnya".
3. Asas Kebebasan Berkontrak
   Yang dimaksud dengan kebebasan berkontrak adalah adanya kebebasan seluas-luasnya yang oleh Undang- undang diberikan pada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan ketertiban umum. (Pasal 1338 Jo 1337 KUHPerdata).
4. Asas Itikad Baik dan Kepatutan
   Asas ini menegaskan bahwa para pihak yang membuat perjanjian harus didasarkan pada kejujuran untuk mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan perjanjian juga harus mengacu pada apa yang patut Dan seharusnya di ikuti dalam pergaulan masyarakat (Pasal 1338 :3).

[27] Khairani , Ibid., hlm 11
[28] Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 23

Perjanjian dapat dikatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum apabila telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian yang telah ditentukan oleh undang-undang. Perlu diperhatikan bahwa perjanjian yang memenuhi syarat yang ada dalam undang-undang diakui oleh hukum, sebaiknya perjanjian yang tidak memenuhi syarat tidak diakui oleh hukum walaupun diakui oleh pihak yang bersangkutan. Karena itu ketika para pihak mengakui dan mematuhi perjanjian yang mereka buat walaupun tidak memenuhi syarat perjanjian itu berlaku diantara mereka, dan apabila suatu ketika para pihak yang tidak mengakuinya lagi, maka hakim akan membatalkan perjanjian itu atau perjanjian itu menjadi batal.

Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian para pihak harus memenuhi syarat- syarat yaitu :

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

   Sepakat dimaksudkan bahwa subyek yang megadakan perjanjian harus bersepakat, setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang di adakan. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga di kehendaki oleh pihak yang lain, jadi mereka menghendaki sesuatu secara timbal balik.

b. Kecakapan para pihak dalam membuat suatu perjanjian

   Orang yang mengadakan perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada asasnya setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikiranya adalah cakap menurut hukum. Menurut Pasal 1320 KUH Perdata yang dimaksud cakap menurut hukum adalah mereka yang telah berumur 21 tahun atau belum berumur 21 tahun tetapi telah kawin atau pernah menikah.

c. Suatu hal tertentu

   Suatu hal tertentu maksudnya adalah sudah di tentukan macam atau jenis benda atau barang dalam perjanjian itu. Mengenai barang itu sudah ada

atau sudah berada di tangan pihak yang berkepentingan pada waktu perjanjian di buat tidak di haruskan oleh Undang-undang dan juga mengenai jumlah tidak perlu di sebutkan.

d. Suatu kausa atau sebab yang halal

Yang dimaksud dengan sebab yang halal adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sebab yang tidak halal adalah berlawanan dengan Undang-undang, kesusilaan, ketertiban umum sebagaimana di atur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Syarat-syarat dalam perjanjian di bagi dalam dua kelompok, yaitu :

1. Syarat subyektif

Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut pada subyek- subyek perjanjian itu, atau dengan perkataan lain syarat-syarat yang harus di penuhi oleh mereka yang membuat perjanjian, yang meliputi

a. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya,
b. kecakapan pihak yang yang membuat perjanjian.

2. Syarat obyektif

Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada obyek perjanjian itu, meliputi:

a. Suatu hal tertentu
b. Suatu sebab yang halal

Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi maka salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian itu dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan adalah pihak yang tidak cakap. Jadi perjanjian yang telah di buat akan tetap mengikat para pihak selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tersebut.

Apabila syarat obyektif tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum atau batal dengan sendirinya, artinya sejak semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian.

G. Metode Penelitian

Penelitian adalah suatu kegiatan terencana yang dilakukan dengan metode ilmiah, bertujuan untuk mendapatkan data baru guna membuktikan kebenaran ataupun ketidakbenaran dari suatu gejala atau hipotesa yang ada.[29] Metode penelitian merupakan suatu sistem dari prosedur dan teknik penelitian. Sehingga akan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang muncul sebagai objek penelitian. Metode penelitian yang digunakan untuk membahas masalah yang dirumuskan diatas adalah sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris menurut Abdul Kadir Muhammad,[30] bahwa pendekatan yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif (Undang-undang, kodifikasi, atau kontrak) secara *in action* pada setiap peristiwa

[29] Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, , 2014, hlm 34

[30]Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm 134.

hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Implementasi secara in action tersebut merupakan fakta empiris dan berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh Negara atau pihak-pihak dalam kontrak. Implementasi secara in action diharapkan akan berlangsung secara sempurna apabila rumusan ketentuan hukum normatifnya jelas dan tegas serta lengkap.

Dari uraian diatas, penulis lebih terfokus kepada pemecahan masalah untuk mengkaji tentang:

1. Peraturan yang mengatur
2. Dokumen - dokumen perjanjian yang berbentuk baku dengan menggunakan tolak ukur asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, maupun asas itikad baik.
3. Kepatutan yang dapat di simpulkan dari Pasal - pasal mengenai perjanjian yang terkait.
4. Peraturan–peraturan yang mengatur tentang perjanjian kerja PT. Sumberdaya Dian Mandiri mengenai penyediaan jasa tenaga *outsourcing* pada perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero),Tbk Padang.

2. Sifat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, nantinya akan bersifat deskriptif analitis yang artinya bahwa hasil penelitian ini berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh dan mendalam tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti.

3. Jenis data dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.[31] Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak PT Bank Mandiri,(Persero) Tbk Kota Padang, wawancara dengan pihak perusahaan *outsourcing* PT. Sumberdaya Dian Mandiri, wawancara dengan pekerja/karyawan outsourcing pada PT Bank Mandiri,(Persero) Tbk Kota Padang.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya.[32] Data sekunder merupakan data telah dibukukan dalam literatur yang dapat diperoleh dengan melakukan studi pustaka dari bahan kepustakaan hukum.

Sumber data dalam penelitian ini dapat diperoleh dari :

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat.[33] Dalam penelitian ini bahan hukum primer diperoleh dari :
    1. Undang-undang Dasar 1945.
    2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
    3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
    4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.19/Men/X/2012 Tahun 2012.
    5. Perjanjian kerja antara PT. Sumberdaya Dian Mandiri sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja dengan karyawan/pekerja pada perusahaan PT. Bank Mandiri, Persero Tbk.

---

[31] Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 30

[32] *Ibid*

[33] Bambang Sunggono, 2012, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 113

b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.[34] Bahan hukum sekunder dapat membantu dan menganalisa serta memahami bahan hukum primer, seperti :

   1. Laporan
   2. Buku-buku
   3. Jurnal penelitian
   4. Teori-teori dan karya tulis dari kalangan hukum lain

c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder[35], seperti :

   1. Kamus Hukum
   2. Bahan-bahan hukum yang didapatkan di internet

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Studi dokumen

Studi dokumen adalah suatu cara pengumpulan data dengan menggunakan pencatatan data-data yang berkaitan dengan masalah yang penulis teliti. Dilakukan terhadap data sekunder yaitu dengan mempelajari dan membahas bahan-bahan kepusatakaan hukum, literatur (buku-buku), peraturan-peraturan mengenai pemilihan umum kepala daerah dan wakil kepala daerah.

b. Wawancara

[34] *Ibid*, hlm 114
[35] *Ibid*.

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sistem wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah melakukan tanya jawab secara langsung dimana semua pertanyaan disusun secara sistematis, jelas dan terarah, serta ditujukan kepada pihak yang berkaitan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan pihak PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Padang yaitu pegawai yang berstatus sebagai pekerja *outsourcing* pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Padang, serta kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Padang salah satu perusahannya adalah PT. Sumberdaya Dian Mandiri.

1. Pengolahan dan analisis data

   a. Pengolahan data

      Pengolahan data merupakan kegiatan merapikan hasil pengumpulan data di lapangan sehingga siap untuk dianalisis. Data yang telah didapat dilakukan *editing* yaitu proses penelitian kembali terhadap catatan, berkas-berkas, dan informasi yang dikumpulkan oleh para pencari data yang diharapkan akan dapat meningkatkan mutu kehandalan data yang hendak dianalisis.

   b. Analisis data

      Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif, yaitu tata cara penelitian yang menghasilkan deskriptif analitis yaitu menggambarkan dan menganalisa apa yang dinyatakan oleh sasaran penelitian yang bersangkutan secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata dan tidak berupa angka-angka atau data statistik.