

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Beraneka macam produk baru dalam era globalisasi di Indonesia dewasa ini telah menimbulkan persaingan yang sangat ketat utamanya di bidang ekonomi, sebab pelaksanaan pembangunan di Negara kita dititik beratkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi sehingga dituntut adanya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hukum yang mempunyai fungsi vital terhadap kemajuan perekonomian di Indonesia. Penguasaan pengetahuan dan ketrampilan merupakan syarat terpenting dalam penerapan dalam persaingan global. Selain daripada itu pelaksanaan pembangunan dengan menekankan kepada segi pemerataan.

Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.<sup>1</sup>

Pembangunan dapat dilaksanakan, berhasil dan berjalan lancar apabila situasi Nasional mantap dan stabil, sebab pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas adalah unsur yang saling berkaitan.

Segala bidang kehidupan masyarakat yang sedang membangun seperti sekarang ini diatur oleh hukum, sebab hukum selalu dikaitkan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf

---

<sup>1</sup> FX Djumaldji, *Perjanjian Pemborongan* (Jakarta: Penerbit Bina Aksara, 1987), hal 1

kehidupan masyarakat yang lebih baik sehingga diharapkan ketertiban dan kepastian dapat terpenuhi dan tercapai sehingga mampu mewujudkan apa yang dicita-citakan dalam kehidupan masyarakat.

Dalam era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, maka perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Proses kegiatan ini dikenal dengan istilah "**outsourcing**."<sup>2</sup>

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai contract (work) out seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut: "*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.*" (*Webster's English Dictionary*)

*Outsourcing* (Alih Daya) dapat pula 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.<sup>3</sup>

*Outsourcing* atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk

<sup>2</sup> <http://ariswan.wordpress.com/2008/05/23/outsourcing-sebagai-solusi-dunia>

<sup>3</sup> Artikel "*Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja*", <http://www.apindo.or.id>, diakses tanggal 30 September 2009

bisa berupa *vendor*, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non core business unit*) atau secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing* dan hampir semua perusahaan yang ada saat ini memiliki (dan akan terus mengembangkan) lini *outsourcingnya*. Kecenderungan ini tidak hanya pada perusahaan padat tenaga kerja (manufaktur, tekstil) tapi juga perusahaan *high tech* (*telco, banking*), hingga *large/small distribution company*.<sup>4</sup>

Sistem *outsourcing* ini sangat menguntungkan bagi perusahaan karena terlepas dari berbagai kewajiban yang harus dipenuhi jika dibandingkan dengan menggunakan tenaga buruh tetap. Sementara bagi buruh, sistem ini senantiasa mengancam keamanan kerja (*job security*) karena dengan mudah hubungan kerjanya berakhir saat perusahaan tidak memerlukan tenaganya. Posisi tawarnya dihadapan pengusaha pun sangat rendah, karena kesepakatan kerjanya bersifat sementara. Untuk memulai atau memperpanjang kontrak, buruh terlebih dahulu menerima persyaratan pengusaha yang tidak menguntungkan.<sup>5</sup>

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan) sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia, membagi *outsourcing* (Alih Daya) menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> <http://priandoyo.wordpress.com>.

<sup>5</sup> [www.wordpress.com](http://www.wordpress.com)

<sup>6</sup> Tulisan ini mengkhususkan membahas *outsourcing* (Alih Daya) yang berupa penyediaan jasa pekerja/buruh, sedang *outsourcing* (Alih Daya) berupa pemborongan pekerjaan hanya akan diulas sekilas dari segi definisi, dan dalam kaitan dengan *core business*. Dalam UU No.13 Tahun 2003, istilah *outsourcing* (Alih Daya) dapat diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan tenaga kerja, namun pada rancangan UU Tenaga Kerja yang baru (yang kini sedang dikaji ulang), pengertian *outsourcing* (Alih Daya) tampaknya akan disempitkan menjadi penyediaan jasa pekerja, sementara pemborongan pekerjaan diartikan sebagai sub-kontrak.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yang menyangkut *outsourcing* (Alih Daya) diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan Pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

Dalam Pasal 64 Undang-undang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65 Undang-undang Ketenagakerjaan memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

- (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 66 Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai:

- (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 dalam 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.

Selain diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, *Outsourcing* (Alih Daya) juga diatur dalam Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh dan dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintah tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan utamanya untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat yang dalam hal ini adalah pelayanan jasa maka PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berusaha semaksimal mungkin agar dapat memberikan yang terbaik maka pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dalam pelaksanaan sebagian pekerjaannya cenderung mempercayakan terhadap pihak ketiga atau dengan kata lain *outsourcing*.

Ada beberapa kegiatan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun didelegasikan kepada pihak lain yaitu mempercayakan kepada PT. PATTINDO-Malang yang merupakan Perseroan Tebatas yang berkedudukan dan berkantor pusat di jalan Kedoya Kavling 4-5 Sawojajar II Malang Jawa Timur, Perseroan ini bergerak di bidang kompetensi elektrikal, elektronika, teknologi Informasi dan komunikasi dengan

wilayah pemasaran Jawa Timur, Jawa Barat, Bali dan Sumatera Barat. Merespon pertumbuhan pasar, PT. PATTINDO-Malang membuka cabang di beberapa wilayah di Indonesia untuk meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan sekaligus sebagai pendukung operasional kontrak pekerjaan dari pelanggan korporat. Adaptasi terhadap perubahan *trend* yang berkembang, PT. PATTINDO pada saat ini memfokuskan pengembangan produk pada solusi bisnis berbasis teknologi. Beberapa unit bisnis di dalam organisasi PT. PATTINDO memiliki kompetensi dalam bidang teknologi informasi, *Man Power* (sumber daya manusia) yang meliputi Pemutusan & Penyambungan, Pembacaan Meter Pelanggan, *Customer Service Officer*, *Call Center* dan Teknik Kelistrikan diantaranya adalah pembacaan *stand meter* pelanggan dilingkungan PT. PLN (Persero) dan *System Online Payment Point* (SOPP). Komitmen untuk meningkatkan mutu produk dan layanan diwujudkan dengan penerapan standarisasi mutu perusahaan *ISO 9001-2000*.<sup>7</sup>

Setelah melalui evaluasi dan verifikasi terhadap keabsahan kelengkapan persyaratan dokumen sertifikasi, PT. PATTINDO-Malang sejak tahun 2001 merupakan salah satu perusahaan yang terdaftar di PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan rekanan, khususnya pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji dengan melakukan penelitian dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk Tesis dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PT. PATTINDO - MALANG DI PT. PLN (Persero) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA PELAYANAN DAN JARINGAN KOTA MADIUN”**

---

<sup>7</sup> [http://pattindo.com/index.php?option=com\\_frontpage&Itemid=1](http://pattindo.com/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1)

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja PT. PATTINDO – Malang yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun?
2. Bagaimanakah tanggungjawab para pihak dalam perjanjian kerja antara PT. PLN (Pesero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dengan PT. PATTINDO Malang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis mengindikasikan pada suatu tujuan yang diharapkan mampu dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui penerapan dalam praktek pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja PT. PATTINDO - Malang yang bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.
2. Untuk mengetahui tanggung jawab para pihak dalam perjanjian kerja antara PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dengan PT. PATTINDO Malang.

## **D. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 bagian macam, yaitu:

## 1. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual dibutuhkan kerangka teoritik melalui pendekatan kepustakaan yang berupa peraturan perundang-undangan, pendapat para ahli yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Perjanjian antara pihak PT. PATTINDO-Malang dengan pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun mengenai penyediaan jasa tenaga kerja dengan maksud dan tujuan untuk melindungi kepentingan hukum bagi masing-masing pihak.

Dalam *outsourcing* (Alih daya) sebagai suatu penyediaan tenaga kerja oleh pihak lain dilakukan dengan terlebih dahulu memisahkan antara pekerjaan utama (*core business*) dengan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) dalam suatu dokumen tertulis yang disusun oleh manajemen perusahaan. Dalam melakukan *outsourcing* perusahaan pengguna jasa *outsourcing* bekerjasama dengan perusahaan *outsourcing*, dimana hubungan hukumnya diwujudkan dalam suatu perjanjian kerjasama yang memuat antara lain tentang jangka waktu perjanjian serta bidang-bidang apa saja yang merupakan bentuk kerjasama *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* untuk ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing*.

Dalam permasalahan ini, PT. PATTINDO-Malang sebagai perusahaan *outsourcing* yang menyediakan tenaga kerja untuk PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, sedangkan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun adalah perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Antara PT. PATTINDO-Malang dengan PT. PLN (Persero) Area

Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun sepakat mengadakan perjanjian tentang penyediaan tenaga pelayanan administrasi, gangguan dan pengemudi. Tenaga pelayanan administrasi, gangguan dan pengemudi dalam hal ini termasuk dalam pekerjaan utama (*core business*) atau pekerjaan penunjang pekerjaan utama (*non core business*) maka akan diteliti lebih lanjut oleh penulis.

Perlindungan hukum yang dimaksudkan adalah perlindungan hukum bagi pekerja PT. PATTINDO-Malang yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun. Disamping itu sebagai pihak yang menyediakan jasa *outsourcing* tersebut telah memenuhi peraturan-peraturan yang terkait dan asas-asas dalam hukum perjanjian atau belum. Selain daripada itu perlu juga diperhatikan pula hak dan kewajiban perusahaan pemberi kerja, hak dan kewajiban perusahaan penyedia tenaga kerja, serta hak dan kewajiban tenaga kerja dengan ketentuan tenaga kerja waktu tertentu.

Untuk mengungkap permasalahan, diajukan beberapa konsep yang terkait dengan judul tesis ini. Konsepsi operasional tentang bekerjanya hukum dalam masyarakat dengan didasarkan pada dua konsep yang berbeda, yaitu konsep tentang ramalan-ramalan mengenai akibat (*prediction of consequences*) yang dikemukakan oleh Lunberg dan Leansing tahun 1973 dan konsep Hans Kelsen tentang aspek-aspek rangkap dari suatu peraturan hukum. Berdasarkan konsep Lunberg dan Leansing, serta konsep Hans Kelsen tersebut Robert B. Seidman dan William J. Chambliss menyusun suatu teori bekerjanya hukum di dalam masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan suatu peraturan perundang-undangan sangat

tergantung banyak faktor. Secara garis besar bekerjanya hukum dalam masyarakat akan ditentukan oleh beberapa faktor utama.

Faktor-faktor tersebut dapat:

- 1) Bersifat yuridis normatif, (menyangkut pembuatan peraturan Perundang - undangan);
- 2) Penegakkannya (para pihak dan peranan pemerintah);
- 3) Serta faktor yang bersifat yuridis sosiologis (menyangkut pertimbangan ekonomis serta kultur hukum pelaku bisnis)
- 4) Konsistensi dan harmonisasi antara politik hukum dalam konstitusi dengan produk hukum dibawahnya.<sup>8</sup>

Faktor bersifat yuridis normatif (menyangkut peraturan perundang-undangannya) dalam hal ini Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh.

Faktor bersifat yuridis sosiologis (menyangkut pertimbangan ekonomis serta kultur hukum pelaku bisnis) adalah perusahaan yang akan melakukan peralihan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang seharusnya dilakukan melainkan diserahkan kepada pihak lain.

Faktor-faktor tersebut di atas saling berkaitan, hukum tidak dapat terlepas dari faktor penegakkannya dan kultur (masyarakat) agar suatu peraturan dapat dilaksanakan dengan baik dan tujuan dari dibuatnya peraturan tersebut dapat tercapai.

---

<sup>8</sup> Suteki, *Hak Atas Air- Di Tengah Liberalisasi Hukum dan Ekonomi Dalam Kesejahteraan* (Semarang: Pustaka Magister Kenotariatan : 2007) hal.59-60

## 2. Kerangka Teoritik

### a. Pengertian Perjanjian pada umumnya

Perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum di dalam hubungan hukum diantara individu-individu yang ada dalam masyarakat dengan tujuan untuk mencapai kepastian hukum. Karena perjanjian yang dibuat secara sah oleh kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian adalah bersifat mengikat, dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata : “Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Mengenai istilah perjanjian mengacu pada Pasal 1313 KUH Perdata: “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Suatu perjanjian adalah berarti suatu janji untuk melakukan atau berbuat sesuatu hal terhadap pihak lain, dapat terhadap satu orang, dapat pula terhadap beberapa orang, yang mana orang lain tersebut dapat menuntut janji tersebut dari yang membuat janji, dengan demikian maka terjadi hubungan hukum.

Dapat juga dikatakan sebagaimana pendapat R. Subekti yang menyatakan bahwa “Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 1987), hal 1.

## **b. Unsur-unsur Perjanjian**

Rumusan atau unsur-unsur dari suatu perjanjian terdiri dari:<sup>10</sup>

- a. adanya pihak-pihak
- b. adanya persetujuan antara para pihak
- c. adanya prestasi yang dilaksanakan
- d. adanya bentuk tertentu lisan dan tulisan
- e. adanya syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian
- f. ada tujuan yang hendak dicapai

Namun dalam suatu perjanjian dapat diuraikan unsur-unsur yang ada didalamnya, maka unsur-unsur yang ada dapat dikelompokkan sebagai berikut:<sup>11</sup>

- a. unsur esensialia  
adalah unsur perjanjian yang selalu harus ada di dalam suatu perjanjian, unsur mutlak, dimana tanpa adanya unsur tersebut, perjanjian tak mungkin ada.
- b. unsur naturalia  
adalah unsur perjanjian yang oleh undang-undang diatur tetapi yang oleh para pihak dapat disingkirkan atau diganti.
- c. unsur accidentialia  
adalah unsur perjanjian yang ditambahkan oleh para pihak, Undang-undang sendiri tidak mengatur tentang hal tersebut.

---

<sup>10</sup> Abdul Kadir Mohammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 1992), hal 78

<sup>11</sup> J.Satrio,SH, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1992), hal 57

### c. Syarat Sahnya Perjanjian

Suatu perjanjian dapat dikatakan sebagai perjanjian yang sah apabila memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian seperti yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata antara lain:

- a. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. suatu hal tertentu;
- d. suatu sebab yang halal.

Keempat syarat tersebut diatas, dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu:<sup>12</sup>

#### 1. Syarat subyektif

Adalah suatu syarat yang menyangkut pada subyek-subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian dimana hal ini meliputi kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya dan kecakapan pihak yang membuat perjanjian.

#### 2. Syarat obyektif

Adalah syarat yang menyangkut pada obyek perjanjian itu, ini meliputi suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

J. Satrio, mengatakan bahwa "Dua syarat yang pertama adalah syarat yang menyangkut subyek, sedangkan dua syarat yang terakhir adalah mengenai obyeknya"<sup>13</sup>

Adanya pembagian syarat tersebut menjadi syarat subyektif dan syarat obyektif atas syarat sahnya perjanjian,

<sup>12</sup> A. Qirom Syamsudin Meliala, SH, Pokok-pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya, (Yogyakarta: Liberty, 1985), Hal. 11

<sup>13</sup> Op. Cit, hal. 23.

karena berkaitan dengan hal akibat hukumnya. Suatu perbuatan menutup perjanjian merupakan suatu tindakan hukum, dimana kehendaknya bertujuan untuk timbulnya suatu akibat hukum tertentu (dikehendaki oleh para pihak). Jadi apabila syarat-syarat subyektif tidak terpenuhi, atau terdapat kekurangan pada saat pembuatan perjanjian akan berakibat hukum dapat dimintakan pembatalan oleh salah satu pihak dalam perjanjian tersebut berdasarkan putusan hakim atau kesepakatan para pihak, sedangkan akan syarat-syarat obyektif tidak terpenuhi berakibat hukum perjanjian tersebut batal demi hukum.

#### **d. Asas-asas Perjanjian**

Asas-asas hukum perjanjian yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara, ada 3 unsur yaitu:<sup>14</sup>

1. Asas, bahwa perjanjian yang dibuat itu pada umumnya bukan secara formil tetapi konsensual, artinya perjanjian itu selesai karena persesuaian kehendak atau konsensus semata-mata, disebut asas konsualisme.
2. Asas, bahwa pihak-pihak harus memenuhi apa yang telah dijanjikan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 KUH Perdata bahwa perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak, maka disebut asas mengikat dari perjanjian.
3. Asas kebebasan berkontrak, orang bebas membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi, berlakunya dan syarat-syarat perjanjian, dengan bentuk tertentu atau tidak dan bebas memilih undang-undang mana yang akan dipakainya untuk perjanjian itu.

---

<sup>14</sup> Prof. Purwahid Patrik, SH. *Hukum Perdata I (Perikatan yang lahir dari perjanjian)*, (Semarang: Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 1994), hal.70

Asas-asas yang terdapat dalam perjanjian, terdiri dari:<sup>15</sup>

1. Asas Kebebasan Berkontrak

Yang dimaksud dengan asas kebebasan berkontrak ini adalah setiap orang bebas mengadakan suatu perjanjian apa saja baik perjanjian itu sudah diatur dalam undang-undang maupun belum diatur dalam undang-undang.

2. Asas Itikad Baik

Tiap orang yang membuat suatu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Atas itikad baik ini dapat dibedakan antara itikad baik yang subyektif dan itikad baik yang obyektif.

Itikad baik dalam pengertian yang subyektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang dalam melakukan suatu perbuatan hukum yaitu apa yang terletak pada sikap bathin seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum. Sedangkan itikad baik dalam pengertian yang obyektif, maksudnya bahwa pelaksanaan suatu perjanjian itu harus didasarkan pada norma kepatutan atau apa-apa yang dirasakan sesuai dengan yang patut dalam masyarakat.

3. Asas Pacta Sun Servanda

Pacta sun servanda ini merupakan asas dalam perjanjian yang berhubungan dengan mengikatnya suatu perjanjian.

Menurut Prof. Subekti, SH, bahwa tujuan asas pacta sun servanda adalah untuk memberikan perlindungan kepada para pembeli bahwa mereka tidak perlu

---

<sup>15</sup> A.Qirom Syamsudin Meliala, SH , Op.Cit, Hal 18

khawatirkan hak-haknya karena perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

#### 4. Asas Konsensuil

Maksud dari asas konsesuil ini adalah dalam suatu perjanjian cukup ada suatu kata sepakat dari mereka yang membuat perjanjian itu tanpa diikuti dengan perbuatan hukum lain kecuali perjanjian yang bersifat formil. Asas konsensuil dapat dilihat dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

#### e. Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Perjanjian

Kemungkinan suatu perjanjian yang sudah dibuat tapi tidak dapat dilaksanakan. Perjanjian tidak dapat dilaksanakan karena:

##### a. Wanprestasi

Adalah apabila seorang debitur tidak melakukan prestasi sama sekali atau melakukan prestasi yang keliru atau terlambat melakukan prestasi, maka dalam hal-hal yang demikian inilah yang disebut seorang debitur melakukan wanprestasi. Dari batasan ini dapat kita ketahui bentuk-bentuk dari wanprestasi itu, yakni:

- Tidak melakukan prestasi sama sekali;
- Melakukan prestasi yang keliru;
- Terlambat melakukan prestasi.

##### b. Keadaan memaksa (*overmacht*)

Adalah suatu keadaan atau kejadian yang tidak dapat diduga-duga terjadinya sehingga menghalangi seorang debitur untuk melakukan prestasinya sebelum ia lalai untuk apa dan

keadaan mana tidak dapat dipersalahkan kepadanya.

Dari batasan diatas dapat kita lihat adanya beberapa unsur dari *overmacht* atau keadaan memaksa ini, antara lain:

- Tidak dapat diduga-duga sebelumnya;
- Di luar kesalahan debitur;
- Menghalangi debitur untuk berprestasi;
- Debitur belum lalai.

#### **f. Bentuk dan Jenis Perjanjian Kerja**

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian mengenai Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Adapun bentuk dari perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 51 Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu:

- 1) Perjanjian kerja secara tertulis atau lisan;
- 2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
- c. Perjanjian Kerja dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan.

### g. Pengertian Outsourcing

Pengertian *Outsourcing* (Alih daya) secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, dijabarkan sebagai berikut: “*Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources.*”

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

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* (Alih Daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).<sup>16</sup> Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.<sup>17</sup>

“**Outsourcing** is subcontracting a process, such as product design or manufacturing, to a third-party company.

<sup>16</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elex Media Computindo), hal 2.

<sup>17</sup> 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](http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php). 29 Mei 2005.

The decision to outsource is often made in the interest of lowering firm costs, redirecting or conserving energy directed at the competencies of a particular business, or to make more efficient use of land, labor, capital, (information) technology and resources. *Outsourcing* became part of the business lexicon during the 1980s.”<sup>18</sup>

Melihat kondisi perekonomian yang kian hari kian pesat dan dinamis maka para pelaku ekonomi dalam hal ini perusahaan mencari cara agar mendapatkan keuntungan, salah satunya dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing* (Alih Daya) untuk membantu kegiatan perusahaannya. Dengan adanya hubungan kerja *outsourcing* maka perusahaan dapat memperkerjakan tenaga kerja diluar perusahaannya demi efisiensi dan efektivitas serta segala resiko akibat hubungan kerja menjadi diambil alih oleh perusahaan penerima pelaksanaan pekerjaan.

Hal tersebut dalam melaksanakan tugas profesinya baik pemborong maupun pemberi kerja senantiasa harus memberikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu di atur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan Masalah**

Metode pendekatan penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah *yuridis empiris* yaitu suatu pendekatan yang dilakukan untuk menganalisis tentang sejauh manakah suatu peraturan/perundang-undangan atau hukum berlaku secara efektif

---

<sup>18</sup> <http://en.wikipedia.org/wiki/Outsourcing>

dalam masyarakat.<sup>19</sup> Metode pendekatan dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa tentang PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PT. PATTINDO - MALANG DI PT. PLN (persero) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA PELAYANAN DAN JARINGAN KOTA MADIUN dengan bersumber pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Selain menggunakan metode pendekatan *yuridis empiris*, penulis juga menggunakan metode pendekatan *yuridis normatif* yaitu, Metode pendekatan ini digunakan untuk menganalisa tentang permasalahan yang kedua yaitu bagaimanakah tanggungjawab para pihak dalam perjanjian kerja antara PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dengan PT. PATTINDO Malang

## 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah bersifat *deskriptif analitis*. Deskriptif analitis dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya dan dilakukan analisis.<sup>20</sup> Penelitian deskriptif juga dimaksudkan untuk menggambarkan peraturan mengenai *outsourcing* yang berlaku. Obyek atau permasalahan yang diambil adalah perjanjian pemborongan pekerjaan dalam hal masalah perlindungan hukum pekerja PT. PATTINDO - Malang di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.

## 3. Populasi dan Teknik Sampling

---

<sup>19</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1982), hal 15

<sup>20</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta:Ull Press, 1986), hal 6

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.<sup>21</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh tenaga kerja *outsourcing* PT. PATTINDO - MALANG di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun serta pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan.

Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan sampel mewakili keseluruhan populasi.<sup>22</sup> Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan kita teliti. Penelitian yang dilakukan atas seluruh elemen dinamakan sensus. Idealnya, agar hasil penelitiannya lebih bisa dipercaya, seorang peneliti harus melakukan sensus. Namun karena sesuatu hal peneliti bisa tidak meneliti keseluruhan elemen tadi, maka yang bisa dilakukannya adalah meneliti sebagian dari keseluruhan elemen atau unsur tadi.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, yaitu memilih orang-orang atau pihak-pihak berdasarkan kriteria tertentu untuk mewakili populasi atau dengan kata lain Seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel karena penulis menganggap

---

<sup>21</sup> <http://boeditea.web.id/populasi-dan-sampel-population-and-sample/>

<sup>22</sup> Sugiyono, DR, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2002), hal 90

bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya.

#### 4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama, dengan melalui penelitian yang dilakukan baik melalui pengamatan, wawancara, ataupun penyebaran kuisioner.<sup>23</sup> Dalam hal ini diperoleh dari orang-orang yang berwenang dan terkait dengan perlindungan hukum pekerja PT.PATTINDO-MALANG di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.

b. Data sekunder

Data sekunder mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan seterusnya.<sup>24</sup> Dapat ditambahkan pula data yang mendukung kelengkapan data primer dengan mempelajari peraturan perundang-undangan ataupun ketentuan-ketentuan hukum yang berhubungan dengan permasalahan. Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang tersedia yang kemudian dijadikan dasar dan alat utama dalam penelitian tersebut.

Data sekunder ini berupa:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan;

---

<sup>23</sup> Muliadi Nur, *Tipologi Penelitian Hukum. Pojok Hukum Online Media Belajar Hukum dan Ilmu Hukum*, Diakses pada tanggal 27 Agustus 2009

<sup>24</sup> Soerjono Soekanto, *Op.cit.*, hal 12

- a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
  - b. Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh
  - c. Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu buku, majalah, artikel dari internet yang berkaitan dengan penelitian;
  - 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang akan memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia dan kamus bahasa.

## **5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah dengan cara antara lain; observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner kepada para pihak yang terkait.

## **6. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan langkah terakhir dalam suatu kegiatan penulisan karena metode analisis data adalah suatu tahapan yang sangat penting dalam suatu penelitian sehingga akan mendekati kebenaran yang ada. Analisis data dilakukan secara kualitatif, artinya menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif

sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis.<sup>25</sup>

Data yang diperoleh melalui pengumpulan data sekunder akan dikumpulkan dan kemudian dianalisis untuk mendapatkan kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas. Semua data yang telah terkumpul diedit, diolah dan disusun secara sistematis untuk selanjutnya disajikan dalam bentuk deskriptif yang kemudian disimpulkan. Metode analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode interpretasi yaitu data yang telah dikumpulkan kemudian dideskripsikan secara kualitatif.

Dalam analisis data, penulis menggunakan metode kualitatif artinya semua data yang diperoleh dianalisis secara utuh sehingga terlihat adanya gambaran yang sistematis dan faktual. Dari hasil analisis dan interpretasi tersebut, penulis menarik kesimpulan untuk menjawab isu hukum tersebut. Analisis data diakhiri dengan memberikan saran mengenai apa yang seharusnya dilakukan terhadap isu hukum tersebut.

## **F. Sistematika Penulisan**

Penyusunan tesis ini peneliti membahas dan menguraikan permasalahan yang terbagi dalam 4 (empat) bab, dengan maksud untuk menjelaskan dan menguraikan setiap permasalahan dengan baik. Adapun bab-bab yang penulis maksudnya sebagai berikut:

Bab I : Bab I membahas tentang Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta dalam bab ini diuraikan mengenai kerangka pemikiran yang meliputi kerangka konseptual dan kerangka teoritik serta metode penelitian yang meliputi: pendekatan

---

<sup>25</sup> Winarno Surachmad, *Dasar dan Teknik Research: Pengertian Metodologi Ilmiah* (Bandung: CV Tarsito, 1973), hal. 39

masalah, spesifikasi penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.

- Bab II : Bab II membahas tentang Tinjauan Pustaka yang isinya meliputi ketentuan-ketentuan perjanjian, bentuk perjanjian dan ketentuan-ketentuan penyediaan jasa tenaga kerja.
- Bab III : Bab III membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja PT. PATTINDO MALANG di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dan tanggungjawab para pihak dalam perjanjian *outsourcing* antara PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dan PT. PATTINDO Malang.
- Bab IV : Bab IV mengenai penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

Sesuai dengan kodrat alam, manusia adalah makhluk sosial dimana sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, yang paling tinggi derajatnya diantara makhluk-makhluk hidup yang lain. Manusia selalu ingin berhubungan dengan sesama manusia lainnya. Dari keinginan tersebut terjadi suatu interaksi sosial sebagai perwujudan dari hubungan timbal balik antara sesama manusia. Dari interaksi sosial dalam masyarakat akan mengakibatkan terjadinya hubungan hukum. Dan hal itu tak lepas dari adanya perjanjian.

Perjanjian diatur dalam Buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) tentang “Perikatan” yang sifatnya terbuka. Kata perikatan mempunyai arti yang lebih luas dari kata perjanjian. Sebab kata perikatan tidak hanya mengandung pengertian hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul karena undang-undang. Untuk memberikan definisi terhadap sesuatu hal tidaklah mudah, akan tetapi banyak para ahli yang memberikan pendapatnya tentang definisi perikatan yang berbeda-beda.

Menurut Subekti definisi Perikatan, adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.<sup>26</sup> Sedangkan menurut J. Satrio, Perikatan sendiri dapat

---

<sup>26</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta:Intermasa,1998), hal 1.

dirumuskan sebagai hubungan hukum antara dua pihak, dimana disatu pihak ada hak dan dilain pihak ada kewajiban.<sup>27</sup>

Hubungan antara perikatan dengan perjanjian dapat dirumuskan, bahwa perjanjian merupakan sumber utama dari suatu perikatan, sehingga perikatan itu ada bilamana terdapat suatu perjanjian.<sup>28</sup> Dengan demikian antara perjanjian dengan perikatan terdapat hubungan sebab akibat, yaitu perjanjian sebagai sebab yang merupakan suatu peristiwa hukum, sedangkan perikatan sebagai akibat hukumnya.

### 1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu.<sup>29</sup> Definisi lain, Perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum di dalam hubungan hukum diantara individu-individu yang ada dalam masyarakat dengan tujuan untuk mencapai kepastian hukum. Karena perjanjian yang dibuat secara sah oleh kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian adalah bersifat mengikat. Hal tersebut dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, sebagai berikut: "Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya".

Mengenai istilah perjanjian bisa mengacu pada Pasal 1313 KUH Perdata, yaitu ; "Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".

---

<sup>27</sup> J.Satrio, *Hukum Perjanjian*, (Bandung:Citra Aditya Bakti, 1992), hal 3

<sup>28</sup> Purwahid Patrick. *Dasar-dasar Hukum Perikatan*, (Bandung:Mandar Maju, 1994), hal.12

<sup>29</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, *OP.Cit.*hal 1

Menurut Sudikno Mertokusumo, Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum, dengan demikian kedua belah pihak sepakat untuk menentukan peraturan atau kaedah, atau hak dan kewajiban yang mengikat mereka untuk ditaati dan dijalankan.<sup>30</sup>

Wirjono Prodjodikoro memberikan definisi, perjanjian adalah sebagai perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua belah pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal dengan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.<sup>31</sup>

Dari semua definisi perjanjian yang ditulis di atas, terlihat bahwa suatu perjanjian merupakan suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji atau kesanggupan, baik secara lisan maupun secara tertulis. Dari hubungan ini timbul suatu perikatan (pengertian abstrak) antara dua pihak yang membuatnya. Dengan demikian hubungan antara perikatan dengan perjanjian adalah, perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan disamping sumber-sumber lain. Suatu perjanjian juga dinamakan dengan persetujuan, karena dua pihak itu setuju dan sepakat untuk melakukan sesuatu sehingga dapat dikatakan dua kata tadi adalah sama yaitu perjanjian dan persetujuan.

Pada umumnya perjanjian tidak terikat kepada suatu bentuk tertentu, dapat dibuat secara lisan maupun secara tertulis. Ketentuan ini dapat dibuat secara lisan ataupun secara tertulis lebih kepada bersifat sebagai alat bukti semata apabila dikemudian hari terjadi perselisihan antara pihak-pihak yang membuat perjanjian. Tetapi ada beberapa perjanjian yang ditentukan bentuknya oleh peraturan perundang-undangan, dan

---

<sup>30</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 1999, hal 10

<sup>31</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, (Bandung: Bale Bandung, 1986), hal.19

apabila bentuk ini tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut menjadi batal atau tidak sah.

## **2. Syarat Sahnya Perjanjian**

Aturan mengenai syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan untuk syarat sahnya perjanjian diperlukan empat syarat, antara lain:

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

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

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

Maksudnya bahwa pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut merupakan orang-orang yang sudah memenuhi syarat sebagai pihak yang dianggap cakap oleh atau menurut hukum. Orang yang diluar ketentuan Pasal 1330 KUH Perdata dianggap cakap untuk melakukan perbuatan hukum. Pasal 1330 KUH Perdata menyebutkan, tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah:

1) Orang-orang yang belum dewasa;

2) Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan;

3) Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

c. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. sesuai dengan ketentuan yang

disebutkan pada Pasal 1333 KUH Perdata bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan isinya.

d. Suatu sebab yang halal

Pengertian dari suatu sebab yang halal yaitu, bahwa isi dari perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, norma-norma agama, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Dua syarat yang pertama adalah syarat yang menyangkut subyek, sedangkan dua syarat yang terakhir adalah mengenai obyeknya.<sup>32</sup>

Sedangkan Subekti membagi keempat syarat tersebut menjadi dua kelompok. Syarat pertama dan kedua disebut sebagai syarat subyektif, karena keduanya bersangkutan dengan para pihak yang mengadakan perjanjian (Subyek dari suatu perjanjian), sedangkan untuk syarat ketiga dan keempat disebut sebagai syarat obyektif, karena keduanya menyangkut tentang obyek dari suatu perjanjian yang diadakan.<sup>33</sup>

## B. PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya.

---

<sup>32</sup> J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, Op.Cit, hal.127

<sup>33</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Op.Cit, hal.20

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” , yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VI KUH Perdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUH Perdata Perjanjian Kerja (*Arbeidsoverenkoms*) adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Pengertian perjanjian kerja menurut Subekti adalah sebagai berikut: Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus diatasi oleh pihak lain.<sup>34</sup>

Ridwan Halim menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan akryawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang timbul secara timbale balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras

---

<sup>34</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Alumni Bandung, 1977), hal.63

dengan hak dan kewajiban masing-masing terhadap satu sama lainnya.<sup>35</sup>

Selanjutnya dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) disebutkan bahwa pengertian dari Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

#### **a. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:<sup>36</sup>

##### 1) Adanya orang di bawah pimpinan orang lain

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal ini bukan perjanjian kerja.

Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.

##### 2) Penunaian Kerja

Penunaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Disini, tidak dipakai istilah melakukan pekerjaan sebab istilah tersebut mempunyai arti ganda.

---

<sup>35</sup> Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab* (Jakarta; Ghalia, 1990), hal 1

<sup>36</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hal 7

Istilah melakukan pekerjaan dapat berarti persewaan tenaga kerja atau penunaian kerja.

Dalam persewaan tenaga kerja yang tersangkut dalam kerja adalah tenaga manusia, sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut ekonomis. Dalam penunaian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.

### 3) Adanya upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan.

## **b. Syarat sahnya Perjanjian Kerja**

Ada beberapa syarat sahnya perjanjian kerja, yaitu:<sup>37</sup>

### 1) Syarat Subjektif

Syarat subyektif merupakan syarat mengenai subyek perjanjian. Syarat Subjektif ini ada dua, yaitu:

#### a) adanya kesepakatan antara kedua belah pihak

Para pihak yang melakukan perjanjian menyetujui dan menyepakati hak dan kewajiban masing-masing.

Dalam hal ini para pihak berdiri saling berhadapan,

---

<sup>37</sup> Much.Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, (Jakarta: Visimedia, 2009), hal. 2

sehingga biasanya, hak pihak yang satu menjadi pihak yang lain. Sepakat artinya terjadi konsensus murni. Jika tidak terjadi konsensus murni, terjadi cacat kehendak. Pengaturan cacat kehendak terdapat dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1321-1328.

b) Cakap melakukan perbuatan hukum.

Cakap berarti mampu untuk secara mandiri melakukan perbuatan hukum dengan akibat hukum yang lengkap. Menggunakan metode penalaran *argumentum a contrarium* (mencari pengertian tentang suatu hal, tetapi yang diatur adalah hal yang sebaliknya), berdasarkan Pasal 1330 KUH Perdata, yang dimaksud tidak cakap sebagai berikut:

(1) Orang yang belum dewasa

Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun (berarti orang dewasa adalah orang yang berumur minimum 18 tahun).

(2) Orang yang ditaruh dibawah pengampuan/wali

Orang ini dianggap tidak dapat menginsafi akibat dari perbuatannya. Menurut Pasal 433 KUH Perdata, yang termasuk dalam kelompok ini adalah setiap orang dewasa yang selalau berada dalam keadaan dungu, gila/mata gelap, serta boros.

2) Syarat Objektif

Syarat objektif adalah syarat mengenai objek perjanjian. Syarat objektif ada dua, yaitu:

(1) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Jika pekerjaan yang dijanjikan tidak ada, perjanjian tersebut batal demi hukum

## (2) Karena sebab yang halal

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika pekerjaan bertentangan dengan hal-hal tersebut diatas seperti perjanjian jual beli organ tubuh manusia, perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum.

## 3) Syarat Teknis

Syarat teknis mencakup dua hal sebagai berikut:

- (1) Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggungjawab pengusaha.
- (2) Perjanjian kerja dibuat rangkap dua dan masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama. Pengusaha dan pekerja masing-masing mendapatkan satu perjanjian kerja.

Selain hal tersebut di atas, syarat sahnya perjanjian kerja juga diatur dalam Bab IX tentang Hubungan kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menentukan, antara lain sebagai berikut:

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

Apabila syarat 1 dan 2 tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin 3 dan 4 tidak

dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

Kesepakatan diartikan sebagai bentuk persetujuan para pihak atas apa yang diperjanjikan dan hal-hal yang termuat dalam perjanjian. Apabila perjanjian itu dibuat dalam bentuk tertulis seperti kontrak, maka tentunya dinyatakan dalam *draft* kontrak tersebut. Namun apabila dibuat secara lisan, maka cukup dengan pernyataan yang secara bersama disetujui oleh kedua belah pihak dan sebaiknya disaksikan oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi. Sepakat (*konsensualitas*) dalam teori hukum perjanjian merupakan azas yang sangat penting existensinya. Sebab suatu perjanjian belum dapat dikatakan utuh sebagai suatu perjanjian apabila tidak disepakati oleh pihak lainnya. Dengan kata lain subjektifitas perjanjian tersebut belum terpenuhi seutuhnya dan tentunya belum dapat diimplementasikan dan belum berkekuatan hukum. Oleh karena itu perjanjian tersebut belum dapat dianggap sebagai suatu peristiwa hukum yang secara otomatis belum menimbulkan hak dan kewajiban antara satu pihak dengan pihak lainnya.<sup>38</sup>

Syarat kedua yakni kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum memberikan batasan terhadap orang-orang yang belum dapat mengemban tanggungjawab. Sebagai contoh adalah anak-anak atau orang yang belum dewasa dan masih dalam pengawasan atau pengampuan.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 26, disebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Lebih lanjut ditegaskan larangan untuk mempekerjakan anak termuat dalam Pasal 68 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Namun terdapat pengecualian untuk

---

<sup>38</sup> [www.hrcentro.com/download.php?file...](http://www.hrcentro.com/download.php?file...)

anak yang berumur antara 13 (tiga belas) sampai 15 (lima belas) tahun dalam hal melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial dari anak tersebut sesuai bunyi pasal 69 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun Pengusaha yang memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan sesuai yang tertulis pada Pasal 69 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, antara lain:

- a. memiliki izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. perjanjian kerja antara pengusaha dilakukan dengan orang tua atau wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya mengenai keharusan adanya objek yang diperjanjikan. Secara logis kita dapat menyimpulkan bahwa tidak mungkin akan ada kesepakatan apabila tidak ada hal yang disepakati. Dalam perjanjian kerja, yang menjadi substansi kesepakatan adalah pekerjaan dan berbagai hal yang terkait dengannya. Apabila substansi tersebut tidak dikemukakan maka tentunya tidak dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja.

Syarat terakhir sahnya suatu perjanjian menurut Undang-undang Ketenagakerjaan adalah menyangkut legalitas dari substansi yang diperjanjikan. Legalitas atau keabsahan hal yang diperjanjikan sangat terkait dengan eksistensi perjanjian tersebut. Perjanjian yang substansinya legal, tentunya tidak akan dipersoalkan oleh hukum. Namun bila substansinya ilegal,

maka akan dipersoalkan oleh hukum setiap saat. Demikianlah 4 (empat) syarat keabsahan perjanjian kerja yang juga dikenal dalam hukum perjanjian dan perikatan pada umumnya.

## **2. Bentuk Perjanjian Kerja**

Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis maupun lisan dari suatu perjanjian kerja dimungkinkan untuk dilakukan oleh para pihak yang menjadi pelaku. Meskipun demikian terdapat batasan-batasan yang harus terpenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja baik lisan maupun tertulis tersebut.

Dicantumkan dalam Pasal 54 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu bentuknya adalah bebas, artinya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Bahasa yang digunakan dan tulisan yang digunakan juga bebas. Dalam perjanjian ini tidak ditentukan jumlah yang harus dibuat pada kedua belah pihak.

### 3. Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, antara lain:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut dengan PKWT.

Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tersebut dapat dibuat:

- 1) berdasarkan jangka waktu;
- 2) berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan membatasi hal-hal tertentu yang dapat diberlakukan dengan PKWT sebagai berikut:

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

Adapun isi perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) meliputi antara lain: Syarat kerja dan ketentuan yang memuat hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh yang diperjanjikan dalam PKWT, dipersyaratkan sesuai ketentuan pasal 54 ayat 2 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Sesuai ketentuan pasal 56 jo pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan pembuatan PKWT harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang menurut jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu;
- 2) Pekerjaan bersifat musiman;
- 3) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga (3) tahun;
- 4) Harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia;
- 5) Tidak boleh ada masa percobaan;
- 6) Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat untuk kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;
- 7) Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dalam penjelasan pasal 59 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Adapun pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak bergantung pada cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus tidak dibatasi oleh

waktu dan merupakan bagian dari proses produksi, tetapi bergantung pada cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya kondisi tertentu, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Pada dasarnya PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun (PKWT) dan hanya boleh di perpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun sesuai ketentuan pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam hal pengusaha ingin melakukan perpanjangan PKWT, maka paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir perusahaan telah memberikan pemberitahuan secara tertulis mengenai perpanjangan PKWT tersebut kepada yang bersangkutan seperti yang tercantum dalam Pasal 59 ayat (5) Undang-undang Ketenagakerjaan.

Pembaruan PKWT (PKWT II) hanya boleh 1 (satu) kali paling lama dua tahun dan pembaruan PKWT ini baru dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Dalam masa tenggang waktu itu (30) tigapuluh hari tidak boleh ada hubungan kerja apapun antara pengusaha dan pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWTT.

Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

- 1) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin,
- 2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan 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 dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c) Pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun.
- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30

(tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.

#### **4. Isi Perjanjian Kerja**

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur perjanjian kerja disebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya apabila diperusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas, tidak boleh rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja.

Pada umumnya isi perjanjian kerja biasanya mengenai besarnya upah, macam pekerjaan, dan jangka waktunya. Dengan demikian, perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu mengenai upah saja, sehingga perlu ada peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap. Adapun peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap adalah peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Much.Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*.Ibid, hal 22-23

## **5. Berakhirnya Hubungan Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja**

### **a. Dasar hukum**

Mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Bab XII Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 150 Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, disebutkan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **b. Pengertian dan ruang lingkup**

Yang dimaksud dengan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>40</sup>

Berdasarkan peraturan pemutusan hubungan kerja yang berlaku, hanya ada 3 (tiga) macam terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain:<sup>41</sup>

#### **1) Pemutusan hubungan kerja demi hukum**

Disini, baik pengusaha maupun pekerja/buruh hanya bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. Hal ini dapat terjadi dalam:

---

<sup>40</sup> Djumaldji, *Perjanjian Kerja, Op.Cit*, hal. 44

<sup>41</sup> Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Ibid, hal.45-48

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Hal ini terjadi apabila jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau telah berakhir setelah diadakan pembaruan.

b) Pekerja/buruh Meninggal dunia

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, perjanjian kerja telah berakhir, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama.

2) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh

Hal ini dapat terjadi pada:

- a) Masa Percobaan;
- b) Pekerja/buruh mengundurkan diri;
- c) Pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu;
- d) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e) Pekerja/buruh yang sakit.

3) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

**c. Macam-macam pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha**

- 1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d) Pekerja/buruh menikah;
- e) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- f) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g) Pekerja/buruh mendirikan, menjadikan anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atau kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- h) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i) Karena perbedaan paham, agama, politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
  - j) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- 2) Pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja tidak perlu penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam hal-hal sebagai berikut:
- a) pekerja/buruh dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
  - b) pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
  - c) pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
  - d) pekerja/buruh meninggal dunia.
- 3) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat seperti berikut:
- a) penipuan, pencurian, atau penggelapan barang atau uang milik pengusaha;

- b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
  - c) mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
  - d) melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di lingkungan kerja;
  - e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerjanya atau pengusaha di lingkungan kerja;
  - f) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - g) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
  - h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
  - i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;
  - j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- 4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha.

- 5) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran.
- 6) Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mangkir.
- 7) Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh memasuki usia pensiun.
- 8) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dalam kaitannya dengan kondisi perusahaan.

### **C. OUTSOURCING**

#### **1. Pengertian *Outsourcing***

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai *contract (work out)* seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut: “*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.*” (*Webster’s English Dictionary*).

*Outsourcing* (Alih Daya) dapat pula 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.<sup>42</sup>

Menurut Maurice Greaver yang dikutip oleh Indrajit, *outsourcing* (alih daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside*

---

<sup>42</sup> Artikel “*Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja*”, <http://www.apindo.or.id>, diakses tanggal 30 September 2009

*provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.<sup>43</sup>

Yang dimaksud dengan praktek *outsourcing* Menurut Hidayat Muharam, yaitu:<sup>44</sup>

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan;
- b. Penyediaan Jasa Pekerja.

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* (Alih Daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).<sup>45</sup> Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.<sup>46</sup>

## **2. Pengaturan *Outsourcing* dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* (Alih Daya) di

<sup>43</sup> Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta:Grasindo, 2003), hal 3

<sup>44</sup> Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya, 2006), hal 12

<sup>45</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elex Media Computindo), hal 2.

<sup>46</sup> 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](http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php). 29 Mei 2005.

Indonesia, membagi *outsourcing* (Alih Daya) menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Untuk mengkaji hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan diuraikan terlebih dahulu secara garis besar pengaturan *outsourcing* (Alih Daya) dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yang menyangkut *outsourcing* (Alih Daya) adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

**Pasal 64** adalah dasar dibolehkannya *outsourcing*. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

**Pasal 65** memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

- penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis; (ayat 1)
- pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
  - dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;

- tidak menghambat proses produksi secara langsung. (ayat 2)
- perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum; (ayat 3)
- 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 perundangan yang berlaku (ayat 4);
- perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri; (ayat 5)
- hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya; (ayat 6)
- hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu; (ayat 7)
- bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8).

### **3. Penentuan Pekerjaan Utama (*Core Business*) dan Pekerjaan Penunjang (*Non Core Business*) dalam Perusahaan sebagai Dasar Pelaksanaan *Outsourcing*.**

**Pasal 66** Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa 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. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

- adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
- perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), 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.

Dalam penjelasan pasal tersebut disebutkan bahwa pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan memperkerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

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

Interpretasi yang diberikan undang-undang masih sangat terbatas dibandingkan dengan kebutuhan dunia usaha saat ini dimana penggunaan *outsourcing* (Alih Daya) semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan.

Konsep dan pengertian usaha pokok atau *core business* dan kegiatan penunjang atau *non core business* adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. R. Djokopranoto mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*. Keempat pengertian itu ialah :

- Kegiatan yang secara tradisional dilakukan di dalam perusahaan;
- Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis;

- Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang;
- Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.

#### 4. Perjanjian dalam *Outsourcing*

Hubungan kerjasama antara Perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* (Alih Daya) dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:<sup>47</sup>

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain 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;
  - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar

---

<sup>47</sup> <http://www.hariansumutpos.com/search/outsourcing-alih-daya-dan-pengelolaan-tenaga-kerja-pada-.html>

sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.

2. perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut:<sup>48</sup>
  - 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.

## **5. Hubungan Kerja antara Tenaga kerja dengan Penyedia Jasa Tenaga Kerja *Outsourcing***

Hubungan hukum Perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) diikat

---

<sup>48</sup> <http://www.hariansumutpos.com/search/outsourcing-alih-daya-dan-pengelolaan-tenaga-kerja-pada-.html>, ibid.

dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* (Alih Daya) menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* (Alih Daya) sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna *outsourcing*.

Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Hal yang mendasari mengapa karyawan *outsourcing* (Alih Daya) harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah:<sup>49</sup>

1. Karyawan tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja;
2. *Standard Operational Procedures* (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh karyawan, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja;
3. Bukti tunduknya karyawan adalah pada *Memorandum of Understanding* (MoU) antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal yang menyangkut

---

<sup>49</sup> R.Djokopranoto, *Outsourcing* (Alih Daya) dalam No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha), Materi Seminar disampaikan pada Seminar *Outsourcing: Process and Mangement*, World Trade Center Jakarta, 13-14 oktober 2005, hal.5.

norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja. Untuk benefit dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan *outsource*.

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*) dengan karyawan *outsource* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*).

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan *outsourcing*. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan *outsourcing* (Alih Daya) karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga seharusnya karyawan

*outsourcing* (Alih Daya) menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing*, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Karyawan *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing* tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing* harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan *outsourcing* selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna *outsourcing* sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh karyawan *outsourcing*.

## **6. Hubungan Hukum antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan Pengguna *Outsourcing*.**

Perusahaan pengguna (*user*) adalah perusahaan yang memiliki pekerjaan dan memerlukan jasa perusahaan lain untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan pemborong adalah perusahaan yang mengerjakan pekerjaan perusahaan lain, sedangkan perusahaan penyedia pekerja adalah perusahaan yang menyediakan pekerja untuk bekerja pada perusahaan pengguna.<sup>50</sup>

Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan pemborong memiliki hubungan kerja dengan pekerja, sedangkan hubungan antara perusahaan pengguna dan perusahaan pemborong hanyalah terkait dengan pekerjaan yang diborongkan tersebut. Di perusahaan penyedia pekerja,

---

<sup>50</sup> Much.Nurachmad, Op.Cit, hal 13

pekerja menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan pengguna, sedangkan sistem pembayaran upah dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan penyedia pekerja, lalu perusahaan penyedia kerja membayar upah pekerjanya.

Hubungan antara perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia pekerja/perusahaan pemborong dan pekerja itu sendiri seharusnya menciptakan *triple alliance* (suatu hubungan yang saling membutuhkan).

#### **7. Penyelesaian Perselisihan dalam *Outsourcing* (Alih Daya).**

Dalam setiap perjanjian, sering terjadi perselisihan antara para pihak yang membuat kesepakatan, apalagi dalam perjanjian yang para pihak berdiri saling berhadapan. Hak pihak yang satu menjadi kewajiban pihak yang lain. Demikian juga dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja menimbulkan suatu hubungan kerja dan hak pekerja berupa upah merupakan kewajiban dari pengusaha. Demikian juga hak pengusaha berupa hasil kerja merupakan kewajiban pekerja. Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh disebut dengan perselisihan industrial (PHI).<sup>51</sup>

Jenis PHI meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak normatif, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap

---

<sup>51</sup> Much.Nurachmad, Ibid, hal. 105

ketentuan peraturaturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>52</sup>

Pengaturan mengenai Penyelesaian Hubungan Industrial terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini digunakan bukan hanya untuk perusahaan yang berorientasi keuntungan, tetapi dapat juga diberlakukan bagi usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi memiliki pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat beberapa cara penyelesaian, antara lain:<sup>53</sup>

- a. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartite.

Perundingan bipartit merupakan perundingan antara pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

- b. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri tenaga kerja untuk bertugas melakukan mediasi dan memiliki kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>52</sup> Ibid, hal. 106

<sup>53</sup> Ibid, hal. 107-119

- c. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi.

Konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dibebankan kepada Negara.

- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase.

Secara umum, penyelesaian perselisihan melalui arbitrase telah diatur dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu, arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Disini berlaku asas *lex specialis derogate legi general* (hukum yang bersifat khusus mengalahkan peraturan yang bersifat umum).

Arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian

perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

- e. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial.

Jika penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi tidak memberikan hasil yang memuaskan, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial, yaitu pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan ini dibentuk untuk menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Sementara itu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase tidak dapat diajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PT. PATTINDO-Malang Yang Bekerja Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun**

Perjanjian antara PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dengan PT. PATTINDO-Malang Tentang Penyedia Jasa Tenaga Kerja Administrasi Kantor Nomor Pihak Pertama: 94.PJ/041/APJ MDN/2008 dan Nomor Pihak Kedua: 209.PJ/PJTK/PATT-00/2008. Disebutkan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun disebut PIHAK PERTAMA dan PT. PATTINDO-Malang disebut PIHAK KEDUA. Perjanjian tersebut memuat klausula-klausula yang saling disepakati oleh kedua belah pihak, antara lainnya adalah sebagai berikut:

Pasal 1 memuat Ketentuan Umum, yang menerangkan mengenai:

1. Pekerja, adalah tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis dengan PIHAK KEDUA.
2. Hari/shift kerja sesuai ketentuan yang berlaku di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.
3. Pengawas adalah wakil yang ditunjuk oleh Pihak Pertama untuk melaksanakan pengawasan pekerjaan.
4. Pemberi Tugas adalah Pihak Pertama.

Pasal 2 berbicara mengenai lingkup pekerjaan, persyaratan teknis, pelaporan, pengawasan dan keselamatan kerja. Dalam

pasal ini angka (2) terdapat klausula mengenai Pihak Pekerja yang disediakan oleh Pihak Kedua, harus mempunyai kompetensi di bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan pekerja harus mempunyai perjanjian kerja secara tertulis dengan pihak kedua yang sekurang-kurangnya harus memuat hal-hal sebagai berikut:

- a) Upah dasar dari UMK yang berlaku;
- b) Bantuan Transport per hari kehadiran;
- c) Apresiasi Ketrampilan yang diberikan setiap Bulan sekali berdasarkan hari kehadiran kerja x faktor unjuk kerja (faktor unjuk kerja mempunyai nilai = 0,8 prestasi kurang, 0,9 prestasi sedang dan 1,0 prestasi baik, form penilaian bulanan diajukan Pihak Kedua kepada supervisor pekerjaan untuk pengisian penilaian hasil kerja).

Klausul diatas mempunyai maksud bahwa adanya pengawasan terhadap tenaga kerja atas pekerjaannya dengan maksud agar para pekerja tersebut mempunyai tanggung jawab dan kedisiplinan. Selain itu para pekerja dituntut untuk mengembangkan diri, mempunyai loyalitas terhadap perusahaan, mempunyai kreatifitas dan apresiasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini mempunyai tujuan untuk mengevaluasi terhadap para pekerja tersebut mampu atau tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut.<sup>54</sup>

- d) Apresiasi kepemimpinan per 10 pegawai.
- e) Cuti tahunan diberikan setahun sekali pada waktu melaksanakan cuti, prosedur pengajuan dan pelaksanaan cuti ditentukan oleh Pihak Kedua.

---

<sup>54</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto, SE, MM selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

- f) Tunjangan hari raya diberikan pada hari besar agama sesuai dengan agama yang dianut.
- g) Pakaian seragam diberikan 2 (dua) pakaian dinas/tahun.
- h) Pelatihan diberikan dengan rencana 2 hari orang pelatihan per tahun dan tidak diberikan dalam bentuk uang kepada pekerja.
- i) Pesangon PHK dimana prosedur pemberian pesangon PHK ditentukan oleh Pihak Kedua.

Dari keterangan yang diperoleh penulis bahwa point a sampai dengan j telah dilaksanakan dengan baik oleh pihak pertama dan pihak kedua menerima hal tersebut.<sup>55</sup>

Dalam angka (3) disebutkan bahwa Pekerja diberikan pakaian seragam dan tanda pengenal oleh Pihak Kedua sebagai Identitas Perusahaan Pihak Kedua dengan ketentuan tidak boleh menyerupai seragam pegawai Pihak Pertama. Pekerja PT. PATTINDO-Malang yang bekerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun selama melaksanakan pekerjaannya diharuskan menggunakan seragam yang telah disediakan oleh perusahaannya. Apabila tidak dilaksanakan maka pekerja yang bersangkutan akan mendapat teguran dari pihak pengawas yaitu dalam hal ini Asisten Manager Sumber Daya Manusia (SDM) dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun yang dibantu oleh supervisor Sumber Daya Manusia (SDM) atau atasan masing-masing.<sup>56</sup>

Angka (4) menyebutkan bahwa Pekerja yang bekerja dan yang akan diperkerjakan oleh Pihak Kedua harus mendapatkan

---

<sup>55</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto, SE, MM selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

<sup>56</sup> Wawancara Penulis dengan Erry Brahmandita pekerja PT. PATTINDO-Malang, pada tanggal 11 Desember 2009

persetujuan tertulis dari Pihak Pertama. Para pekerja PT. PATTINDO-Malang yang diperkerjakan di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Madiun menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu dengan pihak perusahaan penyedia jasa dalam hal ini adalah PT. PATTINDO-Malang dan perjanjian tersebut diperlihatkan atau dilampirkan kepada Pihak Pertama untuk mendapat persetujuan. Hal ini dimaksudkan untuk proses rekrutmen dan sudah menjadi aturan dan di Rencana Kerja & *Schedulle* (RKS) yang berlaku di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun agar tidak menimbulkan salah persepsi.<sup>57</sup>

Menurut Ika Winarsih, pekerja PT. PATTINDO-Malang yang dipekerjakan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun bagian bidang umum bahwa pada saat penandatanganan perjanjian kerja dengan PT. PATTINDO-Malang, para pekerja tersebut juga menandatangani surat permohonan persetujuan untuk bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.<sup>58</sup>

Lingkup pekerjaan yang ditetapkan Pihak Pertama adalah melaksanakan pelayanan administrasi kantor, hal tersebut tertuang dalam Pasal 2 angka (5). Dalam melaksanakan pelayanan administrasi kantor, pekerja PT. PATTINDO-Malang membantu pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun. Menurut Asisten Manager Sumber Daya Manusia (SDM) dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area

---

<sup>57</sup> Wawancara Penulis dengan Drs. Sujianto SE, MM selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

<sup>58</sup> Wawancara Penulis dengan Ika Winarsih, pekerja PT. PATTINDO-Malang, pada tanggal 11 Desember 2009

Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, Drs. Sujianto SE, MM menyatakan bahwa administrasi kantor merupakan *non core business* jadi dapat dibantu oleh pekerja *vendoor* sedangkan yang menjadi *core business* salah satunya adalah catat meter, gangguan dan pelayanan terhadap *customer*.<sup>59</sup>

Pengawasan pekerjaan diatur dalam angka (8), Pihak Pertama dan/atau Pengawas berhak untuk memberikan perintah langsung atau tidak langsung kepada pekerja, serta berhak melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan berhak memberikan teguran jika terjadi penyimpangan atau pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan lingkup pekerjaan dan persyaratan teknis. Disebutkan pula terdapat 2 (dua) macam pengawas yaitu: Pengawas Utama dan Pengawas Pekerjaan. Asisten Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) dan Administrasi ditunjuk oleh pihak pertama untuk sebagai Pengawas Utama yang bertugas memberikan bimbingan dan petunjuk-petunjuk yang diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta pengawasan pekerjaan, pengesahan penagihan dan penilaian, sedangkan sebagai pengawas pekerjaan adalah Supervisor Sumber Daya Manusia (SDM) dan/atau Supervisor Sekretariat, Manajer sub unit pelaksana yang terkait dengan lingkup pekerjaan. Drs. Sujianto, SE, MM menjelaskan bahwa dirinya sebagai Asisten Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) dan Administrasi mempunyai kewenangan untuk memberikan pengawasan terhadap para pekerja PT. PATTINDO-Malang dalam semua hal baik pekerjaan, perilaku dan juga sopan santun, dibantu oleh supervisor sekretariat, Manajer sub unit pelaksana yang terkait. Namun selama ini yang terjadi dalam prakteknya, apabila tidak ada masukan atau laporan dari supervisor sekretariat atau

---

<sup>59</sup> Wawancara Penulis dengan Drs. Sujianto SE, MM selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

manajer sub unit pelaksana maka semua dianggap baik-baik saja, walaupun ada peneguran yaitu mengenai pelaksanaan upacara setiap tanggal 17 (tujuhbelas) tiap bulan atau pelaksanaan senam pagi, jika ada pekerja yang tidak dapat mengikuti kegiatan rutin tersebut tanpa ada ijin atau alasan yang pasti, misalnya sakit maka akan dilakukan peneguran secara lesan atau kekeluargaan. Jika peneguran tersebut tidak dihiraukan maka akan diberikan surat peringatan kepada pekerja tersebut dan surat peringatan tembusan kepada pihak PT. PATTINDO-Malang. Selain pengawasan dari pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pihak PT. PATTINDO-Malang juga mengirim pengawasnya yang secara *mobile* berkeliling dari kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dan juga keliling ke kantor Unit Pelayanan dan Jaringan yang ada di kabupaten se-karesidenan Madiun semisal dan tidak dapat dipastikan hadirnya namun yang pasti satu bulan sekali pasti melakukan pengawasan atau pengontrolan untuk mengecek para pekerjanya dan selama ini dirasa tidak ada masalah yang berarti sebab para pekerja PT. PATTINDO-Malang dapat menyesuaikan diri dengan baik.<sup>60</sup>

Angka (10) berbicara mengenai keselamatan kerja, bahwa pihak kedua bertanggungjawab terhadap keselamatan para pekerjanya seperti yang telah ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku. Pihak kedua mengikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan program asuransi serta Pihak kedua melaporkan segala bentuk kecelakaan yang terjadi terhadap para pekerjanya kepada pengawas. Menurut keterangan yang disampaikan oleh salah satu pekerja PT. PATTINDO-Malang bahwa apabila terdapat kecelakaan kerja maka perusahaan

---

<sup>60</sup> Wawancara penulis dengan Gusyanto selaku Supervisor Sumber Daya Manusia dan Administrsi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 10 Desember 2009

penyedia jasa tenaga kerja yang bertanggungjawab dan apabila pekerja tersebut mengalami sakit maka jamsostek yang akan menanganinya.<sup>61</sup>

Hal tersebut juga dibenarkan oleh pimpinan PT. PATTINDO-Malang perwakilan madiun bahwa keselamatan kerja merupakan mutlak di tangan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, hal ini telah diperjanjikan diawal untuk menghindari kegandaan dalam mengcover jika adanya suatu kecelakaan kerja.<sup>62</sup>

Pasal 4 mengenai biaya pekerjaan, pihak pertama membayar biaya tenaga administrasi kantor kepada pihak kedua setiap bulan, dengan rincian sbb: 45 x 1 bln x Rp. 2.106.037,- = Rp. 94.771.665,-. Perlu diketahui 45 adalah jumlah pekerja PT. PATTINDO-Malang yang bekerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dengan terbagi di beberapa lokasi yaitu Kantor Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Madiun (14 orang), Kantor Unit Jaringan (UJ) Madiun Kota (2 orang), Kantor Unit Pelayanan (UP) Madiun Kota (6 orang), Kantor Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ) Ngawi (3 orang), Kantor Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ) Magetan (4 orang), Kantor Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ) Maospati (4 orang), Kantor Unit Pelayanan (UPJ) Caruban (5 orang), Kantor Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ) Dolopo (3 orang) dan Kantor Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ) Mantingan (4 orang). Namun yang diteliti oleh penulis adalah 14 orang yang bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun yang terbagi dalam bidang pekerjaan sebagai berikut:<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Wawancara penulis dengan Ery Brahmandita, pekerja PT. PATTINDO-Malang, pada tanggal 11 Desember 2009

<sup>62</sup> Wawancara penulis dengan Atok, SE selaku Manager PT. PATTINDO-Malang Area Madiun, pada tanggal 15 Desember 2009

<sup>63</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto, SE, MM selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

- Bidang umum (3 orang);
- Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) (2 orang);
- Bidang Niaga (3 orang);
- Bidang Keuangan/Akuntansi (3 orang);
- Bidang Distribusi (2 orang);
- Bidang Pemasaran (1 orang).

Nominal yang diberikan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun kepada seorang pekerja tidak semua diberikan oleh PT. PATTINDO-Malang melainkan masih harus dipotong oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk keperluan administrasi dan sebagainya. Upah atau gaji yang diberikan oleh PT. PATTINDO-Malang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang disepakati pihak PT. PATTINDO-Malang sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja tahun 2008 sebesar Rp. 1.400.000,-. Namun hal tersebut dirasa membawa ketidakadilan bagi pekerja PT. PATTINDO-Malang sebab gaji mereka dipotong lebih banyak.<sup>64</sup>

Pihak PT. PATTINDO-Malang membenarkan bahwa gaji para pekerja PT. PATTINDO-Malang dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dipotong untuk keperluan administrasi dan hal tersebut disepakati oleh para pekerja PT. PATTINDO-Malang pada saat penandatanganan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.<sup>65</sup>

Sedangkan mengenai upah lembur. Waktu kerja lembur adalah waktu yang melebihi 8 (delapan) jam sehari, dan waktu kerja lembur paling banyak 3 (tiga) jam sehari dalam 1 (satu) hari dan 14 (empatbelas) jam dalam 1 (satu) minggu, waktu kerja

---

<sup>64</sup> Wawancara penulis dengan Ery Brahmandita, Selaku pekerja PT. PATTINDO-Malang, pada tanggal 11 Desember 2009

<sup>65</sup> Wawancara penulis dengan Atok, SE selaku Manager PT. PATTINDO-Malang Area Madiun, pada tanggal 15 Desember 2009

lembur sebagaimana dimaksud diatas tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Dalam *addendum* perjanjian nomor 066.Add/APJ.MDN/2008, Istilah upah lembur telah dirubah menjadi kerja tambah/kerja kurang, hal tersebut dikarenakan bahwa Pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun tidak memberlakukan lembur bagi pegawainya namun pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun memberlakukan adanya *shift* untuk beberapa bidang pekerjaan diantaranya *customer service* dan juga bagian gangguan. Sedangkan untuk para pekerja PT. PATTINDO-Malang tersebut diberlakukan lembur karena dalam kontrak perjanjiannya memang mengatur mengenai hal tersebut dan pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun akan membayar jasa lembur tersebut jika ada tagihan dari pihak penyedia jasa tenaga kerja, selama tidak ada tagihan dari PT. PATTINDO-Malang maka PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun tidak akan membayar upah lembur yang telah dilakukan oleh pekerja PT. PATTINDO-Malang.<sup>66</sup>

Pekerja PT. PATTINDO-Malang mendapatkan upah lemburnya apabila pekerja tersebut melaksanakan lembur yang sebelumnya mendapatkan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL), sedangkan mengenai Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD), Diatas 24 jam, pekerja PT. PATTINDO-Malang memperoleh uang Rp. 60.000,- dan apabila kurang dari 24 jam adalah Rp. 40.000,-. Hal tersebut berbeda jauh dengan apa yang diterima oleh Pegawai tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun. Pegawai tetap PT. PLN (Persero) Distribusi

---

<sup>66</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto, SE, MM selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun apabila melakukan perjalanan dinas memperoleh uang sebesar Rp. 200.000,- untuk sehari.<sup>67</sup>

Menurut salah satu pekerja PT. PATTINDO-Malang untuk mendapatkan upah lembur pekerja PT. PATTINDO-Malang harus membuat surat pengajuan jika akan melaksanakan lembur kepada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun kemudian pekerja tersebut mendapatkan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL), surat pengajuan terlebih dahulu diparaf oleh atasan masing-masing sebagai tanda setuju bahwa pekerja tersebut melaksanakan lembur dan surat tersebut diserahkan kebagian administrasi di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun untuk dibuatkan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL). Setelah mendapatkan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) selanjutnya pekerja melaporkan SPKL-nya tersebut kebagian keuangan PT. PATTINDO-Malang untuk dijadikan dasar penagihan kepihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.<sup>68</sup>

Mengenai pesangon Pemutusan Hubungan Kerja, diatur oleh pihak kedua dan dituangkan dalam perjanjian kerja dengan para pekerjanya. Selama ini pekerja PT. PATTINDO-Malang tidak ada yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerjanya, jangka waktunya relatif singkat yaitu hanya satu tahun sehingga jika salah satu pihak menginginkan untuk tidak bekerja lagi maka salah satu pihak dari mereka tidak memperpanjang perjanjian kerja. Semisal, perjanjian kerja yang

---

<sup>67</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto SE, MM, selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

<sup>68</sup> Wawancara penulis dengan Iwan Kurniawan, tenaga kerja PATTINDO-Malang yang bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 11 Desember 2009

dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dengan PT. PATTINDO-Malang melakukan *addendum* perjanjian mengenai jangka waktu perjanjian yaitu semula tanggal 1 Januari 2008 sampai dengan 31 Desember 2008 kemudian di *addendum* menjadi 1 Januari 2009 sampai dengan 31 Maret 2009. Kemudian dilakukan *addendum* kembali mengenai jangka waktu perjanjian yaitu tanggal 1 April 2009 sampai dengan 30 Juni 2009, kemudian terjadi *addendum* kembali yaitu tanggal 1 Juli 2009 sampai dengan 31 Desember 2009. Perpanjangan perjanjian mengenai jangka waktu setiap 3 bulan sekali maka antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja juga dilakukan perbaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal tersebut yang mempersempit adanya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.<sup>69</sup>

Adanya perubahan yang menjadikan harus diadakannya *addendum* adalah untuk memperpanjang kontrak kerja dan hal tersebut menurut pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun sudah sesuai dengan peraturan yang baru dan berlaku serta hal-hal lain yang sifatnya untuk mengeluarkan pekerjanya untuk meminimalkan pemutusan hubungan kerja di pihak PT. PATTINDO-Malang.<sup>70</sup>

Pasal 5 berbicara mengenai tata cara pembayaran pihak pertama kepada pihak kedua tentang biaya tenaga administrasi kantor pihak kedua, dibayar sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang berlaku di pihak pertama. Pihak pertama tidak memberikan uang muka, pembayaran dilakukan setelah pihak kedua mengajukan permohonan pembayaran kepada pihak

---

<sup>69</sup> Wawancara penulis dengan Atok, SE selaku Manager PT. PATTINDO-Malang Area Madiun, pada tanggal 15 Desember 2009

<sup>70</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto, SE, MM, selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

pertama dengan melampirkan dokumen: berita acara pemeriksaan yang telah disetujui oleh pengawas pekerjaan & pengawas utama & pihak pertama; surat penagihan pihak kedua kepada pihak pertama dan *foto copy* kontrak. Dokumen-dokumen tersebut harus dipenuhi oleh pihak kedua dan diserahkan kepada pihak satu untuk pencairan dana di bagian keuangan, dan dilakukan pada setiap awal bulan.<sup>71</sup>

Hak dan kewajiban di bahas dalam pasal 6, Pihak Kedua wajib menyediakan pekerja pengganti sementara dengan persetujuan pihak pertama apabila terdapat pekerja sbb: sakit (rawat inap) dan melaksanakan cuti kerja. Pekerja yang diperkerjakan pihak kedua sewaktu-waktu dapat dimintakan pengganti oleh pihak pertama apabila melakukan sbb:

- a. sering tidak masuk kerja (mangkir secara terus menerus tanpa izin),
- b. melakukan minum-minuman keras (berakohol),
- c. melakukan perbuatan asusila dalam jam dinas,
- d. melakukan perjudian dalam jam dinas,
- e. membocorkan rahasia perusahaan,
- f. melakukan, membantu pencurian aliran listrik,
- g. tersangkut dalam tindakan kriminal (pidana),
- h. terbukti memakai, mengedarkan narkoba,
- i. tidak dapat bekerja sesuai dengan kompetensinya (hasil nilai kerja)

Jika pekerja PT. PATTINDO melakukan perbuatan yang disebutkan pada point a s/d i tersebut di atas selama pekerja tersebut bekerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun maka pekerja

---

<sup>71</sup> Wawancara penulis dengan Kusnadi, Asisten Manager Keuangan /Akuntansi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada 14 Desember 2009

tersebut berhak mendapatkan sanksi.<sup>72</sup> PT. PATTINDO-Malang akan melaksanakan peneguran, peringatan bahkan pemecatan apabila terdapat pelaporan dari pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun sehingga harus ada koordinasi yang baik antara *user* dengan *vendoor*.<sup>73</sup>

Apabila pekerja PT. PATTINDO yang diperkerjakan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun tersebut berhalangan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan sakit dan harus dirawat inap di rumah sakit untuk jangka waktu yang tidak diketahui atau untuk melaksanakan cuti maka PT. PATTINDO-Malang wajib mengganti pekerja tersebut dengan pekerja lain untuk menggantikan pekerjaan pekerja yang sakit atau cuti tersebut untuk sementara waktu. Pada kenyataannya hal tersebut dilaksanakan, apabila pekerja PT. PATTINDO-Malang tersebut sedang sakit atau cuti (biasanya untuk cuti hamil dan melahirkan selama 3 bulan) maka pekerjaannya digantikan oleh pekerja lain yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dalam hal ini adalah PT. PATTINDO-Malang. PT. PATTINDO-Malang mempunyai tenaga kerja cadangan yang selalu *standby* di kantor perwakilan PT. PATTINDO-Malang di Madiun dan jika sewaktu-waktu diperlukan pasti akan segera datang.<sup>74</sup>

Mengenai tanggungjawab dan ganti rugi diatur dalam pasal 7, dijelaskan bahwa masing-masing PIHAK bertanggungjawab atas semua kerugian, kerusakan atau resiko yang timbul terhadap pihak lain, sebagai akibat kesalahan atau kelalaian masing-masing pihak.

---

<sup>72</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto SE, MM, selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

<sup>73</sup> Wawancara penulis dengan Atok, SE selaku Manager PT. PATTINDO-Malang Area Madiun, pada tanggal 15 Desember 2009

<sup>74</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto SE, MM, selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

Pihak kedua bertanggungjawab atas terhadap semua material, peralatan kerja, perlengkapan kerja, fasilitas atau sarana pendukung lain serta pekerja yang digunakan dalam melaksanakan perjanjian ini, dan pihak kedua menjamin serta membebaskan Pihak Pertama dari segala tuntutan saat ini ataupun dikemudian hari, baik dalam maupun diluar pengadilan yang timbul dari pekerja, mitra kerja atau pihak lain yang mempunyai hubungan dengan Pihak Kedua dalam melaksanakan perjanjian ini. Apabila dalam pelaksanaan perjanjian ini salah satu pihak menggunakan atau menerapkan hak milik intelektual pihak lain maka pihak tersebut bertanggungjawab terhadap penggunaan hak milik intelektual tersebut serta membebaskan pihak yang lain dari segala kerugian dan atau akibat hukum lain yang mungkin timbul sebagai akibat tuntutan dari pemilik hak milik intelektual yang bersangkutan.

Maksud dari klausul tersebut adalah apabila salah satu pihak katakanlah pihak kedua mengadakan pengadaan *laptop* sebagai sarana untuk memperlancar pekerjaan pekerja maka pihak pertama tidak ikut bertanggungjawab apabila terjadi suatu permasalahan begitupula sebaliknya.<sup>75</sup>

Semua pajak-pajak, bea, termasuk bea materai maupun biaya lainnya yang dikenakan sehubungan dengan Perjanjian ini, menjadi beban dan tanggungjawab masing-masing pihak sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia. Tidak ada patokan bagi kedua belah pihak untuk membayar pajak apa saja, kedua belah pihak mematuhi peraturan yang berlaku yang mewajibkan pajak apa saja yang akan dibayar oleh kedua belah pihak.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto, SE, MM, selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

<sup>76</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto, SE, MM, selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

Jangka waktu perjanjian diatur dalam perjanjian ini yaitu terhitung mulai tanggal 1 Januari 2008 sampai dengan 31 Desember 2008. Jangka waktu berlaku perjanjian ini dapat diperpanjang atas kesepakatan para pihak termasuk perpanjangan karena keadaan memaksa.

Prakteknya jangka waktu perjanjian berkali-kali diadakan *addendum* karena jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian telah berakhir yaitu jangka waktu tanggal 1 Januari 2008 sampai dengan 31 Desember 2008, kemudian diperbaharui perjanjian tersebut dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 1 Januari 2009 sampai dengan 31 Maret 2009 dengan dibuatkannya *addendum* perjanjian karena yang dirubah dari kontrak tersebut hanya mengenai jangka waktu perjanjian. setelah jangka waktu terhitung tanggal 1 Januari 2009 sampai dengan 31 Maret berakhir maka dilakukan *addendum* kembali mengenai jangka waktunya yaitu tanggal 1 April 2009 sampai dengan 30 Juni 2009 dan jangka tersebut berakhir kemudian di *addendum* kembali jangka waktunya mulai tanggal 1 Juli 2009 sampai dengan 31 Desember 2009.

Perpanjangan tersebut dilakukan kedua belah pihak karena masing-masing pihak bekerja secara *professional* dan sudah mengetahui karakter masing-masing, pertimbangan lain bagi pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun untuk terus menggunakan para pekerja PT. PATTINDO-Malang untuk membantu pekerjaan dalam hal administrasi kantor disebabkan karena para pekerja PT. PATTINDO-Malang sudah mengetahui dengan baik pekerjaan mereka jika setiap tahun terjadi pergantian pekerja maka pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun mengajari kembali atau memberikan *training* kepada pekerja pemula tersebut dan itu dianggap membuang waktu dan tenaga. Namun PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area

Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun tidak dapat mengangkat pekerja PT. PATTINDO-Malang yang sudah menguasai sekali pekerjaannya untuk diangkat menjadi pegawai tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, namun Pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun hanya bisa sebatas merekomendasi kepada pihak PT. PATTINDO-Malang untuk tetap memperpanjang kontrak pekerja tersebut agar dapat membantu melaksanakan pekerjaan di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.<sup>77</sup>

Sedangkan dari sisi pekerja, mencari pekerjaan pada saat sekarang ini sangatlah susah, menjadi tenaga kerja dengan sistem kontrak bukan merupakan cita-cita saya namun setiap kali mencoba mendaftar pekerjaan baru selalu dengan sistem kontrak, maka dari itu dia tetap bertahan menjadi tenaga kontrak PT. PATTINDO-Malang sejak tahun 2004 hingga sekarang untuk penempatan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun. Walaupun pekerja tersebut merasa bahwa masih banyak kerugian yang dirasakan di pihak pekerja. Di perusahaan ini dia mendapat banyak keuntungan sebab para pekerja tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun sangat terbantu tidak menganggap bahwa dirinya berbeda, justru merupakan satu keluarga dan dia juga mengungkapkan bahwa tidak ada pengibirian antara tenaga kerja kontrak dengan pegawai tetap. Maka dari itu dia selalu memperbaharui kontrak setiap satu tahun sekali.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto, SE, MM, selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

<sup>78</sup> Wawancara penulis dengan Iwan Kurniawan, tenaga kerja PATTINDO-Malang yang bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 11 Desember 2009

Menjadi bagian dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun mempunyai kebanggaan tersendiri bagi pekerja PT. PATTINDO-Malang, selain itu pekerja PT. PATTINDO-Malang dapat belajar lebih banyak tentang pekerjaan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dan mengerti alur bisnis di tubuh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.<sup>79</sup>

Pengakhiran pekerjaan atas perjanjian ini berakhir apabila jangka waktu yang disepakati oleh kedua belah pihak berakhir dan para pihak telah memperoleh hak dan telah menyelesaikan kewajibannya berdasarkan perjanjian. Disebutkan pula bahwa salah satu pihak dapat mengakhiri perjanjian ini dengan memberitahukan sebelumnya kepada pihak lainnya apabila pihak lainnya telah melanggar ketentuan-ketentuan yang telah diperjanjikan.

Dalam hal terjadinya pengakhiran perjanjian, para pihak sepakat tidak memberlakukan Pasal 1266 dan Pasal 1267 KUH Perdata. Yaitu Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang bertimbal balik, manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya. Dalam hal yang demikian persetujuan tidak batal demi hukum, tetapi pembatalan harus dimintakan kepada Hakim. Permintaan ini juga harus dilakukan, meskipun syarat batal mengenai tidak dipenuhinya kewajiban dinyatakan didalam perjanjian. Jika syarat batal tidak dinyatakan dalam persetujuan, Hakim adalah leluasa untuk, menurut keadaan, atas permintaan si tergugat, memberikan suatu jangka waktu untuk masih juga memenuhi kewajibannya, jangka waktu mana namun itu tidak boleh lebih dari satu bulan. Sedangkan Pasal 1267

---

<sup>79</sup> Wawancara penulis dengan Ery Brahmndita, Selaku pekerja PT. PATTINDO-Malang, pada tanggal 11 Desember 2009

menyebutkan pihak terhadap siapa perikatan tidak dipenuhi, dapat memilih apakah ia, jika hal itu masih dapat dilakukan, akan memaksa pihak yang lain untuk memenuhi perjanjian, ataukah ia akan menuntut pembatalan perjanjian, disertai penggantian biaya kerugian dan bunga.

Salah satu pihak berhak mengakhiri perjanjian sebelum waktunya karena alasan-alasan selain sebagaimana tidak memberlakukan Pasal 1266 dan Pasal 1267 KUH Perdata dengan persetujuan pihak lainnya dengan memberitahukan kepada pihak lainnya paling lambat 30 (tigapuluh) hari sebelum pengakhiran dan Pihak yang menerima pemberitahuan harus memberikan tanggapan untuk persetujuan atau penolakannya paling lambat 7 (tujuh) hari sejak menerima pemberitahuan.

Tidak diberlakukannya Pasal 1266 dan 1267 KUH Perdata karena sudah merupakan kesepakatan antara kedua belah pihak apabila terjadi suatu permasalahan dikemudian hari serta syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang bertimbal balik, manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya, hal demikian tersebut persetujuan dianggap tidak batal demi hukum tetapi pembatalan harus dimintakan kepada hakim. Dengan kata lain harus mendapat keputusan pengadilan dan hal tersebut memakan waktu yang tidak sebentar padahal yang harus dikerjakan dan difikirkan oleh kedua belah pihak sangatlah banyak, maka kedua belah pihak sepakat untuk tidak memberlakukan kedua pasal tersebut dan kedua belah pihak sangat mengutamakan musyawarah apabila terdapat perselisihan atau permasalahan dan memilih jalur hukum sebagai alternatif

terakhir apabila permasalahan yang timbul sudah tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah.<sup>80</sup>

Yang dimaksud dengan keadaan memaksa dalam perjanjian ini adalah suatu keadaan tidak dapat dilaksanakannya perjanjian ini sebagai akibat langsung dari semua kejadian diluar kemampuan pihak kedua dan atau pihak pertama mengatasinya, termasuk tetapi tidak terbatas pada kerusuhan, huru-hara, pemberontakan, peperangan, embargo, blockade, diambar petir, banjir, kebakaran, gempa bumi, bencana alam yang berakibat langsung terhadap kondisi pekerja, sarana dan prasarana salah satu pihak atau para pihak sehingga tidak berfungsi.

Masing-masing pihak tidak bertanggungjawab dan tidak menuntut ganti rugi kepada pihak lainnya atas kegagalan memenuhi ketentuan-ketentuan dalam perjanjian apabila kegagalan tersebut disebabkan oleh terjadinya keadaan memaksa dan pihak tersebut telah menggunakan segala upaya terbaik untuk menanggulangi penyebab atau peristiwa tersebut.

Kewajiban yang tidak dibebaskan bagi para pihak dengan adanya keadaan memaksa, adalah sebagai berikut: kewajiban pembayaran yang telah jatuh tempo termasuk denda keterlambatan (jika ada) yang timbul sebelumnya terjadi keadaan memaksa. Ketidakmampuan atau kegagalan salah satu pihak terhadap pihak lainnya dalam melaksanakan perjanjian ini sebelum terjadinya keadaan memaksa.

Pihak yang mengalami keadaan memaksa harus segera memberitahukan pihak lainnya secara lisan dan tertulis disertai dengan bukti atau keterangan resmi instansi yang berwenang dan perkiraan atau upaya-upaya yang akan atau telah dilakukan untuk

---

<sup>80</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto, SE, MM, selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

mengatasi keadaan memaksa tersebut, sebagai akibat dari keadaan memaksa maka para pihak akan merundingkan kembali jadwal penyelesaian pekerjaan dan jangka waktu perjanjian.

Sedangkan pengalihan perjanjian masing-masing pihak tidak berhak mengalihkan hak dan kewajibannya berdasarkan perjanjian sebagian atau seluruhnya tanpa mendapat persetujuan tertulis terlebih dahulu dari pihak lainnya.

Mengenai perubahan dan penambahan terhadap perjanjian tersebut dibuat dalam bentuk amandemen atau *addendum*, disetujui dan ditandatangani oleh para pihak dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini. Usulan perubahan terhadap perjanjian harus diajukan oleh pihak yang menginginkan perubahan kepada pihak lainnya.

Perintah perubahan pekerjaan harus dibuat secara tertulis oleh pengguna barang/jasa kepada penyedia barang/jasa, ditindak lanjuti dengan negosiasi teknis dan harga dengan tetap mengacu pada ketentuan yang tercantum dalam dokumen kontrak.<sup>81</sup>

Sanksi keterlambatan sesuai dengan ketentuan pengadaan barang dan jasa di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun. Besarnya denda kepada penyedia barang/jasa atas keterlambatan penyelesaian pekerjaan adalah 1‰ (satu per seribu) dari harga kontrak atau bagian kontrak untuk setiap hari keterlambatan.<sup>82</sup>

Para pihak sepakat bahwa perjanjian ini tunduk dan diinterpretasikan berdasarkan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia

---

<sup>81</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto SE, MM, selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

<sup>82</sup> Wawancara penulis dengan Gusyanto, selaku Supervisor Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 14 Desember 2009

dan para pihak sepakat memilih domisili hukum di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Madiun atau Pengadilan Hubungan Industrial.

Apabila terjadi perselisihan pendapat atau sengketa dalam pelaksanaan perjanjian ini, para pihak bersepakat untuk menyelesaikannya secara musyawarah, apabila tidak tercapai kesepakatan dalam musyawarah maka para pihak sepakat untuk menyelesaikan sengketa tersebut melalui Pengadilan Negeri Madiun atau Pengadilan Hubungan Industrial. Namun sejauh ini selama menjalin kerjasama dengan PT. PATTINDO-Malang tidak pernah mengalami perselisihan, antara kedua belah pihak terjalin komunikasi dua arah yang baik.<sup>83</sup>

Jika terdapat suatu ketentuan dalam perjanjian tersebut yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau dinyatakan batal oleh hakim, maka perjanjian ini tidak batal secara keseluruhan akan tetapi para pihak dengan itikad baik akan berunding untuk melakukan perbaikan atas ketentuan tersebut sesuai dengan maksud dan tujuan dibuat perjanjian tersebut.

Adapun klausula-klausula yang terdapat dalam Perjanjian kerja waktu tertentu Nomor: 752/SKKKWT/PATT-03/VIII/2005 adalah sebagai berikut:

Yang disebut sebagai Pihak Pertama adalah Drs. Epiwardi selaku wakil direksi PT. PATTINDO-Malang dan Erry Brahmandita disebut sebagai Pihak Kedua, selaku pekerja PT. PATTINDO-Malang. Kedua belah pihak bermufakat untuk melaksanakan kesepakatan antara lain tersebut dibawah ini:

Pasal 1 mengenai penempatan dan tugas, pihak kedua telah sepakat menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pihak pertama pada bagian/unit Jasa Pelayanan dan pihak pertama berhak melakukan mutasi kepada pihak kedua ke

---

<sup>83</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto, SE, MM, selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

bagian/unit lain sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan atas permintaan pihak PT. PLN (Persero), yang ditetapkan dalam sebuah keputusan dari wakil direksi kantor cabang Jawa Timur serta pihak kedua telah sepakat bersedia ditempatkan di seluruh lokasi kantor PT. PATTINDO-Malang sesuai dengan kebijakan perusahaan dan akan mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Para pekerja tidak dapat menentukan lokasi kantor yang diinginkan dikarenakan kebutuhan pekerja yang dibutuhkan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun tidak hanya meliputi Area Pelayanan Jaringan saja melainkan PT. PATTINDO-Malang harus mencukupi kebutuhan pekerja di lingkungan Unit-unit pelayanan, selain itu juga para pekerja sudah terikat dengan kontrak kerja yang mengharuskan para pekerja tersebut siap untuk dipekerjakan di kantor cabang PT. PATTINDO-Malang dimana saja.<sup>84</sup>

Pekerja tidak dapat menolak apabila sewaktu-waktu mereka di pindah atau dimutasi sebab sudah disepakati dari awal, namun menurut Erry Brahmandita selama dia dipekerjakan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun belum pernah dia dimutasikan.<sup>85</sup>

Pasal 2 berbicara mengenai masa kesepakatan kontrak kerja waktu tertentu. Dalam pasal ini disebutkan bahwa kesepakatan kontrak kerjawaktu tertentu antara pihak pertama dan pihak kedua berlaku. Menurut Erry Brahmandita, kontrak tersebut selalu diperbaharui setiap 6 (enam) bulan sekali namun pada bulan januari s/d maret 2009 perjanjian disepakati 3 bulan untuk jangka waktunya, hal tersebut dikarenakan ada pergantian manager area

---

<sup>84</sup> Wawancara penulis dengan Atok, SE selaku Manager PT. PATTINDO-Malang, pada tanggal 15 Desember 2009

<sup>85</sup> Wawancara penulis dengan Erry Brahmandita, pekerja PT. PATTINDO-Malang, pada tanggal 11 Desember 2009

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.<sup>86</sup>

Hal tersebut dibenarkan oleh pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, sebenarnya tidak perlu dilakukan *addendum* sebanyak itu seharusnya setelah jangka waktu perjanjian januari 2008 sampai dengan desember 2008 berakhir kemudian dibuat perjanjian baru untuk jangka waktu satu tahun sebab melihat kinerja PT. PATTINDO-Malang yang *profesional* namun adanya pergantian manager area sehingga manager area yang baru mempunyai pertimbangan tersendiri yang masih harus mempelajari apakah para pekerja dari PT. PATTINDO-Malang memang masih dapat dipergunakan selain itu pula peraturan-peraturan yang berlaku di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun mengharuskan sedemikian rupa.<sup>87</sup>

Pasal 3 mengenai pembatalan kesepakatan kerja. Pembatalan kesepakatan kontrak kerja waktu tertentu berlaku apabila: jangka waktu kesepakatan ini telah habis; pihak kedua melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan perusahaan khususnya peraturan disiplin pegawai PT. PATTINDO-Malang yang berlaku baik didalam maupun diluar lokasi PT. PATTINDO-Malang; hasil evaluasi prestasi kerja pihak kedua tidak memenuhi persyaratan minimal secara teknis maupun administrasi sesuai dengan ketentuan mengenai evaluasi pekerja pada peraturan disiplin pegawai PT. PATTINDO-Malang.

Pihak PT. PATTINDO-Malang dan pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun

---

<sup>86</sup> Wawancara penulis dengan Erry Brahmandita, pekerja PT. PATTINDO-Malang, pada tanggal 11 Desember 2009

<sup>87</sup> Wawancara penulis dengan Drs. Sujianto, SE, MM, selaku Asisten Manager Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 04 Desember 2009

melakukan pengawasan terhadap pekerja PT. PATTINDO-Malang hal tersebut dilakukan untuk mengontrol dan untuk mengevaluasi sejauh mana kinerja dari pekerja tersebut sebab jika pekerja tersebut tidak mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berhak untuk meminta pengganti kepada pihak PT. PATTINDO-Malang maka dari itu PT. PATTINDO-Malang bersungguh-sungguh dalam menyeleksi pekerja yang berkompeten dalam bidang yang diminta oleh pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun sebab jika hal tersebut tidak dilakukan oleh pihak PT. PATTINDO-Malang maka nama baik perusahaan yang dipertaruhkan dengan harapan akan selalu diperpanjang perjanjian kerja yang telah dijalin baik dengan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun selama ini.<sup>88</sup>

Apabila pihak kedua ternyata mengkhiri kesepakatan ini sebelum masa berakhirnya surat kesepakatan ini maka pihak kedua wajib mengembalikan biaya pelatihan dan biaya *training* dan mengembalikan biaya seragam dan fasilitas lainnya (atribut yang ada) dan apabila pihak pertama mengakhiri kesepakatan ini sebelum masa berakhirnya surat kesepakatan ini maka pihak pertama wajib: “membayar atau memberikan hak penghasilan sampai akhir bulan tersebut”. Hal tersebut telah menjadi ketentuan dipihak PT. PATTINDO-Malang.

Hal tersebut dibenarkan oleh manager PT. PATTINDO-Malang cabang Madiun bahwa apabila pekerja PT. PATTINDO-Malang sebelum jangka waktu yang disepakati di perjanjian mengundurkan diri maka pekerja tersebut harus mengembalikan

---

<sup>88</sup> Wawancara penulis dengan Atok, SE selaku Manager PT. PATTINDO-Malang Area Madiun, pada tanggal 15 Desember 2009

biaya pelatihan, biaya *training*, seragam dan fasilitas lainnya baik itu berupa telepon genggam, *laptop* ataupun kendaraan bermotor serta menyelesaikan pekerjaan pekerja tersebut sampai akhir bulan sebagai bentuk kewajiban terhadap perusahaan.<sup>89</sup>

Pasal 4 berbicara mengenai kewajiban dari pekerja, disebutkan bahwa pekerja mempunyai jam kerja yang mengikuti jam kerja yang berlaku di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun yaitu jam 07.30-16.00 WIB dan para pekerja harus mematuhi peraturan-peraturan yang diberlakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dan juga yang berlaku di PT. PATTINDO-Malang.

Sebagai pekerja PT. PATTINDO-Malang yang bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun mempunyai kewajiban untuk mematuhi peraturan yang berlaku di PT. PATTINDO-Malang dan juga PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun secara berimbang.<sup>90</sup>

Pekerja mempunyai tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya dikarenakan pekerja membawa dua nama dalam pekerjaannya sehingga pekerja dituntut untuk bekerja secara sungguh-sungguh, *professional* dan loyalitas penuh sebab para pekerja tersebut bertanggung jawab langsung terhadap atasan masing-masing di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> Wawancara penulis dengan Atok, SE selaku Manager PT. PATTINDO-Malang Area Madiun, pada tanggal 15 Desember 2009

<sup>90</sup> Wawancara penulis dengan Atok, SE selaku Manager PT. PATTINDO-Malang, pada tanggal 15 Desember 2009

<sup>91</sup> Wawancara penulis dengan Iwan Kurniawan, tenaga kerja PATTINDO-Malang yang bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, pada tanggal 11 Desember 2009

Pasal 5 menjelaskan mengenai upah dan fasilitas antara lain: upah yang diterima oleh pekerja setiap bulan dan upah kerja diberikan berdasarkan koefisien yang diberikan oleh pengawas. Pihak kedua berhak untuk mendapatkan penggantian biaya pengobatan yang sesuai dengan ketentuan surat edaran direksi No. 017/PEMB/00/PATT-001/2005 serta mendapatkan fasilitas jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 6 berbicara mengenai kerja lembur, pihak kedua sepakat untuk melaksanakan kerja lembur ataupun tugas keluar wilayah kerja. Dan pengaturan mengenai lembur harus mendapatkan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) dari pejabat PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun yang berwenang mengeluarkannya.

Di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun tidak memberlakukan kerja lembur dikarenakan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun diberlakukan *shift* dalam menjalankan pekerjaan namun pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun tidak menolak untuk memberikan biaya atau dana untuk lembur sepanjang ada bukti tertulis yaitu Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) dari atasan masing-masing sebagai persetujuan bahwa pekerja tersebut diperbolehkan untuk melaksanakan lembur serta adanya tagihan di awal bulan atas sejumlah nominal kepada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dari pihak PT. PATTINDO-Malang.<sup>92</sup>

Untuk pengurusan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) tidaklah susah, ketika pekerjaan menumpuk dan dipastikan harus lembur biasanya pekerja meminta izin secara lesan kepada atasan

---

<sup>92</sup> Wawancara penulis dengan Atok, SE selaku Manager PT. PATTINDO-Malang Area Madiun, pada tanggal 15 Desember 2009

masing-masing setelah atasan mereka mengizinkan maka pekerja bagian Sumber Daya Manusia dan Administrasi untuk mendapatkan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) kemudian dimintakan paraf kepada atasan masing-masing kemudian Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) tersebut dilaporkan kepada pihak PT. PATTINDO-Malang untuk dijadikan bukti bahwa pekerja tersebut telah melaksanakan lembur. Biasanya Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL) tersebut dibuat rangkap dua, satu untuk PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dan yang satunya untuk PT. PATTINDO-Malang untuk penagihan.<sup>93</sup>

Pasal 7 menerangkan mengenai perjalanan dinas bahwa pihak kedua telah sepakat untuk melaksanakan pekerjaan di luar kantor atau dinas luar kota dan dalam melaksanakan tugas dinas keluar tersebut harus mendapatkan surat perintah perjalanan dinas dari pejabat PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun yang berwenang.

Pengaturan mengenai perjalanan dinas hampir sama dengan lembur namun dalam hal ini yang berkompeten untuk menentukan adalah pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun pekerja tersebut perlu atau layak untuk melakukan perjalanan dinas.<sup>94</sup>

Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun biasanya melaksanakan perjalanan dinas rutin ke kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur di Surabaya untuk menghadiri undangan rapat ataupun memang melaksanakan laporan rutin tiap bulannya, jika memang pekerja PT. PATTINDO-Malang memang diperlukan maka mereka

---

<sup>93</sup> Wawancara penulis dengan Erry Brahmandita, pekerja PT. PATTINDO-Malang, pada tanggal 11 Desember 2009

<sup>94</sup> Wawancara penulis dengan Atok, SE selaku Manager PT. PATTINDO-Malang Area Madiun, pada tanggal 15 Desember 2009

mendapat Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD dari) atasan masing-masing.<sup>95</sup>

Pasal 8 menyangkut mengenai lain-lain yang mengatur mengenai bahwa pekerja PT. PATTINDO-Malang tidak akan menuntut untuk diangkat menjadi pegawai tetap pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun. Hal-hal yang berhubungan dengan tata tertib dan absensi pegawai diatur lebih lanjut dalam peraturan dan tata tertib dan disiplin pekerja PT. PATTINDO-Malang sedangkan hal-hal yang lain yang belum diatur dalam surat kesepakatan ini maka diatur lebih lanjut dalam peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Pihak kedua sepakat untuk tunduk kepada semua peraturan yang berlaku di perusahaan dan peraturan yang ada di mitra PT. PATTINDO, serta sanggup menerima segala sanksi yang dijatuhkan apabila pihak kedua melanggar peraturan tersebut.

Pekerja PT. PATTINDO-Malang tidak dapat menuntut untuk diangkat menjadi pegawai tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun walaupun secara teknis pekerja tersebut menguasai dan fasih terhadap pekerjaannya serta telah mengetahui alur bisnis di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.<sup>96</sup>

Mengenai tata tertib dan absensi para pekerja mengikuti peraturan yang berlaku di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dan juga PT. PATTINDO-Malang.

---

<sup>95</sup> Wawancara penulis dengan Atok, SE selaku Manager PT. PATTINDO-Malang Area Madiun, pada tanggal 15 Desember 2009

<sup>96</sup> Wawancara penulis dengan Atok, SE selaku Manager PT. PATTINDO-Malang Area Madiun, pada tanggal 15 Desember 2009

Pasal 9 mengenai penutup diantaranya menyebutkan bahwa apabila dikemudian hari terdapat penambahan atau pengurangan isi dan atau lampiran dari perjanjian ini, maka akan penyempurnaan sebagaimana mestinya dengan persetujuan kedua belah pihak. Perjanjian kontrak kerja waktu tertentu ini dibuat tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun, setelah dibaca dan dipahami semua isi dari perjanjian ini oleh kedua belah pihak maka surat perjanjian ini dibuat rangkap 2 (dua) bermaterai cukup yang sama isinya dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.

**B. Tanggungjawab Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Antara PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dengan PT. PATTINDO-Malang**

Dalam perjanjian kerja antara PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dengan PT. PATTINDO-Malang terdapat para pihak yang berkompeten di dalamnya, yaitu PT. PATTINDO-Malang selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun selaku perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan pekerja (dalam hal ini orang yang dipekerjakan oleh PT. PATTINDO-Malang dilingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun). Ketiga pihak tersebut mempunyai hak dan kewajiban yang menimbulkan tanggung jawab diantara pihak-pihak tersebut.

**1. Hak para pihak**

**a. Pihak pekerja**

Adapun hak-hak dari para pihak yang diatur dalam perjanjian antara PT. PATTINDO-Malang dengan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan

Jaringan Kota Madiun dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, antara lain:

- 1) Dalam melaksanakan pekerjaannya para pekerja berhak mendapatkan fasilitas berupa 2 (dua) pakaian seragam dan tanda pengenal. Pakaian seragam dan tanda pengenal bagi para pekerja PT. PATTINDO-Malang disediakan oleh PT. PATTINDO-Malang dengan tidak boleh menyerupai seragam pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.
- 2) Para pekerja PT. PATTINDO-Malang berhak memperoleh upah/gaji dan upah lembur dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Upah gaji tersebut sudah termasuk gaji dasar, tunjangan profesi, tunjangan transport, tunjangan beras, tunjangan keluarga, tunjangan konsumsi, potongan Jamsostek sesuai dengan perhitungan yang ditentukan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 3) Berhak untuk memperoleh bantuan transport, biaya tugas keluar wilayah Area Pelayanan dan Jaringan Madiun sesuai dengan Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD) yang telah ditentukan, apresiasi ketrampilan, cuti tahunan, pelatihan dan pesangon apabila terkena pemutusan hubungan kerja.
- 4) Berhak atas segala fasilitas yang telah diperjanjikan.
- 5) Berhak untuk melakukan lembur sebanyak 3 (tiga) jam sehari dalam 1 (satu) hari dan 14 (empatbelas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 6) Berhak untuk mengakhiri/ tidak memperpanjang perjanjian kerja.

Sedangkan hak-hak pekerja yang diatur dalam perjanjian PT. PATTINDO-Malang dengan pekerjanya adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerja PT. PATTINDO-Malang berhak untuk mendapatkan upah setiap bulan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- 2) Pekerja PT. PATTINDO-Malang berhak mendapatkan biaya pengobatan apabila pekerja mengalami sakit.
- 3) Pekerja PT. PATTINDO-Malang berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Pekerja PT. PATTINDO-Malang berhak mendapatkan penilaian prestasi kerja oleh pejabat yang berwenang.
- 5) Pekerja PT. PATTINDO-Malang berhak untuk mendapatkan pesangon apabila pihak perusahaan memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian.

**b. Pihak Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja**

Pihak Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja dalam perjanjian ini adalah PT. PATTINDO-Malang yang merupakan Perseroan Terbatas yang berkedudukan dan berkantor pusat di jalan Kedoya Kavling 4-5 Sawojajar II Malang Jawa Timur, Perseroan ini bergerak di bidang kompetensi elektrikal, elektronika, teknologi Informasi dan komunikasi dengan wilayah pemasaran Jawa Timur, Jawa Barat, Bali dan Sumatera Barat.

Adapun hak-hak PT. PATTINDO-Malang dalam perjanjian yang dibuat dengan pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berhak untuk menagih biaya tenaga administrasi kantor dengan sudah termasuk PPN 10%, upah kerja lembur dan tagihan-tagihan yang merupakan hak dari PT. PATTINDO-Malang kepada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.
- 2) Berhak untuk menerima segala biaya hasil pemborongan sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang berlaku di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.

Sedangkan hak dari PT. PATTINDO-Malang yang tercantum dalam perjanjian kerja antara PT. PATTINDO-Malang dengan pekerjanya, antara lain sebagai berikut:

- 1) Berhak menempatkan atau melakukan mutasi terhadap pekerjanya ke bagian atau unit lain sesuai dengan kebutuhan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun sebagai *user*.
- 2) Berhak memberikan peneguran, peringatan dan penghentian pekerjaan kepada pekerjanya apabila pekerjanya melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku di kedua belah pihak.
- 3) Berhak memberikan penilaian prestasi kerja terhadap pekerjanya.

### **c. Pihak Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja**

Pihak perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dalam hal ini adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, mempunyai hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian dengan PT. PATTINDO-Malang sebagai berikut:

- 1) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun mempunyai hak untuk

merubah lingkup pekerjaan, persyaratan teknis, pelaporan pengawasan dan pengamanan disertai dengan berita acara penjelasan yang disepakati oleh para pihak disertai dengan berita acara penjelasan yang merupakan lampiran yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini.

- 2) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun mempunyai hak untuk menentukan bahwa pekerja PT. PATTINDO-Malang harus mempunyai kompetensi di bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan pekerja harus mempunyai perjanjian tertulis dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
- 3) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berhak menentukan bahwa para pekerja PT. PATTINDO-Malang melaksanakan pelayanan administrasi kantor di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.
- 4) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berhak untuk memberikan perintah langsung atau tidak langsung kepada pekerja, serta berhak melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan berhak untuk memberikan peneguran jika terjadi penyimpangan atau pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan lingkup pekerjaan dan persyaratan teknis.
- 5) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berhak memberikan persetujuan atas laporan berkala yang dibuat oleh PT. PATTINDO-Malang mengenai laporan kecelakaan dan

laporan relisasi pelaksanaan pekerjaan sebagai dasar penyusunan berita acara pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan dan penagihan.

- 6) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berhak untuk meminta kepada PT. PATTINDO-Malang untuk menyerahkan jaminan pelaksanaan pekerjaan (*Performance Bond*) yang diterbitkan oleh bank umum atau perusahaan asuransi kerugian yang ditunjuk pemerintah.
- 7) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun mempunyai hak untuk mencairkan jaminan pelaksanaan pekerjaan apabila PT. PATTINDO-Malang tidak dapat melaksanakan pekerjaan seluruh atau sebagian pekerjaan, apabila PT. PATTINDO-Malang melakukan wanprestasi dan atau PT. PATTINDO-Malang mengakhiri perjanjian secara sepihak.
- 8) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berhak untuk meminta pekerja pengganti sementara apabila pekerja PT. PATTINDO-Malang sedang sakit (rawat inap) untuk waktu yang lama dan atau sedang cuti hamil atau melahirkan.
- 9) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berhak untuk meminta pergantian pegawai kepada PT. PATTINDO-Malang apabila pekerja yang disediakan tidak memenuhi syarat minimal secara teknis dan administratif serta tidak memenuhi evaluasi penilaian kerja.
- 10) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berhak untuk mengakhiri perjanjian tersebut dengan memberitahukan kepada

pihak PT. PATTINDO-Malang paling lambat 30 (tigapuluh) hari sebelum pengakhiran.

- 11) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berhak untuk tidak dapat melaksanakan perjanjian ini akibat kejadian diluar kemampuan (keadaan memaksa) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dan juga PT. PATTINDO-Malang.
- 12) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berhak untuk menyelesaikan sengketa melalui Pengadilan Negeri Madiun atau Pengadilan Hubungan Industrial apabila penyelesaian secara musyawarah tidak dapat dilakukan.

## **2. Kewajiban para pihak**

### **a. Pihak Pekerja**

Pekerja PT. PATTINDO-Malang mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan dalam melaksanakan pekerjaannya di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun sesuai dengan perjanjian kerja yang ada adalah sebagai berikut:

- 1) Berkewajiban melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kompetensi masing-masing pekerja.
- 2) Pekerja berkewajiban untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku.
- 3) Mempunyai kesehatan jasmani dan rohani yang baik agar dapat melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Wajib menerima keputusan pemindahan wilayah kerja atau mutasi oleh perusahaan.

- 5) Wajib mengikuti jam kerja yang berlaku di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun yaitu jam 07.30 – 16.00 WIB.
- 6) Wajib menerima hasil evaluasi prestasi kerja.
- 7) Berkewajiban melaksanakan kerja lembur dan perjalanan dinas apabila diperlukan.

Adapun kewajiban pekerja PT. PATTINDO-Malang dalam hal perjanjian pekerja dengan *vendoor* nya adalah sebagai berikut:

- 1) Berkewajiban mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun
- 2) Berkewajiban menjaga nama baik perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau *vendoor*- nya dalam hal ini PT. PATTINDO-Malang.
- 3) Berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jangka waktu yang diperjanjikan.
- 4) Berkewajiban untuk menerima wilayah kerja dimanapun pekerja ditempatkan oleh *vendoor*-nya.
- 5) Berkewajiban melaksanakan evaluasi prestasi kerja.
- 6) Berkewajiban untuk mengundurkan diri bila terbukti melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.
- 7) Berkewajiban untuk mengembalikan biaya *training* dan pelatihan serta biaya seragam dan fasilitas lainnya apabila pekerja tersebut mengundurkan diri sebelum jangka waktu perjanjian tersebut berakhir.

**b. Pihak Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja**

PT. PATTINDO sejak tahun 2001 merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang terdaftar di PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan rekanan, khususnya pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.

Sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, PT. PATTINDO-Malang mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- 1) PT. PATTINDO-Malang wajib membuat perjanjian secara tertulis dengan pekerjaannya sebelum pekerja tersebut dipekerjakan di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.
- 2) PT. PATTINDO-Malang berkewajiban memberikan 2 (dua) buah seragam dan tanda pengenal terhadap para pekerjaannya yang bekerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.
- 3) PT. PATTINDO-Malang wajib membuat laporan secara berkala setiap bulan kepada pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun mengenai laporan kecelakaan (jika ada), laporan realisasi pelaksanaan pekerjaan sebagai dasar penyusunan berita acara pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan dan penagihan.
- 4) PT. PATTINDO-Malang berkewajiban untuk bertanggungjawab terhadap keselamatan para pekerjaannya, wajib mengikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja serta wajib melaporkan segala bentuk kecelakaan yang terjadi terhadap para pekerjaannya kepada pengawas.

- 5) PT. PATTINDO-Malang wajib menyerahkan jaminan pelaksanaan pekerjaan (*Performance Bond*) yang diterbitkan oleh Bank Umum atau Perusahaan Asuransi kerugian yang ditunjuk Pemerintah.
- 6) PT. PATTINDO-Malang mempunyai kewajiban untuk mengajukan permohonan pembayaran kepada pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, dengan melampirkan dokumen: berita acara pemeriksaan hasil pekerjaan yang telah disetujui oleh pengawas pekerjaan dan pengawas utama dan pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun, juga melampirkan surat penagihan pihak PT. PATTINDO-Malang ke pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun serta melampirkan juga *fotocopy* kontrak.
- 7) PT. PATTINDO-Malang berkewajiban menyediakan ataupun mengganti pekerja apabila pekerja PT. PATTINDO-Malang mengalami sakit (rawat inap) untuk waktu yang tidak diketahui sampai kapan dan atau pekerja PT. PATTINDO-Malang tersebut sedang melaksanakan cuti kerja dalam hal ini hamil dan menyusui serta PT. PATTINDO-Malang wajib mengganti pekerjanya sesuai dengan kebutuhan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.
- 8) Memberikan upah/gaji dan upah lembur kepada para pekerjanya. Upah gaji tersebut sudah termasuk gaji dasar, tunjangan profesi, tunjangan transport, tunjangan beras, tunjangan keluarga, tunjangan konsumsi, potongan Jamsostek sesuai dengan perhitungan yang

ditentukan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- 9) PT. PATTINDO-Malang wajib bertanggungjawab atas semua kerugian, kerusakan atau resiko yang timbul terhadap pihak lain, sebagai akibat kesalahan dan kelalaian masing-masing pihak.
- 10) PT. PATTINDO-Malang wajib bertanggungjawab terhadap semua material, peralatan kerja, perlengkapan kerja, fasilitas atau sarana pendukung lain yang digunakan dalam melaksanakan perjanjian ini dan PT. PATTINDO-Malang berkewajiban untuk membebaskan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dari segala tuntutan saat ini maupun dikemudian hari, baik dalam maupun diluar pengadilan yang timbul dari pekerja, mitra kerja atau pihak lain yang mempunyai hubungan dengan PT. PATTINDO-Malang dalam melaksanakan perjanjian ini.
- 11) PT. PATTINDO-Malang mempunyai kewajiban untuk membayar pajak-pajak, bea, termasuk bea material maupun biaya lainnya yang dikenakan sehubungan dengan perjanjian ini sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 12) PT. PATTINDO-Malang wajib melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati bersama.
- 13) PT. PATTINDO-Malang wajib memberikan tanggapan untuk persetujuan atau penolakan atas pengakhiran perjanjian dari pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun paling lambat 7 (tujuh) hari sejak menerima pemberitahuan.

- 14) PT. PATTINDO-Malang berhak untuk tidak dapat melaksanakan perjanjian ini akibat kejadian diluar kemampuan (keadaan memaksa).
- 15) PT. PATTINDO-Malang berhak untuk menyelesaikan sengketa melalui Pengadilan Negeri Madiun atau Pengadilan Hubungan Industrial apabila penyelesaian secara musyawarah tidak dapat dilakukan.

**c. Pihak Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja**

PT. PLN (Persero) merupakan badan usaha milik negara yang mempunyai visi **“Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani”**. Berbekal visi tersebut pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun semaksimal mungkin melaksanakan kewajiban atas perjanjian yang telah disepakati sebagai berikut:

- 1) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berkewajiban untuk menunjuk Asisten Manager Sumber Daya Manusia (SDM) dan Administrasi sebagai pengawas utama yang bertugas untuk memberikan bimbingan, petunjuk-petunjuk yang diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pengawasan pekerjaan, pengesahan, penagihan dan penilaian.
- 2) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berkewajiban untuk membayar biaya tenaga Administrasi Kantor, upah lembur dan biaya perjalanan dinas para pekerja PT. PATTINDO-Malang yang bekerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.

- 3) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun berkewajiban untuk bertanggungjawab atas semua kerugian, kerusakan atau resiko yang timbul terhadap pihak lain, sebagai akibat kesalahan atau kelalaian masing-masing pihak.
- 4) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun mempunyai kewajiban untuk membayar pajak-pajak, bea, termasuk bea material maupun biaya lainnya yang dikenakan sehubungan dengan perjanjian ini sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 5) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun wajib memberikan sanksi keterlambatan sesuai dengan ketentuan pengadaan barang dan jasa di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.
- 6) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun mempunyai kewajiban membayar uang hasil pemborongan atas upah lembur dan tugas keluar kota sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang berlaku di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun

### **3. Tanggungjawab Para Pihak**

#### **a. Pihak Pekerja**

Tanggung jawab para pekerja dalam perjanjian PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun dengan PT. PATTINDO-Malang adalah pekerja mempunyai tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan & Jaringan Kota Madiun dan juga kepada

PT. PATTINDO-Malang perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang memperkerjakannya.

Mengenai tanggungjawab yang harus dilaksanakan oleh pekerja PT. PATTINDO-Malang berdasarkan perjanjian kerja paruh waktu tertentu antara pekerja dengan PT. PATTINDO-Malang adalah pekerja PT. PATTINDO-Malang bertanggungjawab penuh terhadap perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang telah memperkerjakannya pada perusahaan lain yang membutuhkan.

**b. Pihak perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja**

Tanggungjawab Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja, meliputi:

- 1) Keselamatan para pekerjanya seperti yang telah ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku.
- 2) Bertanggung jawab atas semua kerugian, kerusakan atau resiko yang timbul.
- 3) Bertanggungjawab terhadap semua material, peralatan kerja, perlengkapan kerja, fasilitas atau sarana pendukung.
- 4) Bertanggungjawab atas hak milik intelektual pihak lain yang digunakan.

**c. Pihak Perusahaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja**

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun mempunyai tanggungjawab antara lain:

- 1) Bertanggung jawab atas kerugian, kerusakan atau resiko yang timbul akibat kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.

- 2) Bertanggungjawab atas hak milik intelektual pihak lain yang digunakan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun serta membebaskan pihak lain untuk tidak ikut menanggung.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dalam bab ini penulis menarik kesimpulan yang merupakan inti dari seluruh pembahasan. Selain itu penulis juga akan mengemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PT. PATTINDO-Malang yang bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan data-data yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja PT. PATTINDO-Malang yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Madiun, telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bahkan untuk beberapa hal lebih baik. Hal ini diatur dalam perjanjian antara PT. PATTINDO dengan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Madiun
2. Mengenai tanggungjawab para pihak telah diatur secara jelas dan tegas dalam perjanjian antara PT. PATTINDO dengan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Madiun

#### **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah:

- a. Hendaknya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun juga ikut

memperhatikan kesejahteraan pekerja kontrak lebih jauh dengan memberlakukan pengangkatan menjadi pegawai tetap apabila pekerja PT. PATTINDO yang telah bekerja minimal 1 (satu) tahun.

- b. PT. PATTINDO-Malang hendaknya lebih memperhatikan pekerjaanya dengan tidak terlalu banyak memotong biaya administrasi yang telah disepakati dengan pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Kota Madiun.