

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Definisi Umum tentang Pekerja/Buruh/Tenaga Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah ;

Pasal 1 huruf c ;

*"Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah."*

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan ;

Pasal 1 huruf c ;

*"Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah"*.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum :

Pasal 1 angka 7 ;

*'Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja para pengusaha dengan menerima upah.'*

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 231 /MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum :

Pasal 1 angka 2 ;

*"Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."*

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 233 /MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus :

Pasal 1 angka 2 ;

*"Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."*

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu :

Pasal 1 angka 5

*”Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Pasal 1 angka 2 ;

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

Pasal 1 angka 3 ;

*”Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) :

Pasal 1 ayat (2) ;

*”Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”*

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional :

Pasal 1 ayat (11) ;

*”Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik suatu definisi yang ringkas dan umum bahwa pekerja/buruh atau tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya dari pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha. Imbalan dalam bentuk lainnya dapat berupa barang selain uang.

### **2.1.2 Definisi Umum tentang Pengusaha atau Pemberi Kerja**

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah ;

Pasal 1 huruf b ;

*”Pengusaha ialah :*

- 1. ”Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri.*
- 2. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.*
- 3. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan termaksud pada angka 1 dan 2 diatas, yang berkedudukan di luar Indonesia.”*

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan ;

Pasal 1 huruf b ;

*“Pengusaha adalah :*

- 1. Orang, Persekutuan atau Badan Hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri*
- 2. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*
- 3. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dan angka 2, yang berkedudukan di luar Indonesia.”*

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum :

Pasal 1 angka 7 ;

*”Pengusaha adalah :*

- a Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*



*b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.*

*c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagai dimaksud dalam huruf (a) dan (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”*

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 231 /MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah

Minimum :

Pasal 1 angka 3 ;

*”Pengusaha adalah :*

*a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*

*b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*

*c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”*

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 233 /MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara

Terus Menerus :

Pasal 1 angka 4 ;

*”Pengusaha adalah:*

*a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*

*b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*

*c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”*

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu :

Pasal 1 angka 3

*"Pengusaha adalah :*

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia."*

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Pasal 1 angka 5 ;

*"Pengusaha adalah :*

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia."*

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) :

Pasal 1 ayat (3) ;

*"Pengusaha adalah:*

- a. orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*
- b. orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*

*c. orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”*

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional :

Pasal 1 ayat (12) ;

*“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.”*

Dari beberapa definisi pengusaha yang disebutkan diatas, dapat diringkas menjadi orang atau badan usaha yang menjalankan usahanya baik di dalam maupun di luar wilayah Republik Indonesia.

### **2.1.3 Definisi Umum tentang Upah**

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah ;

Pasal 1 huruf a ;

*”Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.”*

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum :

Pasal 1 angka 1 ;

*”Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.”*



Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 231 /MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum :

Pasal 1 angka 1 ;

*”Upah minimum adalah upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur.”*

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah :

Pasal 1 angka 1

*”Upah 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.”*

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Pasal 1 angka 30 ;

*”Upah 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.”*

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) :

Pasal 1 ayat (5) ;

*”Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.”*

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional :

Pasal 1 ayat (13) ;

*“Gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”*

Berdasarkan beberapa definisi tentang upah diatas, dapatlah disederhanakan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh/tenaga kerja yang telah disepakati dengan pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang akan atau telah dilakukan oleh setiap pekerja/buruh/tenaga kerja.

#### **2.1.4 Definisi Umum tentang Perjanjian**

Mempelajari ketenagakerjaan khususnya tentang sistem hubungan kerja *outsourcing* tidak pernah lepas dari perjanjian kerja. Terlebih dahulu dijelaskan pengertian atau definisi dari perjanjian.

Mengenai pengertian perjanjian R. Subekti, SH mengemukakan :

*“Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.”*<sup>6</sup>

Ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 berbunyi :

*“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya”*. Perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan. Pasal 1338 ayat (1) Kitab

<sup>6</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT. Intermasa, 2005, hal.1



Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi : ”*Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*”.

#### **2.1.4.1 Unsur-unsur Perjanjian**

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

a. Ada pihak-pihak

Pihak-pihak yang ada paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut. Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

b. Ada persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan *bargaining* atau tawar menawar di antara keduanya, hal ini biasa disebut dengan asas konsensualisme dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan ancaman.

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan sarana perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku subyek dalam perjanjian tersebut.

d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan.

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitu pun selanjutnya.

e. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta maka akta tersebut bisa dibuat secara otentik (*authentic*) maupun dibawah tangan (*underhands*). Akta yang dibuat secara otentik (*authentic*) adalah akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak di hadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu. Akta yang dibuat dibawah tangan artinya akta tersebut tidak dibuat dihadapan pejabat yang berwenang untuk hal itu.

f. Ada syarat-syarat tertentu.

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ayat (1) menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.<sup>7</sup>

#### **2.1.4.2 Syarat-syarat sahnya suatu Perjanjian**

Adapun syarat-syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Kesepakatan.

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

2. Kecakapan.

Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang atau badan hukum.

3. Suatu hal tertentu.

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

---

<sup>7</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2004, hal.15

Pasal 1333 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan isinya.

#### 4. Suatu Sebab yang halal.

Menurut Undang-Undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Jika salah satu dari syarat sahnya suatu perjanjian tersebut tidak terpenuhi, maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut, bisa dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

##### 1) Syarat subyektif

Maksudnya, karena menyangkut mengenai suatu subyek yang diisyaratkan dalam hal ini termasuk syarat-syarat pada huruf a dan b yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

##### 2) Syarat Obyektif

Maksudnya adalah obyek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat pada huruf c dan d, dalam hal ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.<sup>8</sup>

#### 2.1.4.3 Asas-Asas dalam Perjanjian

Asas-asas yang terdapat dalam perjanjian, terdiri dari :

##### a. Asas Kebebasan Berkontrak atau *Open System*

Maksudnya bahwa setiap boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan di dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi :

*”Semua Persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.*

Dari pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya setiap orang boleh membuat suatu perjanjian yang dapat dibuat secara bebas yang berisi dan dalam

---

<sup>8</sup> Ibid, hal.21



bentuk apa pun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, dan perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.<sup>9</sup>

b. Asas Konsensual atau Asas Kekuasaan Bersepakat.

Bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Perjanjian telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya. Di dalam asas ini ada pengecualiannya yaitu dengan ketentuan yang harus memenuhi formalitas-formalitas tertentu yang ditetapkan oleh undang-undang. Ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1458 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>10</sup>

c. Asas Kelengkapan atau *Optimal System*

Apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka bisa menghilangkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika tidak secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undang yang dinyatakan berlaku. Ketentuan Pasal 1477 KUH Perdata menentukan bahwa :

*“Penyerahan harus terjadi di tempat dimana barang yang terjual berada pada waktu penjualan, jika tentang itu tidak diadakan perjanjian lain.”*

Maksud dari ketentuan tersebut adalah apabila dalam suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak menentukan secara tegas dan tidak menentukan lain, maka penyerahan barang yang terjual tersebut adalah di tempat dimana barang tersebut dijual.<sup>11</sup>

### **2.1.5 Definisi Umum tentang Bentuk dan Jenis serta Unsur Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja (*Arbeidsoverenkoms*), menurut Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah:

*“Perjanjian kerja adalah : suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”*

---

<sup>9</sup> Ibid, hal.23

<sup>10</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT. Intermasa, 2005, hal.15

<sup>11</sup> Ibid, hal.25

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, Pasal 1 angka 13 memberikan pengertian :

*“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu yang tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian :

*“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.*

Profesor Subekti, SH memberikan pengertian tentang perjanjian kerja yaitu : Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>12</sup>

Perjanjian kerja menurut Iman Soepomo<sup>13</sup> diartikan sebagai suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah.

Selanjutnya Ridwan Halim<sup>14</sup> menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Secara umum pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang berisi waktu, hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu.

---

<sup>12</sup> Ibid, hal.63

<sup>13</sup> Iman Soepomo, *“Hukum Perburuhan-bidang Hubungan Kerja”*, cetakan VI, Penerbit Djamban, Jakarta, 1987 hal.51

<sup>14</sup> Ridwan Halim, *“Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab”*, Jakarta : Ghalia. Indonesia, 1990. Hal.1



### 2.1.5.1 Bentuk-bentuk Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

#### 1. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Dalam Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi :

- a. Nama dan alamat pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja

c. Jenis pekerjaan

d. Besarnya upah

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud memperkerjakan pekerja/buruh untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.<sup>15</sup>

#### 2. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau biasa disebut dengan sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).<sup>16</sup>

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus didasarkan pada :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja.
- b. Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum.

<sup>15</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta, Visimedia, 2006, hal.3

<sup>16</sup> Ibid, hal.3



- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang disahkan oleh pemerintah (Instansi Ketenagakerjaan).<sup>17</sup> Syarat dan ketentuan pemborongan pekerjaan diatur dan ditetapkan berdasarkan hukum perjanjian, yakni kesepakatan kedua belah pihak. Asas yang berlaku dalam hukum perjanjian adalah, hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang mengikat. Ketentuan tersebut dikenal dengan Asas Kebebasan Berkontrak.<sup>18</sup> Namun demikian, sekalipun undang-undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan, syarat dan ketentuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan norma keadilan. Kekuatan hukum perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan adalah sama, yang membedakan keduanya adalah dalam hal pembuktian dan kepastian hukum mengenai isi perjanjian. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memudahkan para pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan.

Dalam hal perjanjian kerja dilakukan secara tertulis maka perjanjian kerja itu harus memenuhi syarat-syarat antara lain:

1. harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan;
2. waktu berlakunya perjanjian kerja;
3. upah tenaga kerja yang berupa uang diberikan tiap bulan;
4. saat istirahat bagi tenaga kerja, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu diluar negeri serta selama istirahat itu;
5. bagian upah lainnya yang diperjanjikan dalam isi perjanjian menjadi hak tenaga kerja.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Ibid, hal.4

<sup>18</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, DSS Publishing, 2006, hal.10

<sup>19</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hal.159

### 2.1.5.2 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja ada banyak jenis dan masing-masing perjanjian kerja tersebut mempunyai konsekuensi berbeda bila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), mendefinisikan perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Pengertian lain perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai pekerja/buruh kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) dan para pekerja/buruh tidak berhak mendapat kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah.

Payaman Simanjuntak, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, jadi tidak dapat dilakukan secara bebas.<sup>20</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki dasar batasan bahwa jangka waktu perjanjian kerjanya sudah ditetapkan sejak awal perjanjian, sesuai Undang-Undang mor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu

---

<sup>20</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.48



(PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya pekerjaan yang disebutkan dalam perjanjian tersebut. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini memiliki keterbatasan karena perjanjian tersebut tidak bersifat kontiniu atau berkelanjutan sehingga jangka waktu perlindungan kepada pekerja/buruh terbatas hanya sampai pada waktu tertentu atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan untuk diselesaikan.

Persyaratan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sesuai ketentuan Pasal 56 juncto Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (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 3 (tiga) 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang 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.



Perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal pengusaha ingin melakukan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maka paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir perusahaan telah memberikan pemberitahuan secara tertulis mengenai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut kepada yang bersangkutan. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya boleh satu kali paling lama dua tahun dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini baru dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang lama. Dalam masa tenggang waktu tiga puluh hari tidak boleh ada hubungan kerja apapun antara pengusaha dan pemberi kerja.

Peralihan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) apabila syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak terpenuhi maka secara hukum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), hal ini diatur pada Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.100/VI/2004 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu apabila:

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja.
- 2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat

(3), maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak dilakukan penyimpangan.

4) Dalam hal pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak tidak terpenuhinya syarat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut.

5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT).

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, mendefinisikan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umumnya dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah.

## 3. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan atau Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh *Outsourcing*

Sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan



pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Perjanjian yang seperti inilah yang saat ini lebih dikenal dengan perjanjian kerja *outsourcing*. Mengenai jenis perjanjian dalam perjanjian kerja *outsourcing* ini dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dalam hal ini tidak ada aturan yang mengaturnya.

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja/buruh meninggal dunia ;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Artinya hubungan hukum yang timbul sebagai akibat perjanjian kerja itu akan tetap ada walaupun pengusaha/majikan yang mengadakan perjanjian tersebut meninggal dunia, kemudian hak-hak dan kepentingan pekerja/buruh tetap harus terpenuhi sesuai dengan isi perjanjian oleh pengusaha yang baru/pengganti, atau kepada ahli waris pengusaha tersebut.

### **2.1.5.3 Unsur-unsur Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja tersebut yaitu :

- a. Adanya unsur pekerjaan atau *work*

Dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang di perjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.

Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.<sup>21</sup>

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerjaan yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan bentuk dari perintah tersebut dapat secara tertulis yang terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB). Pekerja diwajibkan untuk mentaati seluruh perjanjian kerja yang ada dan berlaku didalam perusahaan tempatnya bekerja. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan yang berdasarkan ketentuan Pasal 1603 huruf (b) KUH Perdata yang berbunyi :

*“Si buruh diwajibkan menaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan ada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan didalam batas-batas, aturan-aturan, undang undang atau perjanjian, maupun reglemen atau jika tidak ada menurut kebiasaan”.*

Dalam perjanjian kerja unsur wewenang perintah memiliki peranan pokok, tanpa adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada pada kedudukan yang sama yaitu yang memerintah dan yang diperintah.

c. Adanya waktu tertentu memiliki pengertian yang sangat luas,

Dapat berarti waktu tidak tertentu, artinya berakhirnya waktu perjanjian pada saat perjanjian kerja tidak ditetapkan, atau waktu tertentu, yang berarti berakhirnya waktu perjanjian ditetapkan pada saat dibuat perjanjian atau berakhirnya disetujui pada saat pekerjaan yang disepakati selesai. Oleh karena itu pekerja tidak boleh melaksanakan pekerjaan sekehendak hatinya. Begitu pula si majikan tidak boleh memperkerjakan pekerjanya seumur hidup,<sup>22</sup> karena memperkerjakan pekerja selama seumur hidup sama dengan perbudakan dan selain itu pekerjaan yang dilakukan pekerja haruslah pekerjaan yang memberikan manfaat bagi majikan, oleh karenanya pekerja tidak boleh melakukan pekerjaan seenaknya. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak ada pasal

---

<sup>21</sup> Darwan Prinst, *“Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, Buku Pegangan bagi Pekerja Untuk mempertahankan hak-haknya, Citra Aditya, Bandung, 1994, Hal.67

<sup>22</sup> Koko Kosidin, *“Perjanjian Kerja, Perburuhan dan Peraturan Perusahaan”*, CV. Mandar Maju, Bandung, hal.13



mengenai waktu tertentu. Para sarjana hukum memberikan definisi yang berbeda-beda, mengenai apa yang dimaksud dengan waktu tertentu, ada yang menolak dan ada yang mempertahankannya.

Pembatasan dalam jam kerja dimaksudkan agar pekerja tidak melakukan pekerjaan sekehendak waktunya, demikian juga dengan pengusaha tidak boleh memerintahkan pekerja menurut kepentingan usahanya semata. Dengan demikian waktu pelaksanaan perjanjian kerja tersebut harus sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan sesuai dengan yang diinginkan oleh pengusaha, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

d. Adanya unsur *pay* atau upah

Tujuan utama seorang pekerja yaitu untuk mendapatkan imbalan, gaji atau upah, sehingga dengan adanya upah, hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan suatu hubungan kerja. Pemberian upah sebagai penegasan pembayaran prestasi yang telah diberikan, dikenal dengan asas tiada upah bila pekerja tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*). Upah biasanya diberikan setelah pekerja selesai melakukan pekerjaannya. Hak atas upah baru akan ada pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir setelah hubungan kerja berakhir.

Dengan dipenuhinya keempat syarat tersebut maka perjanjian yang di buat dinamakan perjanjian kerja dengan konsekwensi lebih lanjut bahwa orang yang berada di bawah pimpinan orang lain di sebut pekerja/buruh, sedangkan orang yang memimpin disebut pengusaha.<sup>23</sup>

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

*“Upah adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan atau dibayar 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”.*

---

<sup>23</sup> Ibid, Koko Kosidin, hal.18

Upah merupakan unsur penting dalam perjanjian kerja, karena dengan tidak terpenuhinya upah maka hubungan kerja yang ada tersebut belum mencerminkan terlaksananya perjanjian kerja, meskipun telah memenuhi ketiga unsur yang lain. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam praktek pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya dibatasi.<sup>24</sup>

### 2.1.6 Tinjauan Umum tentang *Outsourcing* / Alih Daya

*Outsourcing* atau alih daya 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>25</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 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*.<sup>26</sup>

*Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Djumadi, "*Hukum Perburuhan dan Pelaksanaanya di Indonesia*", PT. Djambatan, Jakarta, 1992.

<sup>25</sup> Artikel "*Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja*", <http://www.apindo.or.id>, diakses tanggal 4 Agustus 2006

<sup>26</sup> Riset Manajemen, *OUTSOURCING*, Jakarta, 2008, hal.2

<sup>27</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta : DSS Publishing, 2006, hal.2



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:<sup>28</sup>

“ *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*)

Pengertian *outsourcing* menurut para pakar yaitu sebagai berikut :

- a. *Outsourcing* menurut Candra Soewondo adalah ; Pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (penyedia jasa),<sup>29</sup>
- a. *Outsourcing* menurut Greaver dalam Indrajit ; Adalah tindakan mengalihkan atau menyerahkan aktivitas-aktivitas internal yang terjadi berulang kali dan hak-hak pembuatan keputusan yang dimiliki suatu perusahaan kepada jasa *out side providers*, sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kontrak.<sup>30</sup>

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.*”<sup>31</sup>

Menurut definisi diatas, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktifitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

Thomas L. Wheelen dan J.David Hunger sebagaimana dikutip Amin Widjaja<sup>32</sup> mengatakan, “*Outsourcing is a process in which resources are purchased from others through long-term contracts instead of being made with the company*” (terjemahan bebasnya; *Outsourcing* adalah suatu proses dimana sumber-sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya dibuat sendiri oleh

<sup>28</sup> Nur Cahyo, *Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana)*, Tesis Magister Hukum FHUI, Depok, 2006, hal.56.

<sup>29</sup> Candra Soewondo, “*Outsourcing Implementasinya Di Indonesia*”, PT. Elok Media Kompetindo, Jakarta. 2003 Hal-02.

<sup>30</sup> Indrajit RE dan Richardus Djokopranoto, “*Proses Bisnis Outsourcing*”, Grasindo-Jakarta, 2003. Hal- 03.

<sup>31</sup> Nur Cahyo, *Pengalihan Pekerjaan Penunjang Perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana)*, Tesis Magister Hukum, FHUI, Depok, hal.56

<sup>32</sup> Amin Widjaja, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Harvarindo, 2008, Hal 11

perusahaan). Pengertian di atas lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses alih daya dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian/kontrak.

Sementara menurut Libertus Jehani: “*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pengguna atau pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).”<sup>33</sup>

Konsep *Outsourcing* menurut Mason A. Carpenter dan Wm. Gerald Sanders, sebagaimana dikutip Amin Widjaja adalah:

- a. *Outsourcing is activity performed for a company by people other than its full-time employees. (Outsourcing adalah aktivitas yang dilakukan untuk suatu perusahaan oleh orang-orang selain para karyawan yang bekerja penuh-waktu).*
- b. *Outsourcing is contracting with external suppliers to perform certain parts of a company's normal value chain of activities. Value chain is total primary and support value-adding activities by which a firm produce, distribute, and market a product. (Outsourcing merupakan kontrak kerja dengan penyedia/pemasok luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu dari nilai rantai aktivitas-aktivitas normal perusahaan. Rantai nilai merupakan aktivitas-aktivitas primer total dan pendukung tambahan nilai dimana perusahaan menghasilkan, mendistribusikan dan memasarkan suatu produk).*<sup>34</sup>

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>35</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

<sup>33</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, 2008, Hal. 1

<sup>34</sup> Ibid, Hal 12

<sup>35</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, hal 2.



bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.<sup>36</sup>

Jauh sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai sistem hubungan kerja *outsourcing*, sistem hubungan kerja *outsourcing* tersebut sudah diatur dalam Buku Ketiga BAB 7A Bagian Keenam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu mengenai Perjanjian Pemborongan Pekerjaan. Aturannya adalah sebagai berikut :

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan dimana pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.
2. Dalam perjanjian pekerjaan tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemborong dengan perusahaan yang memborongkan sebab dalam perjanjian tersebut tidak ada unsur “upah” sebagai salah satu syarat adanya hubungan kerja, jadi yang ada harga borongan.
3. Hubungan antara pemborong dengan yang memborongkan adalah hubungan perdata murni sehingga jika terjadi perselisihan maka penyelesaiannya dilaksanakan melalui Pengadilan Negeri.
4. Perjanjian/perikatan yang dibuat secara sah oleh pemborong dengan yang memborongkan pekerjaan tunduk pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1338 jo Pasal 1320 yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Berdasarkan pengertian diatas jelas yang dimaksud dengan sistem hubungan kerja *outsourcing* adalah suatu bentuk hubungan kerja borongan dari suatu perusahaan pemborong kepada perusahaan lain yang memborongkan pekerjaan atas dasar perjanjian. Dengan demikian dalam sistem hubungan kerja *outsourcing*, pihak yang terlibat dalam kesepakatan kerja sistem hubungan kerja *outsourcing* bukan antara pekerja/buruh dan

---

<sup>36</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

perusahaan pengguna atau pemberi kerja akan tetapi antar sesama pengusaha sedangkan pekerja/buruh diposisikan sebagai perangkat kerja pelaksana isi perjanjian tersebut.

Jika dibandingkan dengan pengertian *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki kesamaan dalam pengaturannya. Menurut rumusan Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.” Namun secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing* tetapi praktek *outsourcing* yang dimaksud dalam Undang-Undang ingin dikenal dalam 2 (dua) bentuk sistem hubungan kerja, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66.

*Outsourcing* (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66, aturannya sebagai berikut :

Pasal 64

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

Pasal 65

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

*(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :*

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan*
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.*



(2) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

(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 perundang-undangan yang berlaku.

(4) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

(5) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

(6) 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.

(7) 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.

(8) 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

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

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

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

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

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

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

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

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

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Kepmenakertrans No. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain.<sup>37</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 bias berupa *vendor*, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan biasa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non core business unit*) atau secara praktek semua lini kerja bias dialihkan sebagai unit *outsourcing*. *Outsourcing* (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 64, 65 dan 66 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik

<sup>37</sup> Tunggal. Iman Sjahputra, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2009, hal. 308



Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Kepmenakertrans No. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.<sup>38</sup>

Dari beberapa definisi yang dikemukakan diatas, terdapat persamaan dalam mengartikan *outsourcing* (Alih Daya) yaitu adanya penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain melalui suatu kontrak kerjasama.

Dengan demikian maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing*, yaitu perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dimana perusahaan pengguna atau pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menyediakan pekerja/buruh yang dibutuhkan oleh perusahaan pengguna atau pemberi kerja untuk dipekerjakan di perusahaan pengguna atau pemberi kerja, dengan membayar sejumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan pengguna atau pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa buruh/tenaga kerja tersebut dan selanjutnya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang akan membayar uang tersebut kepada pekerja/buruhnya (namun ada juga perusahaan pengguna atau pemberi kerja yang langsung membayarkan gaji atau upah kepada pekerja/buruh yang dipekerjakan di perusahaannya).

Dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang yang menyebutkan bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”

*a. Pemborongan Pekerjaan.*

Berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa:

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

---

<sup>38</sup> Ibid, hlm 334

(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 pada 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 sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

#### *b. Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.*

Penyediaan Jasa Pekerja/buruh diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :



(1). Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh perusahaan pengguna atau 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 yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian 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 bertanggungjawab 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 pengguna atau pemberi kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 tidak diatur secara rinci klasifikasi mengenai jenis-jenis pekerjaan pokok (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*), kategori yang ditentukan bersifat umum dan tidak mengakomodir perkembangan dunia usaha, sehingga dalam pelaksanaannya terjadi tumpang tindih dan penyelewengan. Pelanggaran atas ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* tidak dikenakan sanksi pidana atau sanksi administrasi, dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) hanya menentukan apabila

syarat-syarat *outsourcing* tersebut tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna atau perusahaan pemberi kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna atau pemberi kerja. Artinya perusahaan pengguna atau pemberi kerja hanya dibebani untuk menjalin hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan segala konsekwensinya apabila syarat-syarat *outsourcing* tidak terpenuhi.

Terdapat perbedaan pengertian antara pemborongan pekerjaan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dengan pemborongan pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata semata-mata pemborongan dengan obyek pekerjaan tertentu sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selain mengatur pemborongan pekerjaan juga mengatur penyediaan jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. *Outsourcing* juga berbeda dengan kontrak kerja biasa. Kontrak kerja biasa umumnya sekedar menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk jangka pendek dan tidak diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan.

Sedangkan dalam *outsourcing*, kerjasama yang diharapkan adalah untuk jangka panjang (*long term*) sehingga selalu diikuti dengan transfer sumberdaya manusia, peralatan atau asset perusahaan.<sup>39</sup> Dalam praktik *outsourcing* terdapat tiga pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak perusahaan pengguna atau pemberi kerja (*principal*), pihak perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh (*vendor*) dan pihak pekerja/buruh, dimana hubungan hukum pekerja/buruh *outsourcing* bukan dengan perusahaan pengguna atau pemberi kerja (*principal*) tetapi dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *outsourcing*. Penentuan sifat dan jenis pekerjaan tertentu yang dapat di-*outsource* merupakan hal yang prinsip dalam praktik *outsourcing*, karena hanya sifat dan jenis atau kegiatan penunjang perusahaan saja yang boleh di-*outsource*, *outsourcing* tidak boleh dilakukan untuk sifat dan jenis kegiatan pokok. Konsep dan pengertian usaha pokok (*core business*) dan kegiatan penunjang (*non core business*) adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis.

---

<sup>39</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing, 2006, Hal.38



Oleh karena itu tidak heran kalau Alexander dan Young (1996)<sup>40</sup> mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*. Keempat pengertian itu ialah :

1. Kegiatan yang secara tradisional dilakukan di dalam perusahaan.
2. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis.
3. Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang.
4. Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.

Ketetapan akan sifat dan jenis pekerjaan penunjang perusahaan secara keseluruhan saja yang boleh di-*outsource* ini berlaku dalam dua jenis *outsourcing*, baik pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa pekerja/buruh.

### 2.1.7 Definisi Perlindungan Hukum

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. “hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan”.<sup>41</sup>

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

<sup>40</sup> Pan Mohamad Pain, <http://www.blogger.com/navbar.g> di akses Tanggal 10 Oktober 2009.

<sup>41</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal. 23

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan/pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya.

Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan”.<sup>42</sup> Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi<sup>43</sup> hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya pekerja/buruh terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia.

---

<sup>42</sup> Sehat Damanik Op.Cit, Hal 102.

<sup>43</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal.13.



Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.<sup>44</sup>

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah “Berpendapat bahwa, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).<sup>45</sup>

Pengertian perlindungan hukum ketenagakerjaan berdasarkan pemberian perlindungan hukum bagi pekerja/buruh menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

- a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja. Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.
- b. Bidang hubungan kerja. Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.
- c. Bidang kesehatan kerja. Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.
- d. Bidang keamanan kerja. Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

---

<sup>44</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal. 15.

<sup>45</sup> R. Indiarsono dan Mj. Saptemo, Hukum Perburuhan ( Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja), Karunia, Surabaya,1996 Hal.12.

e. Bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.<sup>46</sup>

Para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum. Banyak tulisan-tulisan yang dimaksudkan sebagai karya ilmiah ilmu hukum baik dalam tingkatan skripsi, tesis, maupun disertasi yang mempunyai tema pokok bahasan tentang “perlindungan hukum”. Namun tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar keilmuan hukum secara cukup dalam mengembangkan konsep perlindungan hukum. Bahkan dalam banyak bahan pustaka, makna dan batasan-batasan mengenai “perlindungan hukum” sulit ditemukan, hal ini mungkin didasari pemikiran bahwa orang telah dianggap tahu secara umum apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum sehingga tidak diperlukan lagi sebuah konsep tentang apa yang dimaksud “Perlindungan Hukum”. Konsekwensi dari tidak adanya konsep tersebut akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian maknanya, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.<sup>47</sup>

Padanan kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “*legal protection*”, dalam bahasa Belanda “*rechtsbecherming*”. Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “perlindungan hukum”. Di tengah langkanya makna perlindungan hukum itu, kemudian Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya:

*“perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut kedalam sebuah hak hukum”*.<sup>48</sup>

Dari batasan tersebut jelaslah bahwa konsep-konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. “Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata, yaitu “Perlindungan” dan “Hukum”, artinya perlindungan menurut hukum dan undang-

<sup>46</sup> Asri wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, Hal. 11.

<sup>47</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008. Hal.373

<sup>48</sup> Ibid. Hal.357.



undang yang berlaku”.<sup>49</sup> Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha terhadap pekerja. Kontradiksi antar kepentingan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha (vendor) menuntut campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum, hal ini tertuang dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”. Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto<sup>50</sup>, tujuan hukum perburuhan adalah:

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, *dienstverhoeding* menjadikan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan termarginalkan dalam hubungan kerja. “Kelompok yang termarginalkan tersebut sebagian besar dapat dikenali dari parameter kehidupan ekonomi mereka yang sangat rendah, meskipun tidak secara keseluruhan marginalisasi tersebut berimplikasi ekonomi”.<sup>51</sup> Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dan pengusaha menimbulkan hubungan atasan dan bawahan sehingga menimbulkan posisi “yang tidak sejajar” antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam konteks inilah seharusnya hukum dijadikan suatu sarana guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh, karena sebagai konsekwensi dari hubungan kerja munculah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi dalam tahap implementasinya.

---

<sup>49</sup> <http://id.answers.yahoo.com/>

<sup>50</sup> Hari Supriyanto, 2004, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Penerbit: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Hal.19

<sup>51</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008, Hal.270

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim,<sup>52</sup> hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan definisi bahwa: “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Dari beberapa pengertian di atas, yang menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Atas dasar perjanjian kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. “Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja”.<sup>53</sup>

Menurut Subekti sebagaimana dikutip Abdul Khakim :

*”Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dienstverhoeding), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain”*.<sup>54</sup>

Secara umum pengertian dari Perjanjian Kerja dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

*”Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”*.

Selanjutnya dalam Pasal 1601 KUHPerdara disebutkan ”perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”<sup>55</sup>. Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan

---

<sup>52</sup> Ibid, Hal.25

<sup>53</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, Hal.25

<sup>54</sup> Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Hal.55

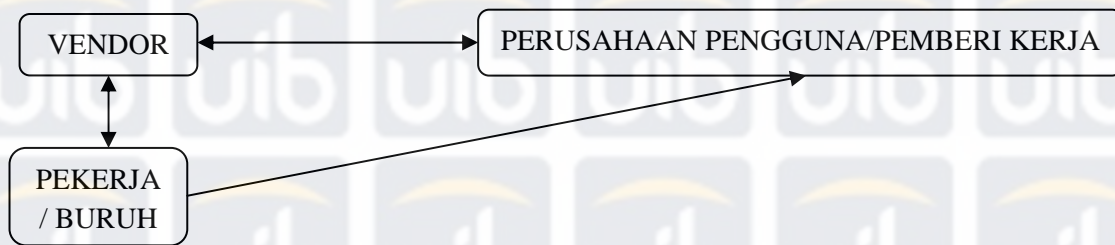
<sup>55</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004, Hal.20



kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu Pihak perusahaan pemberi pekerjaan (Principal), Pihak perusahaan penyedia jasa/penerima pekerjaan (Vendor) dan terakhir adalah Pihak pekerja/buruh. Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah hubungan kerja antara principal dan vendor, dan hubungan kerja antara vendor dan pekerja/buruh.

Principal hanya terikat untuk memenuhi kewajibannya atas vendor dan begitu juga sebaliknya, jadi dalam keadaan normal principal tidak bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan *outsourcing*. Yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh adalah vendor, karena ia terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerja/buruhnya.

Bagan 1. Hubungan Kerja *Outsourcing*:



“Hukum perburuhan yang memiliki unsur publik yang menonjol akan menyebabkan dalam hukum perburuhan memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa”.<sup>56</sup> Oleh karena sifatnya yang memaksa tersebut maka hukum ketenagakerjaan harus diawasi dan ditegakkan agar dapat memberikan perlindungan dan rasa adil bagi pekerja/buruh maupun pengusaha dan masyarakat. “Penegakan hukum pada masa sekarang ini diberi makna yang lebih luas, tidak hanya menyangkut pelaksanaan hukum (*law enforcement*), tetapi juga meliputi langkah preventif, dalam arti pembuatan undang-undang.”<sup>57</sup>

<sup>56</sup> Hari Supriyanto, Op.cit, Hal.73

<sup>57</sup> Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2008, Hal 133

Penegakan hukum dimaksudkan agar tercapai suatu tujuan hukum yaitu ketenteraman dan kedamaian dalam pergaulan dan hubungan sosial. “Penegakan hukum bertujuan menciptakan kedamaian dalam pergaulan hidup manusia. Kedamaian dalam pergaulan hidup disatu pihak berarti adanya ketertiban (yang bersifat ekstern antar pribadi atau *inter personal*), dan di lain pihak artinya ketentraman (yang bersifat inter pribadi atau *personal*). Keduanya harus serasi, barulah tercapai kedamaian”.<sup>58</sup> Penegakan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara yang bertanggungjawab untuk mengawasi penerapan hukum ketenagakerjaan, hal ini tertuang dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

*“Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”*

Adapun maksud diadakannya pengawasan perburuhan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia adalah:

1. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya;
2. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan,
3. menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.<sup>59</sup>

Tugas dan fungsi pengawas ketenagakerjaan menurut Djoko Triyanto<sup>60</sup>, adalah:

1. Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan;

---

<sup>58</sup> Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum*, Bina Cipta Bandung, 1983, Hal 15

<sup>59</sup> Hari Supriyanto, *Op Cit*, hal 44

<sup>60</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004, Hal.159



2. Memberikan informasi, peringatan dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik, dan
3. Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberikan peringatan beberapa kali.

Proses penegakan hukum merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka mewujudkan ide-ide atau konsep yang abstrak menjadi kenyataan, “usaha untuk mewujudkan idea atau nilai selalu melibatkan lingkungan serta berbagai pengaruh faktor lainnya”.<sup>61</sup>

### **2.1.8 Tunjangan Hari Raya (THR)**

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan ;

Pasal 1 huruf d dan e ;

*d. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR, adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.*

*e. Hari Raya Keagamaan adalah Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja yang beragama Kristen Katholik dan Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pekerja yang beragama Hindu dan Hari Raya Waisak bagi pekerja yang beragama Budha.*

Pasal 2

*1. Pengusaha wajib memberikan T H R kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.*

*2. T H R sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diberikan satu kali dalam satu tahun.*

---

<sup>61</sup> Esmi Warassih, 2005, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Editor: Karolus Kopong Medan dan Mahmutarom, HR. Penerbit PT. Suryandaru Utama, Semarang, Hal.78

## 2.2 Landasan Teori

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti memilih teori yang dianggap sesuai dan mendukung untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, adapun teori-teori yang dipakai didalam penelitian ini adalah :

### 2.2.1 Teori Cita Hukum Pancasila

Rumusan Pancasila yang dikemukakan oleh Bung Karno adalah Kebangsaan, Kemanusiaan, Internasionalisme atau Prikemanusiaan, Mufakat atau Demokrasi, Kesejahteraan Sosial, dan kemudian Bung Karno menyebutkan bahwa kelima rumusan itu masih bisa diperas lagi menjadi 3 sila yang disebutnya sebagai Trisila yang terdiri dari Sosio-nasionalisme, sosio-demokrasi dan Ketuhanan, trisila itu juga kemudian masih diberikan kemungkinan untuk diperas lagi menjadi ekasila yaitu gotongroyong. Kemudian setelah melalui proses panjang, rumusan Pancasila tersebut berubah secara redaksional seperti termuat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 seperti yang kita kenal sekarang.<sup>62</sup>

Pancasila kemudian dalam perkembangannya menjadi dasar Negara seperti yang ditegaskan dalam Pembukaan UUD 1945, dan dengan dimuatnya Pancasila dalam Pembukaan maka telah terjadi *konstituering* atau *penuangan konstitusional* dari Pancasila. Dengan terjadinya proses ini maka Pancasila juga menjadi sumber hukum negara Republik Indonesia. Akan tetapi nama Pancasila tidak secara eksplisit disebutkan dalam Pembukaan, Batang Tubuh. Secara ideologis (sebagai suatu *belief-system*) ada terdapat suatu *communis opinio* nasional.<sup>63</sup> Ideologi disebut juga dengan Cita Hukum.<sup>64</sup> Atau bisa disebut dengan Cita Hukum Pancasila.

Dalam dinamika proses-proses kemasyarakatan, Pancasila diwujudkan dalam berbagai bidang kehidupan, juga pada bidang kehidupan hukum. Penerapan atau realisasi Pancasila pada bidang kehidupan hukum menumbuhkan ketentuan-ketentuan hukum yang dijiwai atau diwarnai oleh Pancasila. Keseluruhan Tata Hukum sebagai suatu sistem

---

<sup>62</sup> Soediman Kartohadiprodjo, *Panca Sila Suatu Usaha Percobaan Mendekati Problema Sekitarnya*, tanpa penerbit dan tahun terbit, hal.1-5.

<sup>63</sup> A.M.W. Pranarka, *Sejarah Pemikiran Tentang Pancasila*, CSIS, Jakarta, 1985, hal.286

<sup>64</sup> A. Hamid S. Attamimi, *Pancasila Cita Hukum Dalam Kehidupan Hukum Bangsa Indonesia dalam Pancasila Sebagai Ideologi Dalam Berbagai Bidang Kehidupan Bermasyarakat, Berbangsa dan Bernegara*, disunting oleh : Oetojo Pesman & Alfian, BP-7 Pusat, Jakarta, 1992, hal.68



aturan hukum positif yang merupakan penjabaran atau penerapan Pancasila pada bidang hukum, dapat disebut Hukum Pancasila.<sup>65</sup>

Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum, artinya segala bentuk produk hukum di Indonesia harus lahir dan diukur menurut nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila, dan didalam aturan hukum itu harus tercermin kesadaran dan rasa keadilan yang sesuai dengan kepribadian dan falsafah hidup bangsa. Hukum di Indonesia harus menjamin dan menegakkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan pencerminan Pancasila dari prinsip-prinsip yang terkandung dalam Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945 serta penjelasannya.<sup>66</sup>

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah *staatsfundamentalnorm* yang menurut Darji Darmodiharjo adalah filsafat hukum Indonesia, dan Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945 adalah teori hukumnya, karena dalam batang tubuhnya ditemukan landasan hukum positif Indonesia. Teori hukum tersebut meletakkan dasar-dasar falsafati hukum positif Indonesia. Dan secara historis Penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 memberikan latar belakang pikiran dan suasana batin yang muncul pada saat Undang-Undang Dasar 1945 itu dibentuk.<sup>67</sup>

Dengan kata lain bahwa Pancasila merupakan dasar dari segala pembentukan atau pembangunan hukum positif di Indonesia, dimana hukum positif yang dibuat tersebut harus mampu mencerminkan, menciptakan bahkan membawa kehidupan masyarakat Indonesia yang dicita-citakan yaitu suatu kehidupan berbangsa dan bernegara yang ber-Ketuhanan yang Maha Esa, berkemanusiaan yang adil dan beradab, bersatu, bermufakat dan berkeadilan sosial.

Hal tersebut senada dengan pandangan dari Rudolf Stammler, Cita Hukum (*rechtsidee*) itu berfungsi sebagai penentu arah bagi tercapainya cita-cita masyarakat. Walaupun disadari benar bahwa titik akhir dari cita-cita masyarakat itu tidak mungkin dicapai sepenuhnya, namun Cita Hukum memberi faedah positif karena ia mengandung dua sisi, dengan Cita Hukum dapat diuji hukum positif yang berlaku dan kepada Cita Hukum dapat diarahkan hukum positif sebagai usaha mengatur tata kehidupan

<sup>65</sup> Arief Sidharta, *Filsafat Hukum Pancasila*, Materi Perkuliahan Mata Kuliah Sistem Filsafat Hukum Indonesia, Program Pascasarjana Program Studi Doktor Ilmu Hukum UNPAR, Bandung, 2006, hal.4

<sup>66</sup> Darji Darmodihardjo dan Sidharta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum*, Gramedia, Jakarta, 1995, hal.206

<sup>67</sup> *Ibid*, hal.207

masyarakat dan bangsa. Lebih lanjut menurutnya, keadilan yang dituju sebagai Cita Hukum itu menjadi pula usaha dan tindakan mengarahkan hukum positif kepada Cita Hukum. Dengan demikian, hukum yang adil adalah hukum yang diarahkan oleh Cita Hukum untuk mencapai tujuan-tujuan masyarakat.<sup>68</sup>

Selanjutnya Gustav Radbruch menegaskan pula bahwa Cita Hukum (*rechtsidee*) tidak hanya berfungsi sebagai tolak ukur yang bersifat regulatif, yaitu yang menguji apakah suatu hukum positif adil atau tidak, melainkan juga sekaligus berfungsi sebagai dasar yang bersifat konstitutif, yaitu yang menentukan bahwa tanpa Cita Hukum, hukum akan kehilangan maknanya sebagai hukum.<sup>69</sup>

Dari uraian mengenai fungsi Cita Hukum tersebut, dengan istilah lain (namun sewarna), B. Arief Sidharta menggabungkan fungsi Cita Hukum sebagaimana yang dikemukakan oleh Rudolf Stammler dan Gustav Radbruch tersebut. Menurutnya, Cita Hukum itu berfungsi sebagai asas umum yang mempedomani (*guiding principle*), norma kritik (kaidah evaluasi) dan faktor yang memotivasi dalam penyelenggaraan hukum (pembentukan, penerapan, penegakkan, dan penemuan) dan perilaku hukum.<sup>70</sup>

Jelaslah bahwa antara Cita Hukum Pancasila dengan hukum positif memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Artinya setiap penyelenggaraan hukum yang dilakukan oleh setiap badan/lembaga Negara yang menjalankan kekuasaan pemerintahan di Indonesia yang tidak dilandasi oleh Cita Hukum Pancasila tersebut maka akan menimbulkan *chaos* dalam kehidupan di masyarakat, yang akhirnya mengakibatkan tidak akan tercapainya tujuan negara sebagaimana yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Ditegaskan lagi menurut B. Arief Sidharta bahwa membentuk hukum di Indonesia maka setiap hukum itu harus dijiwai oleh Pancasila.<sup>71</sup>

Salah satu contoh Cita Hukum Pancasila yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pembentukan hukum positif terdapat dalam Pasal 27 ayat 1 dan 2 dan Pasal 28a, yang berbunyi :

---

<sup>68</sup> Roeslan Saleh, *Pembinaan Cita Hukum dan Penerapan Asas-asas Hukum Nasional* dalam "Majalah Hukum Nasional (Edisi Khusus 50 Tahun Pembangunan Nasional)" No.1, Pusat Dokumentasi Hukum BPHN Departemen Kehakiman, Jakarta, 1995, hal.50

<sup>69</sup> Soejono Koesoemo Sisworo, *Mempertimbangkan Beberapa Pokok Pikiran Pelbagai Aliran Filsafat Hukum Dalam Relasi dan Relevansinya Dengan Pembangunan/Pembinaan Hukum Indonesia* dalam "Kumpulan Pidato Pengukuhan Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 1995, hal.121

<sup>70</sup> B. Arief Sidharta, *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2000, hal.181

<sup>71</sup> *Ibid*, hal.6



Pasal 27 ayat (1) : Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

Pasal 27 ayat (2) : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 28a : Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Dalam aturan-aturan tersebut diatas tersebut jelas terlihat adanya pengakuan dan perlindungan terhadap hak setiap warganegara atau individu di mata hukum, dan Pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak individu tersebut. Adanya perbedaan yang ditunjukkan antara Cita Hukum Pancasila dengan paham Liberalisme yang lebih menekankan pada kebebasan individu maupun paham Kolektivisme yang lebih menekankan pada kepentingan bersama adalah bahwa Cita Hukum Pancasila tidak hanya fokus pada kepentingan individu atau perorangan semata namun juga fokus pada kepentingan bersama atau kepentingan umum.

### **2.2.2 Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*)**

Setiap negara yang didirikan tentu diberi tugas untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh pembentuk negara tersebut. Tujuan negara sangat berhubungan erat dengan organisasi dari negara yang bersangkutan, tujuan negara juga sangat penting artinya untuk mengarahkan segala kegiatan dan sekaligus menjadi pedoman dalam menyusun, mengatur dan pengendalian atau pengarahan alat perlengkapan negara serta kehidupan rakyatnya. Tujuan masing-masing negara sangat dipengaruhi oleh tata nilai sosial budaya, kondisi geografis, sejarah pembentukannya serta pengaruh politik dari penguasa negara yang bersangkutan.

Menurut Prof. Mr. R. Kranenburg (Jerman) teori tentang Negara Kesejahteraan mengemukakan pendapat tentang tujuan negara sebagai berikut :

1. Negara bukan sekedar pemelihara ketertiban hukum belaka, tetapi secara aktif mengupayakan kesejahteraan warga negaranya.
2. Negara harus benar-benar bertindak adil terhadap seluruh warga negaranya.

3. Negara hukum bukan hanya untuk penguasa atau golongan tertentu saja, tetapi untuk kesejahteraan seluruh warga negara di dalam negara.

Hal senada juga dapat dilihat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alenia IV, dimana tujuan negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu :

1. Melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia
2. Memajukan kesejahteraan umum
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa
4. Ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.<sup>72</sup>

Konsepsi negara hukum Immanuel Kant berkembang menjadi negara hukum formal, hal ini dapat dipetik dari pendapat F.J. Stalh tentang negara hukum ditandai oleh empat unsur pokok yaitu :

- (1) pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.
- (2) negaradidasarkan pada teori trias politica.
- (3) pemerintahan diselenggarakan berdasarkan undang-undang (wetmatig bestuur), dan
- (4) ada peradilan administrasi negara yang bertugas menangani kasus perbuatan melanggar hukum oleh pemerintah (onrechtmatige overheidsdaad).

Konsepsi negara hukum dalam kajian teoritis dapat dibedakan dalam dua pengertian. Pertama, negara hukum dalam arti formal (sempit/klasik) ialah negara yang kerjanya hanya menjaga agar jangan sampai ada pelanggaran terhadap ketenteraman dan kepentingan umum, seperti yang telah ditentukan oleh hukum yang tertulis (undang-undang), yaitu hanya bertugas melindungi jiwa, benda, atau hak asasi warganya secara pasif, tidak campur tangan dalam bidang perekonomian atau penyelenggaraan kesejahteraan rakyat, karena yang berlaku dalam lapangan ekonomi adalah prinsip *laissez faire laissezaller*. Kedua, negara hukum dalam arti materiil (luas/modern) ialah negara yang terkenal dengan istilah Welfare State (walvaar staat), (wehlfarstaat), yang bertugas menjaga keamanan dalam arti kata seluas-luasnya, yaitu keamanan sosial (social security) dan menyelenggarakan kesejahteraan umum, berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang

---

<sup>72</sup> <http://abr-center.blogspot.com/2011/05/fungsi-dan-tujuan-negara.html>, tanggal 24 Agustus 2012



benar dan adil sehingga hak-hak asasi warga negaranya benar-benar terjamin dan terlindungi.<sup>73</sup>

### 2.2.3 Teori Hukum Pembangunan oleh Prof. Mochtar Kusumaatmadja

Menurut Mochtar Kusumaatmadja, salah satu tujuan hukum itu sendiri adalah ketertiban, untuk mencapai ketertiban dalam masyarakat, diusahakan adanya kepastian dalam pergaulan antar manusia dalam masyarakat. Urgensinya disini adalah bukan saja bagi kehidupan masyarakat yang teratur, tetapi merupakan syarat mutlak bagi suatu organisasi hidup yang melampaui batas-batas saat sekarang ini. Tanpa kepastian hukum dan ketertiban masyarakat yang dijemakan olehnya manusia tidak mungkin mengembangkan bakat-bakat dan kemampuan yang diberikan Tuhan kepadanya secara optimal di dalam masyarakat dimana dia hidup.<sup>74</sup>

Dalam pembangunan hukum Indonesia dalam konteks pembangunan hukum yang berdasarkan cita hukum Pancasila, maka hukum sebagai sarana pembangunan tersebut telah dikembangkan oleh Mochtar Kusumaatmadja dengan menamainya sebagai Teori Hukum Pembangunan. Menurut Mochtar, hukum merupakan keseluruhan asas-asas dan kaidah-kaidah yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, juga mencakup lembaga-lembaga (*institutions*), dan proses-proses (*processes*) yang mewujudkan berlakunya kaidah-kaidah itu dalam kenyataan.<sup>75</sup>

Pengertian tersebut menunjukkan kepekaan Mochtar terhadap arti kepekaan hukum terhadap kondisi dan gejala-gejala kemasyarakatan, dan pandangan Mochtar tentang fungsi hukum sebagai sarana pembangunan merupakan sumbangan penting dari Eugen Ehrlich dan Roscoe Pound yang berasal dari aliran hukum pragmatis.

<sup>73</sup> <http://id.shvoong.com/law-and-politics/law/2253117-konsep-negara-hukum/#ixzz24Lv6y5Tx>, tanggal 24 Agustus 2012

<sup>74</sup> Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, 2002, hlm. 3. Dalam hasil Seminar Hukum Nasional Keempat yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, dirumuskan adanya enam fungsi dan peranan hukum dalam pembangunan, yaitu : Pengatur, penertib dan pengaman kehidupan masyarakat; Penegak keadilan dan pengayom warga masyarakat terutama yang mempunyai kedudukan sosial ekonomi lemah; Penggerak dan pendorong pembangunan dan perubahan menuju masyarakat yang dicita-citakan; Pengarah masyarakat pada nilai-nilai yang mendukung usaha pembangunan; Faktor penjamin keseimbangan dan keserasian yang dinamis dalam masyarakat yang mengalami perubahan cepat; lihat BPHN, *Hasil Seminar Hukum Nasional Keempat*, BPHN, Jakarta, 1980, hal. 61.

<sup>75</sup> Lili Rasjidi, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Mandar Maju, Bandung, 2003, hlm.182-183.

Ehrlich dalam pandangannya tidak melihat hukum dalam wujud sebagai kaidah, melainkan melihat hukum dalam wujud sebagai masyarakat sendiri. Oleh karena itu Ehrlich kemudian melahirkan konsep tentang *living law* untuk membedakannya dengan *positive law*. Sementara itu Roscoe Pound memandang hukum sebagai realitas sosial yang mengatur masyarakatnya. Menurut dia Negara didirikan demi kepentingan umum dan hukum merupakan sarana utama (*law as a tool of social engineering*) untuk merealisasikan tujuan itu. Bagi Pound, suatu masyarakat yang baik ialah masyarakat yang memperhatikan kepentingan umum. Teori Hukum Pembangunan Mochtar yang dipengaruhi oleh kedua pakar tersebut terlihat kemudian lebih merupakan transformasi dari teori hukumnya sendiri ditambah dengan transformasi teori hukum, terutama, Pound, akan tetapi Mochtar dengan tegas menolak konsepsi mekanis dari konsepsi *law as a tool of social engineering* dan karenanya menggantikan istilah alat (*tool*) itu dengan sarana.<sup>76</sup>

Pengembangan konsepsional dari hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat di Indonesia lebih luas jangkauan dan ruang lingkupnya dari pada *law as a tool of social engineering*, karena di Indonesia peranan perundang-undangan dalam proses pembaharuan hukum lebih menonjol, misalnya jika dibandingkan dengan Amerika Serikat yang menempatkan yurisprudensi (khususnya putusan *the Supreme Court*) pada tempat lebih penting; Karena konsep hukum sebagai “alat” akan mengakibatkan hasil yang tidak jauh berbeda dengan penerapan “*legisme*” sebagaimana pernah diadakan pada zaman Hindia Belanda, dan di Indonesia ada sikap yang menunjukkan kepekaan masyarakat untuk menolak penerapan konsep seperti itu; dan karena apabila “*hukum*” di sini termasuk juga hukum internasional, maka konsep hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat sudah diterapkan jauh sebelum konsep ini diterima secara resmi sebagai landasan kebijakan.

Lebih lanjut juga dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja yang mengatakan bahwa “Hukum merupakan suatu alat untuk memelihara ketertiban dalam masyarakat. Mengingat fungsinya sifat hukum, pada dasarnya adalah konservatif artinya, hukum bersifat memelihara dan mempertahankan yang telah tercapai. Fungsi demikian diperlukan dalam setiap masyarakat, termasuk masyarakat yang sedang membangun,

---

<sup>76</sup> Ibid, Lili Rasjidi



karena disini pun ada hasil-hasil yang harus dipelihara, dilindungi dan diamankan. Akan tetapi, masyarakat yang sedang membangun, yang dalam definisi kita berarti masyarakat yang sedang berubah cepat, hukum tidak cukup memiliki fungsi demikian saja. Ia juga harus dapat membantu proses perubahan masyarakat itu. Pandangan yang kolot tentang hukum yang menitikberatkan fungsi pemeliharaan ketertiban dalam arti statis, dan menekankan sifat konservatif dari hukum, menganggap bahwa hukum tidak dapat memainkan suatu peranan yang berarti dalam proses pembaharuan.<sup>77</sup>

Dengan demikian terlihat bahwa Teori hukum pembangunan Muchtar tersebut sudah mencakup dimensi yang meliputi *structure* (struktur), *culture* (kultur) dan *substance* (substansi) sebagaimana dikatakan oleh Lawrence W. Friedman. Namun Menurut Romli perlu juga dilengkapi dengan pemberdayaan birokrasi (*beureucratic engineering*) yang mengedepankan konsep panutan atau kepemimpinan, sehingga fungsi hukum sebagai sarana pembaharuan dapat menciptakan harmonisasi antara elemen birokrasi.<sup>78</sup> Konsep panutan dan kepemimpinan tidak terlepas dari suatu pengakuan atas suatu realitas budaya paternalistik yang dianut di Indonesia, artinya sebuah contoh yang baik yang diberikan oleh orang yang dianggap sebagai panutan akan bisa menciptakan suatu perubahan yang lebih baik. Tentu saja sosok yang dianggap sebagai panutan adalah orang yang amanah dan bisa mengemban cita-cita perjuangan proklamasi. Konsep panutan demikian akan mempunyai peran yang penting dalam pembentukan budaya hukum masyarakat atau pembangunan kesadaran hukum secara persuasif, namun demikian sebagai suatu hukum yang menjaga kepentingan masyarakat pada umumnya, tetap dibutuhkan adanya daya paksa dan struktur yang mengawal berlakunya hukum.

Sunaryati menambahkan faktor tersebut dengan faktor tingkat kecerdasan dan kejujuran (integrasi) para pelaku/pejabat lembaga-lembaga hukum itu, tingkat kinerja, koordinasi dan sinkronisasi antara lembaga-lembaga hukum (baik dari lembaga legislative, eksekutif, yudikatif, dan pengawasan), tingkat teknologi yang digunakan oleh lembaga-lembaga dan profesi hukum, standar operation procedures, gaya manajemen (kuno atau moderen) yang digunakan oleh pelaku-pelaku hukum dan pemberi pelayanan

<sup>77</sup> Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan (Kumpulan Karya Tulis)*, Penerbit Alumni, Bandung, 2002, hal.14

<sup>78</sup> Terkutip dalam Lilik Mulyadi, Teori Hukum pembangunan Prof.Dr. Muchtar Kusumaatmadja: *Sebuah Kajian Deskriptif Analitis*, makalah tanpa tahun

hukum, tolak ukur (norma-norma) untuk mengukir kinerja dan profesi pejabat dan profesi hukum (yaitu yang dikenal dengan asas-asas pemerintahan yang baik – *good governance*) dan *last but not least* besar kecilnya anggaran pembangunan belanja Negara yang disediakan/ disisihkan untuk pembangtunan dan reformasi hukum itu.

Dalam suatu masyarakat yang sedang mengalami perubahan, dinamika masyarakat akan membawa pengaruh terhadap perubahan nilai didalamnya, perubahan nilai akan mengubah cara pandang masyarakat yang pada gilirannya pada perubahan pola hidup, tingkah laku atau karakter masyarakat, yang apabila tidak di lakukan pengaturan, maka sangat mungkin terjadinya benturan-benturan kepentingan di antara mereka. Kondisi demikian merupakan suatu fenomena yang harus dipahami dan dijadikan landasan dalam menentukan arah pembangunan hukum itu sendiri. Dalam masyarakat yang berubah diperlukan adanya suatu penelitian yang dan kajian terhadap fenomena perubahan itu sendiri, yang kemudian dijadikan landasan pembangunan hukum. Pembangunan hukum dalam konteks pembuatan peraturan perundang-undangan, maka idealnya adalah bahwa aturan yang dibuat tersebut akan lebih mudah mengimplementasikannya terhadap suatu kelompok masyarakat yang menjadi akar terbentuknya peraturan itu, dengan kata lain aturan hukum tersebut haruslah berakar dari nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat tersebut. Dalam hubungan ini cita hukum Pancasila tidak bisa dilepaskan sama sekali dalam proses dalam pembangunan hukum itu.

Dengan demikian Teori Hukum Pembangunan yang dikemukakan oleh Mochtar masih sangat relevan untuk dijadikan landasan pembangunan hukum di Indonesia dengan modifikasi yang ditambahkan oleh Romli dan Sunaryati, karena dimensi pembangunan hukum haruslah mencakup dimensi substansi, struktur, dan kultur. Berbicara tentang ketiga dimensi itu termasuk membicarakan kekuatan sumber daya manusia yang berperan besar dalam pembangunan hukum nasional.

Akhirnya diharapkan para pembentuk peraturan perundang-undangan (*the rulling class*) di Indonesia tidak lagi menghasilkan produk hukum yang menimbulkan masalah pada saat produk hukum tersebut diterapkan dalam kehidupan masyarakat namun produk hukum yang dihasilkan tersebut harus mampu menjawab dan memberikan solusi bagi setiap masalah yang terjadi, sehingga melalui produk hukum (sarana) tersebut dapat



menciptakan suatu kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang tertib. Disamping itu juga, integritas yang baik dari para pembentuk peraturan perundang-undangan tersebut sangatlah dibutuhkan, mulai dari tahap perumusan, tahap pembentukan bahkan sampai pada tahap pelaksanaan produk hukum tersebut di kehidupan masyarakat.