

**ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN ANTARA PERUSAHAAN PENYEDIA
JASA *OUTSOURCING* DENGAN PEKERJA *OUTSOURCING*
(Studi di PT. Makmur Jaya Sragen)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Oleh :

AJI DHARMA PRASETYA

C100150236

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN ANTARA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA
OUTSOURCING DENGAN PEKERJA *OUTSOURCING*
(Studi di PT. Makmur Jaya Sragen)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

AJI DHARMA PRASETYA

C100150236

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Septarina Budiwati, S.H., M.H., C.N.)

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN ANTARA PERUSAHAAN PENYEDIA

JASA *OUTSOURCING* DENGAN PEKERJA *OUTSOURCING*

(Studi di PT. *Makmur* Jaya Sragen)

OLEH

AJI DHARMA PRASETYA

C100150236

Telah dipertahankan didepan
Dewan Penguji Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Kamis, Tanggal 28 April 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji

1. **Septarina Budiwati, S.H., M.H., C.N.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Andria Luhur Prakoso, S.H., M.Kn.**
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. **Dr. Tashya Panji Nugraha, S.H., M.H.**
(Anggota Dewan Penguji)

(*Septarina Budiwati*)
(*Andria Luhur Prakoso*)
(*Dr. Tashya Panji Nugraha*)



Dekan,

(Prof. Dr. *Kelik Wardiono*, S.H., M.H.)

NIDN. 00261226801

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 28 April 2022

Penulis



AJI DHARMA PRASETYA

C100150236

ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN ANTARA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA *OUTSOURCING* DENGAN PEKERJA *OUTSOURCING*

(Studi di PT. Makmur Jaya Sragen)

Abstrak

Pekerja *Outsourcing* merupakan pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan penempatan kerja di area kerja perusahaan pengguna jasa *outsourcing* yang sebelumnya telah mengikatkan diri dengan hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Penelitian ini bertujuan mengetahui bentuk dan isi perjanjian antara perusahaan penyedia jasa *Outsourcing* dengan pekerja *Outsourcing* pada PT. Makmur Jaya Sragen dan mengetahui penerapan sistem *Outsourcing* pada perjanjian *Outsourcing* PT. Makmur Jaya Sragen perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif yaitu suatu pendekatan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder atau yang dinamakan penelitian hukum kepustakaan. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif yaitu untuk menggambarkan atau menjelaskan data seteliti mungkin tentang keadaan atau gejala lain dari penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bentuk dan isi perjanjian antara perusahaan penyedia jasa *Outsourcing* dengan pekerja *Outsourcing* pada PT. Makmur Jaya Sragen telah sesuai dengan Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa perjanjian kerja dipersyaratkan secara tertulis dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sistem *outsourcing* dalam Perjanjian *Outsourcing* di PT Makmur Jaya Sragen yaitu dengan menerapkan pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Perjanjian Kerja, Sistem Outsourcing, Perjanjian Outsourcing.*

Abstract

Outsourcing workers are workers who have a working relationship with an *outsourcing* service provider by placing work in the work area of the *outsourcing* service user company who previously had tied themselves to a working relationship between the *outsourcing* service provider company and the *outsourcing* service user company. This study aims to determine the form and content of the agreement between the *outsourcing* service provider company and the *outsourcing* worker at PT. Makmur Jaya Sragen and knowing the implementation of the *Outsourcing* sistem in the *Outsourcing* agreement of PT. Makmur Jaya Sragen in perspective of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. This study uses a normative approach, which is an approach by examining library materials or secondary data or what is called literature law research. This type of research is descriptive in nature, namely to describe or

explain data as accurately as possible about other conditions or symptoms of the study. The results showed the form and content of the agreement between the *outsourcing* service provider company and the *outsourcing* worker at PT. Makmur Jaya Sragen is in accordance with Article 51 paragraph (2) of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower which stipulates that a work agreement is required in writing and implemented in accordance with statutory regulations. The *outsourcing* sistem in the *Outsourcing* Agreement at PT Makmur Jaya Sragen is by applying Article 64 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower.

Keywords: Work Agreement, *Outsourcing* Sistem, *Outsourcing* Agreement.

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang begitu pesat, diiringi pula dengan kebutuhan hidup yang semakin banyak dan persaingan dunia kerja yang semakin ketat, setiap manusia dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan melakukan berbagai pekerjaan yang dapat menghasilkan pemasukan bagi dirinya dan keluarganya. Dengan adanya persaingan dunia kerja yang semakin ketat banyak tenaga kerja yang sulit untuk mendapatkan pekerjaan sehingga rela melakukan pekerjaan apa saja meskipun tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dikuasai dan tidak sesuai dengan profesi yang diharapkan.

Tenaga kerja yang memiliki tingkat Pendidikan tinggi sampai tingkat Pendidikan rendah setiap tahunnya berlomba-lomba untuk memeproleh pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Setiap tahunnya tenaga kerja dengan Pendidikan rendah kesulitan memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya dan sesuai dengan profesi yang diharapkan begitu pula tenaga kerja dengan tingkat Pendidikan tinggi. Semakin banyak lulusan Pendidikan tinggi yang mencari pekerjaan semakin mempersempit pula kesempatan tenaga kerja dengan tingkat Pendidikan rendah untuk memeproleh pekerjaan yang layak sehingga mereka cenderung memutuskan untuk menjadi karyawan *Outsourcing* di sebuah perusahaan dengan tingkat kesejahteraan yang terpaut jauh dengan karyawan manajemen perusahaan tersebut secara langsung.

Outsourcing merupakan bahasa asing yang berasal dari dua suku kata *Out* yang berarti “luar” dan *Source* yang artinya “sumber”. Namun jikadiintrodusir ke

dalam bahasa Indonesia, *Outsourcing* adalah "alih daya". *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni "*contracting out*".¹ Berdasarkan peraturan OJK No 9/PJOK.03/2016 Pasal 1 angka (2) pengertian *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan atau melalui perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja.

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.² Pekerja *Outsourcing* merupakan pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa *Outsourcing* dengan penempatan kerja di area kerja perusahaan pengguna jasa *Outsourcing* yang sebelumnya telah mengikatkan diri dengan hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa *Outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*.

Perusahaan Pengguna Penyedia Jasa *Outsourcing* / Perusahaan Pemberi kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (1) menjelaskan bahwa perusahaan pemberi kerja adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No KEP.220/MEN/X/2004 Pasal 1 angka (1) disebutkan bahwa perusahaan yang selanjutnya disebut dengan perusahaan pemberi pekerjaan adalah setiap usaha yang berbadan hukum atau bukan yang berbentuk badan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha-usaha sosial

¹ Siti Kunarti. 2009. *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Jurnal Dinamika Hukum. vol 9 No.1. Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.

² Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta : DSS Publishing, 2006), hlm 2

dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* adalah pengusaha yang memasok penyediaan jasa tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan.³ Selain pengertian tersebut, maka pengertian perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* jika dikaitkan dengan dunia perbankan, menurut peraturan OJK No 9/PJOK.03/2016 Pasal 1 angka (3) menjelaskan bahwa perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan yang diserahkan Bank melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan atau melalui perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja.

Pemberlakuan sistem *outsourcing* dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam pasal 64 sampai pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sistem *outsourcing* menurut Pasal 64 merupakan suatu sistem dimana perusahaan dapat menyerahkan Sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan atau penyedia jasa pekerja / buruh yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan pasal tersebut, perjanjian *outsourcing* dibagi menjadi dua yaitu mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan dan mengenai perjanjian penyedia jasa pekerja / buruh yang keduanya dibuat secara tertulis.

Ketentuan mengenai perjanjian *Outsourcing* yang berupa perjanjian pemborongan pekerjaan diatur dalam pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan diantaranya mengenai ketentuan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut diantaranya dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan

³ Sutedi Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika. Hlm 225

kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Perusahaan harus berbentuk badan hukum. Perlindungan kerja dan syarat- syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Ketentuan mengenai perjanjian *Outsourcing* yang berupa perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, diatur dalam pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat ketentuan sebagai berikut diantaranya 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. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut diantaranya adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mendalam mengenai **“ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN ANTARA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA *OUTSOURCING* DENGAN PEKERJA *OUTSOURCING* (Studi di PT. Makmur Jaya Sragen)”** untuk lebih memahami praktek *outsourcing* di PT tersebut.

2. METODE

Metode penelitian menggunakan metode pendekatan normatif yaitu suatu pendekatan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder atau yang

dinamakan penelitian hukum kepustakaan.⁴ Penelitian ini meneliti apakah perjanjian antara pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa *Outsourcing* dalam hal ini PT. Makmur Jaya Sragen telah sesuai dengan perundang-undangan dan doktrin dalam perjanjian tersebut Menggunakan jenis penelitian ini bersifat deskriptif yaitu untuk menggambarkan atau menjelaskan data seteliti mungkin tentang keadaan atau gejala lain dari penelitian.⁵ Metode pengumpulan data menggunakan Tinjauan Kepustakaan. Metode ini dipergunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Bahan dasar penelitian kepustakaan ini dapat merupakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dimana kedua bahan tersebut mempunyai karakteristik dan jenis yang berlawanan.⁶

Bahan dasar penelitian kepustakaan ini dapat merupakan data sekunder, berupa akta perjanjian antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* hal ini PT. Makmur Jaya Sragen. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif yang artinya suatu tata cara yang menggunakan logika edukatif untuk menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum menjadi khusus atau individual.⁷

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Bentuk dan Isi dari Perjanjian antara Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* dengan Pekerja *Outsourcing* pada PT. Makmur Jaya Sragen

Berdasarkan data hasil penelitian berupa perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak antara Penyedia Jasa *Outsourcing* PT. Makmur Jaya Sragen dengan Pekerja *Outsourcing*, bentuk dan isi dari perjanjian kerja waktu tertentu berbentuk tertulis yang ditanda tangani kedua belak pihak yaitu direktur PT. Makmur Jaya

⁴ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 1995, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 15.

⁵ Amiruddin & Zaenal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hal. 25.

⁶ Suratman & Philips Dillah, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, hal. 123.

⁷ Jhonny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: BayumediaPublishing, hal. 393.

Sragen yaitu Minarti ST.,MT dengan Pekerja *Outsourcing* yaitu Hardinus Rinto Budi N, yang berarti kedua belah pihak sepakat dan mematuhi ketentuan dari isi perjanjian kerja waktu tertentu dengan nomor 271/SPK-MJS/XXI/2017 di atas. Hal tersebut telah sesuai dengan pasal 51 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan tentang kebebasan bentuk perjanjian itu merupakan aturan umum. Pasal 51 ayat (2) menentukan bahwa perjanjian kerja dipersyaratkan secara tertulis dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hukum perjanjian bersifat terbuka. Para pihak dapat memperjanjikan apa saja asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Dengan perkataan lain, para pihak bebas menentukan isi perjanjian. Perjanjian kerja pun diliputi oleh sifat seperti ini. Para pihak yaitu buruh dan pengusaha, bebas menentukan isi perjanjian kerja. Kebebasan ini dibatasi oleh tiga hal tersebut yaitu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas Kontrak di atas dengan Nomor 271/SPK/MJS/XXI/2017 di atas memuat beberapa hal antara lain : Para pihak yaitu PT Makmur Jaya Sragen dan Pekerja *Outsourcing* PT Makmur Jaya Sragen, hak dan kewajiban para pihak, jangka waktu perjanjian kerja waktu tetentu/berakhirnya perjanjian kerja dan mengatur tentang wanprestasi. Dalam membuat suatu perjanjian pada umumnya harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan yaitu pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang Syarat-Syarat sahnya suatu perjanjian antara lain : Kesepakatan antara kedua belah pihak, Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, Sesuatu hal tertentu, dalam hal ini untuk menerima karyawan atau memperkerjakan karyawan, Sesuatu sebab atau hal yang diwenangkan.

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Makmur JayaSragen dengan Pekerja *Outsourcing* dengan nomor 271/SPK-MJS/XXI/2017 di atas telah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangn yaitu pasal 1320 Kitab Undang-

Undang Hukum Perdata dan sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengatur tentang perjanjian kerja dibuat atas dasar : kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka berdasarkan dengan ketentuan pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, data hasil penelitian berupa perjanjian kerja waktu tertentu di atas dapat peneliti analisis sebagai berikut :

Syarat pertama adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak, yaitu sejak ditandatanganinya perjanjian kerja waktu tertentu di atas antara PT Makmur Jaya Sragen yang diwakili Direktur Ibu Winarti ST., MT dengan Pekerja *Outsourcing* yaitu Hardinus Rinto Budi N nomor 271/SPK- MJS/XXI/2017 dan dengan adanya ketentuan dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu di atas dalam pasal 7 ayat (1) yang berisi bahwa Surat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan tanpa adanya pengaruh dan atau paksaan dari siapapun serta mengikat kedua belah pihak untuk mentaati dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.

Syarat yang kedua adalah kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, bahwa para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di atas adalah orang yang mampu atau cakap dalam melakukan perbuatan hukum yaitu pihak pertama sebagai penyedia jasa *outsourcing* PT Makmur Jaya Sragen yang diwakili oleh Direktur yaitu Ibu Minarti ST., MT yang mana dengan jabatan dan gelar yang di sematkan kepada pihak pertama menandatangani bahwa pihak pertama mempunyai kemampuan dalam melakukan perbuatan hukum. pihak kedua yaitu pekerja *outsourcing* PT Makmur Jaya Sragen atas nama Hardinus Rinto Budi N yang lahir pada 04 Oktober 1987 yang pada masa penandatanganan kontrak berumur 30 tahun yang mana usia tersebut sudah dewasa dan mempunyai kemampuan dalam melakukan perbuatan hukum.

Syarat Ketiga yaitu adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam data hasil penelitian berupa perjanjian kerja waktu tertentu antara PT Makmur Jaya Sragen dengan Pekerja *Outsourcing* nomor 271/SPK-MJS/XXI/2017 terdapat

pekerjaan yang diperjanjikan yaitu terdapat dalam isi perjanjian pasal 1 yaitu Pihak pertama menerima dan mempekerjakan pihak kedua sebagai Status Karyawan Kontrak PT Makmur Jaya Sragen, Masa Kontrak 1 Januari 2018 s/d 31 Desember 2018, (Satu Januari Dua Ribu Delapan Belas sampai dengan Tiga Puluh Satu Desember Dua Ribu Delapan Belas), Jabatan/Unit Kerja Tenaga Driver RSUD Surakarta.

Syarat yang terakhir atau keempat yaitu pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam data perjanjian kerja waktu tertentu di atas dijelaskan ketentuan atau isi perjanjian kerja waktu tertentu nomor 271/SPK-MJS/XXI/2017 bahwa pekerjaan yang diperjanjikan adalah tenaga Driver RSUD Surakarta yang mana pekerjaan tersebut bukan merupakan perbuatan yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan. Dengan ditambah ketentuan pasal 7 ayat (2) dalam perjanjian kerja waktu tertentu di atas yang memuat ketentuan sebagai berikut Apabila dikemudian hari Surat Perjanjian Kerja ini ternyata masih terdapat hal-hal yang sekiranya bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan atau perkembangan Peraturan PT Makmur Jaya Sragen, maka akan diadakan peninjauan dan penyesuaian atas persetujuan kedua belah pihak. Sangat jelas bahwa perjanjian kerja waktu tertentu antara pihak PT Makmur Jaya Sragen dengan Pekerja *Outsourcing* di atas telah sesuai dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Terpenuhinya empat syarat sah perjanjian kerja di atas yang sesuai dengan pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berakibat perjanjian kerja waktu tertentu di atas yang telah dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya setelah ditandatanganinya perjanjian kerja tersebut.

3.2 Penerapan sistem *Outsourcing* pada perjanjian *Outsourcing* PT. Makmur Jaya Sragen perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian *outsourcing* pada PT Makmur Jaya Sragen berupa perjanjian kerja waktu tertentu dengan sistem *outsourcing*, yang mana ketentuan perjanjian *outsourcing* di atas dibuat secara tertulis. Pekerja yang diserahkan kepada Pihak RSUD Surakarta adalah bekerja sebagai Driver RSUD pada RSUD Surakarta, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang terpisah dari pekerjaan utama RSUD Surakarta, pekerjaan yang dilakukan pekerja *outsourcing* PT Makmur Jaya Sragen adalah suatu pekerjaan yang menunjang pekerjaan utama RSUD Surakarta secara keseluruhan dan tidak menghambat proses pekerjaan utama secara langsung.

Maka dapat peneliti simpulkan sistem *outsourcing* pada PT Makmur Jaya Sragen dengan RSUD Surakarta telah sesuai dengan Pasal 64 dan pasal 66 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja *outsourcing* perspektif keislaman dijelaskan bahwa meskipun secara faktual jarang sekali terjadi keseimbangan antara para pihak dalam bertransaksi, namun hukum perjanjian Islam tetap menekankan perlunya keseimbangan, baik keseimbangan antara apa yang diberikan dan apa yang diterima maupun keseimbangan dalam memikul resiko. Dalam transaksi (antara apa yang diberikan dan apa yang diterima) tercermin pada dibatalkannya suatu akad yang mengalami ketidakseimbangan prestasi yang mencolok.⁸

Qur'an Surat An-Nahl ayat 90 dijelaskan bahwa kita harus adil dalam hal apapun termasuk dalam melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing yang telah disetujui dalam perjanjian kerja antara pihak-pihak yang telah sepakat melaksanakannya. Pihak pekerja melaksanakan kewajiban dan memperoleh hak sebagaimana Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* dan Perusahaan Pengguna Jasa yang memiliki hak dan kewajiban masing-masing yang harus dilaksanakan. Dapat peneliti analisis bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dengan sistem

⁸Ahmadi Miru, 2012, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 17

outsourcing dalam perjanjian kerja waktu tertentu PT Makmur Jaya Sragen menurut prespektif islam adalah dalam perjanjian memuat hak dan kewajiban para pihak, yang mana hak dan kewajiban didalamnya belum sepenuhnya seimbang, belum sepenuhnya seimbang dilihat dari tidak adanya perlindungan kepada tenaga kerja, yang mana tenaga kerja di PT Makmur Jaya Sragen tidak diikut sertakan dalam BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Kecelakaan. Yang mana dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu di atas banyak mengatur mengenai perlindungan atau keuntungan pada pihak penyedia jasa *outsourcing*.

Serta sistem *outsourcing* dalam perjanjian kerja waktu tertentu nomor 271/SPK-MJS/XXI2017 pada PT. Makmur Jaya Sragen tidak mempunyai jenjang karir, masa berlaku perjanjian kerja maksimal hanyalah 1 tahun yang mana belum ada keadilan untuk pekerja *outsourcing* di PT. Makmur Jaya Sragen. Maka dapat peneliti simpulkan bahwa isi perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dengan sistem *outsourcing* di atas tidak sesuai dengan prespektif Islam.

4. PENUTUP

Bentuk dan isi perjanjian antara perusahaan penyedia jasa *Outsourcing* dengan pekerja *Outsourcing* pada PT. Makmur Jaya Sragen berupa perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak antara Penyedia Jasa *Outsourcing* PT. Makmur Jaya Sragen dengan Pekerja *Outsourcing*, bentuk dan isi dari perjanjian kerja waktu tertentu di atas adalah berbentuk tertulis. Telah sesuai dengan Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sistem *outsourcing* dalam Perjanjian *Outsourcing* di PT Makmur Jaya Sragen menerapkan pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana dalam penerapan sistem *outsourcing* dalam perjanjian *outsourcing* PT Makmur Jaya Sragen dengan Pekerja *Outsourcing* dimana perusahaan PT Makmur Jaya Sragen Menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan yaitu sebagai Driver di RSUD Surakarta sebagai perusahaan lain melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis antara pihak penyedia jasa *outsourcing* yaitu PT Makmur Jaya Sragen dengan pengguna jasa *outsourcing* yaitu RSUD Surakarta.

Perjanjian kerja waktu tertentu dengan sistem *outsourcing* dalam

perjanjian kerja waktu tertentu PT Makmur Jaya Sragen belum sesuai dengan prespektif Islam karena dalam perjanjian memuat hak dan kewajiban para pihak, yang mana hak dan kewajiban didalamnya belum sepenuhnya seimbang, belum sepenuhnya seimbang dilihat dari tidak adanya perlindungan kepada tenaga kerja. Bahwa pihak penyedia jasa *outsourcing* yaitu PT Makmur Jaya Sragen sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja *outsourcing* dimana bentuk tindakan perhatian perusahaan penyedia jasa *outsourcing* kepada pekerja yaitu dengan dituangkan dalam isi perjanjian kerja di atas. Dan pihak pekerja sebelum menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu di atas harus membaca dan memahami isi klausul yang diperjanjikan, sehingga tidak merugikan diri sendiri dikemudian hari.

Bahwa dalam penerapan sistem *outsourcing* dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Makmur Jaya Sragen nomor 271/SPK-MJS/XXI/2017 di atas sebaiknya memuat ketentuan atau klausul-klausul tentang hak – hak yang menjadi hak pekerja *outsourcing* di PT. Makmur Jaya Sragen, karena di dalamnya banyak terdapat hak-hak pekerja yang seharusnya dipersyaratkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang wajib tertuang dalam isi perjanjian kerja belum diatur didalamnya, seperti BPJS Kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga merugikan pihak pekerja *outsourcing* sebagaimana perspektif Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amiruddin & Zaenal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Damanik Sehat, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta : DSS Publishing.
- Ibrahim Jhonny, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing.
- Miru Ahmadi, 2012, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekanto Soerjono & Sri Mamudji, 1995, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Suratman & Philips Dillah, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta.
- Sutedi Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika.

Jurnal

- Kunarti Siti. 2009. *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*. *Jurnal Dinamika Hukum*. vol 9 No.1. Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

Daftar Peraturan

- Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan