

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
ANTARA TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DENGAN
KOPERASI KARYAWAN AVIA JAYA**



**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan
Pendidikan Program Strata-I Pada Jurusan Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Program Ekstensi Universitas Andalas**

Disusun Oleh :

HIJRAH AULIA MARTA
03 940 192

**PROGRAM KEKHUSUSAN
HUKUM PERDATA (PK II)**



**FAKULTAS HUKUM PROGRAM EKSTENSI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2007**

No. Reg. 150/ PK II/ IX/ 2007





No. Alumni Universitas

HIJRAH AULIA MARTA

No. Alumni Fakultas

a) Tempat/Tgl Lahir: **Bukittinggi, 31 Maret 1985** b) Nama Orang Tua: **Suryadi dan Ernawati**
c) Jurusan: **Fakultas Hukum** d) Jurusan: **Ilmu Hukum**
e) NBP: **03.940.192** f) Tgl Lulus: **2 Oktober 2007** g) Predikat Lulus: **Sangat Memuaskan**
h) Lama Studi: **4 Tahun 2 Bulan** i) Alamat Orang Tua: **Jln. Surabaya No E3/12 Wisma Indah IV, Siteba, Padang.**

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DENGAN KOPERASI KARYAWAN AVIA JAYA

ABSTRAK

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Karena dengan adanya tenaga kerja, suatu pembangunan dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia, sesuai dengan yang terkandung di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa, "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Terdapatnya hubungan antara pekerja dan pemberi kerja setelah adanya perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Permasalahan dalam skripsi ini adalah a) bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja *outsourcing* dengan Koperasi Karyawan Avia Jaya, b) bagaimanakah proses perekrutan tenaga kerja pada Koperasi Karyawan Avia Jaya, c) usaha-usaha apa saja yang telah dan perlu dilakukan oleh para pihak dalam mengatasi perselisihan atau penyimpangan yang terjadi pada saat pelaksanaan perjanjian. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis dengan sifat penelitian deskriptif analitis. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa, a) Pelaksanaan dari Perjanjian Kerja ini pada dasarnya telah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, Namun ada beberapa hal yang kurang menguntungkan bagi pekerja seperti tidak terdapatnya jaminan hari tua dan bagaimana kelangsungan hidup bagi pekerja setelah perjanjian kerja tersebut berakhir. b) di dalam melakukan perekrutan tenaga kerja *outsourcing*, Koperasi Karyawan Avia Jaya memiliki prosedur dan standar sendiri dalam memilih tenaga kerja yang akan dipekerjakan. c) di dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja *outsourcing* dengan koperasi karyawan avia jaya, jika terjadi perselisihan di kemudian hari, maka akan diselesaikan dengan melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat dan dengan menyerahkan penyelesaian kepada Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Karena dengan adanya tenaga kerja, suatu pembangunan dapat terlaksana sebagaimana mestinya.

Intervensi pemerintah dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan juga memiliki peranan dalam tercapainya keadilan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan karena jika hubungan antara pekerja dengan pengusaha diserahkan kepada pihak saja (keperdataan), maka pengusaha sebagai pihak yang lebih kuat akan menekan pekerja sebagai pihak yang lebih lemah secara sosial ekonomi, untuk itulah intervensi dari pemerintah sangat dibutuhkan. Dengan adanya campur tangan yang cukup dominan dari pemerintah selain menyebabkan sifat hukum

perburuhan/ketenagakerjaan menjadi ganda yakni privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha/majikan. Sedangkan sifat publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari:

1. Adanya sanksi pidana, denda, dan sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.
2. Kewajiban mendapatkan Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial dalam masalah pemutusan hubungan kerja (PHK).
3. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum).¹

Selain itu juga berakibat pada ruang-lingkup kajiannya yang tidak hanya terbatas pada aspek hukum dalam hubungan kerja saja, tetapi meliputi aspek hukum sebelum hubungan kerja (*pra employment*), dan sesudah hubungan kerja (*post employment*) karena itu sangat tepat jika istilah hukumnya disebut dengan hukum ketenagakerjaan.²

Di bidang hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan/pengusaha, kata pekerja memiliki pengertian sangat luas yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja, istilah yang sepadan dengan pekerja adalah karyawan yakni orang yang berkarya atau bekerja yang lebih diidentikan pada pekerja

¹ Lalu Husni, 2002, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Raja Grafindo Persada, Cetakan Ke-2, Jakarta. hlm. 18

² Lalu Husni, loc. cit., hlm. 18

non fisik sifat pekerjaan halus atau tidak kotor contoh karyawan bank dan sebagainya, sedangkan istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintah yakni pegawai negeri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, setidaknya istilah buruh secara tegas terdapat dalam tiga buah Undang-Undang yaitu Undang-Undang Nomor 23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan dan dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyamakan istilah buruh dengan pekerja.³

Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa, "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dari pasal tersebut jelas dikehendaki agar semua warga Negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Untuk melaksanakannya maka lahirlah berbagai peraturan/Undang-Undang yang berkaitan dengan jaminan untuk bekerja, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan buruh dengan majikan lahir setelah adanya perjanjian kerja yaitu perjanjian dimana pihak satu si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain yaitu

³ Abdul Khakim, 2007, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", Citra Aditya Bakti, Edisi Revisi, Bandung, hlm. 2

majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.⁴

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian, hal ini hendaknya harus disadari karena dengan perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban, baik bagi buruh dan majikan, akibat lebih jauh produktifitas akan semakin meningkat sehingga pengusaha akan dapat mengembangkan perusahaannya dan lebih luasa lagi dapat membuka lapangan kerja baru.⁵

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeids-overenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut:

“ Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah “.

Perjanjian kerja juga diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003. Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan

⁴ Iman Soepomo, 2003, "Pengantar Hukum Perburuhan" Djambatan, Edisi Revisi, Jakarta, Hlm. 70.

⁵ Zainal Asikin, (Ed)., 2002, "Dasar-dasar hukum Perburuhan", Raja Grafindo Persada, Cetakan Ke-4, Jakarta, hlm.52

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja *Outsourcing* dengan koperasi karyawan Avia Jaya

Koperasi karyawan Avia Jaya merupakan koperasi yang didirikan oleh para karyawan PT.(Persero) Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau. Ketentuan tentang koperasi diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Pokok-Pokok Perkoperasian. Dalam Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-scorang atau badan hukum koperasi yang melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Berdasarkan prinsip dari, oleh dan untuk anggota, maka tujuan pendirian koperasi pada awalnya hanya difokuskan pada kemajuan/kesejahteraan anggotanya. Namun karena perkembangan usaha koperasi ternyata sangat pesat dan dekat dengan kepentingan masyarakat luas, maka tujuannya tidak lagi sekedar menyejahterakan anggotanya, melainkan juga kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Atas dasar itulah maka Kopkar Avia Jaya tertarik untuk melakukan kegiatan yang bertujuan untuk menciptakan suatu kesejahteraan bagi masyarakat khususnya di bidang ketenagakerjaan yaitu dengan menjadi badan usaha yang menyediakan pekerja/buruh yang siap kerja.

BAB IV

PENUTUP

Penulis menarik beberapa kesimpulan dari pembahasan yang telah dikemukakan pada Bab-bab sebelumnya serta memberikan saran-saran untuk mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang ada.

Adapun kesimpulan dan saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja *Outsourcing* dengan Koperasi Karyawan Avia Jaya diawali terlebih dahulu dengan adanya Perjanjian Kerja Sama antara Koperasi Karyawan Avia Jaya dengan PT. (persero) Angkasa Pura II, hal ini terjadi dengan melewati 6 tahap/proses.
Pelaksanaan dari Perjanjian Kerja ini pada dasarnya telah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, Namun ada beberapa hal yang kurang menguntungkan bagi pekerja seperti tidak terdapatnya jaminan hari tua dan bagaimana kelangsungan hidup bagi pekerja setelah perjanjian kerja tersebut berakhir.
2. Di dalam melakukan perekrutan tenaga kerja *outsourcing*, Koperasi Karyawan Avia Jaya memiliki prosedur dan standar sendiri dalam memilih tenaga kerja yang akan dipkerjakan. Pengumuman penerimaan pekerja tersebut diumumkan melalui surat kabar dan penempelan di papan pengumuman Koperasi Karyawan Avia Jaya.

3. Di dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja *outsourcing* dengan koperasi karyawan avia jaya, apabila terjadi suatu perselisihan atau penyimpangan di kemudian hari, maka akan diselesaikan dengan :
 - a. Melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat
 - b. Dengan menyerahkan penyelesaian kepada Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) sesuai peraturan dan atau Prosedur BANI yang setiap keputusannya merupakan keputusan akhir dan mengikat.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditempuh dalam empat tahap, yaitu:

1. Melalui Bipartit,
2. Melalui Konsiliasi atau Arbitrasi,
3. Melalui Mediasi,
4. Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Saran

1. Disarankan kepada pembuat Undang-Undang untuk dapat membuat peraturan mengenai *Outsourcing*, yang tidak hanya menguntungkan bagi Perusahaan pengguna pekerja saja tetapi juga mengatur hak-hak dari pekerja, seperti pengaturan bagi nasib pekerja *outsourcing* yang masa kontraknya telah berakhir.

2. Perjanjian kerja sebagai awal dari adanya hubungan kerja harus dibuat secara tertulis dan benar-benar dipahami kedua belah pihak tentang isi dari perjanjian tersebut, terutama oleh pihak calon pekerja untuk menghindari adanya kesalahpahaman tentang isi perjanjian kerja dikemudian hari, untuk itu isi perjanjian kerja harus dibuat secara jelas dan tegas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bagi Koperasi Karyawan Avia Jaya, diharapkan untuk seterusnya dalam perekrutan tenaga kerja dapat menginformasikan pengumumannya lebih luas lagi, tidak hanya di surat kabar dan di papan pengumuman Koperasi Karyawan Avia Jaya saja, tetapi juga di papan pengumuman Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) dan POS Pusat Sumatera Barat.

3. Dalam terdapat suatu perselisihan atau persengketaan, maka Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dapat dijadikan acuan untuk menyelesaikan perselisihan atau persengketaan yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Asikin, zainal, 2002, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Budiono, 1997, Abdul Rachmad, Hukum Perburuhan di Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Damanik, Schat, 2007, Outsourcing dan Perjanjian Kerja, DSS Publishing, Cet. II, Jakarta.
- Halim, A Ridwan, 1990, Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2002, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djumialdji, 2006, Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Cet. II, Sinar Grafika, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Edisi Revisi, Cet. II, PT. Citra aditya Bakti, Bandung.
- Kosidin, Koko, 1999, Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan perusahaan, CV Mandar Maju, Bandung.
- Shamad, Yunus, 1995, Hubungan Industrial di Indonesia, PT Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Soepomo, Iman, 2003, Pengantar Hukum Perburuhan Edisi Revisi, Cet. XIII, Djambatan, Jakarta.

B. Sumber Lain

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003.