

**PELAKSANAAN PEMBORONGAN PEKERJAAN ATAU OUTSOURCING
DALAM PERJANJIAN KERJASAMA ANTARA
PT. EXPORT LEAF INDONESIA DENGAN KOPERASI LAMINA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**AdiMujiyanto, Doni Mujiyanto,
Ivan Nugroho Ardi
Fakultas Hukum UNS Surakarta**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemborongan pekerjaan atau outsourcing dalam perjanjian kerjasama antara dengan PT. Export Leaf Indonesia dengan Koperasi Lamina berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian kerja antara Perusahaan dengan Koperasi dan antara Koperasi dengan Karyawan yang ditempatkan di Perusahaan dan kendala dalam proses perjanjian kerja tersebut.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian yuridis sosiologis atau non doctrinal yang mempergunakan data primer dan di dukung dengan data sekunder. Penelitian ini mengambil lokasi di PT Export Leaf Indonesia di Sukoharjo serta Koperasi Lamina, dengan jenis data meliputi data primer dan data sekunder, sumber data meliputi Sumber Data primer dan sumber data Sekunder terdiri dari Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder serta Bahan Hukum Tersier. Metode pengumpulan data melalui metode Wawancara serta Studi Pustaka. Analisis data dilakukan adalah model analisis interaktif yaitu model analaisis data yang dilaksanakan dengan menggunakan tiga tahap/komponen berupa reduksi data, sajian data serta penarikan kesimpulan/verivikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu serta pelaksanaannya pada perusahaan PT. Export Leaf Indonesia ini sudah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pejanjian Kerja Waktu Tertentu. Bentuk perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Export Leaf Indonesia adalah tertulis. sudah memenuhi syarat sahnya perjanjiankerja sesuai ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata. Serta sudah mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program Jamsostek seperti diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian kerja antara Perusahaan dengan Koperasi dan antara Koperasi dengan Karyawan yang ditempatkan di Perusahaan dan apa menjadi kendala dalam proses perjanjian kerja tersebut adalah Faktor Intern : yang berasal dari Karyawan Outsourcing serta Lingkup perusahaan sendiri serta Faktor ekstern : kurangnya pengawasan dari pemerintah akan pelaksanaan Perjanjian kerja untuk waktu tertentuserta kurangnya sosialisasi tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap karyawan.

Kata Kunci : pemborongan, Outsourcing, PT. Export leaf, Tentang ketenagakerjaan

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan faktor pendukung perekonomian suatu Negara. Untuk memajukan perekonomian suatu Negara diperlukan tenaga kerja yang berkualitas. Dalam suatu Negara, tenaga kerja ada yang dipekerjakan di dalam dan di luar Negara itu sendiri. Seperti halnya Indonesia, tenaga kerja Indonesia banyak bekerja di luar negeri. Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, dapat menghasilkan devisa Negara yang turut mendukung perekonomian Indonesia. Sehingga mereka dikenal dengan istilah pahlawan devisa Negara.

Salah satu solusinya adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui jasa pemborongan atau penyedia jasa pekerja/buruh atau dikenal dengan istilah *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan (Wirawan, 2004: 31). Dengan penggunaan *outsourcing* ini maka perusahaan dapat lebih memperhatikan kegiatan utama perusahaan sehingga perusahaan lebih kompetitif

Praktek sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain. Mungkin pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks, namun setidaknya-tidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan.

Menjadi pertanyaan kita, sejauh mana Undang-Undang No 13 tahun 2003 memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing* dan bagaimana dalam praktek kerja *outsourcing*, apakah sudah memberikan perlindungan sesuai dengan peraturan yang ada. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara eksplisit

istilah *outsourcing*, tetapi praktek *outsourcing* seperti yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan pemborongan pekerjaan atau *outsourcing* dalam perjanjian kerjasama antara dengan PT. Export Leaf Indonesia dengan Koperasi Lamina sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Faktor-Faktor apakah yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian kerja antara Perusahaan dengan Koperasi dan antara Koperasi dengan Karyawan yang ditempatkan di Perusahaan dan apa menjadi kendala dalam proses perjanjian kerja tersebut?

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Mengacu pada judul dan perumusan masalah, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *hukum empiris*, yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti data sekunder pada awalnya untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan atau terhadap masyarakat (Soerjono soekanto, 1986: 23)

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat *deskriptif kualitatif*, yaitu penelitian untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau hipotesa-hipotesa agar dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori lama atau di dalam penyusunan teori-teori baru(Soerjono Soekanto, 1986: 45). Penelitian ini menggambarkan dan menguraikan tentang pelaksanaan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

E. Landasan Teori

1. Konsepsi Perlindungan Pekerja

Menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja terdapat adanya pemisahan perlindungan terhadap pemerasan perlindungan sosial atau

perlindungan buruh dalam arti sempit (*protection*) dan perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau perlindungan keselamatan kerja yang disingkat keselamatan kerja (*safety*). Perlindungan dalam arti kata sempit adalah penjagaan yang layak untuk kemanusiaan yang mana ditujukan tidak hanya untuk majikan/pengusaha tapi juga kepada buruh/pekerja itu sendiri (Imam Soepomo, 1986: 115).

Menurut Sendjun Manulang, tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakannya perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya (Imam Supomo, 1986: 115).

Rachmad Budiono, perlindungan pekerja erat kaitannya dengan peraturan kesehatan kerja yang berisi aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh/pekerja dari kejadian yang dapat merugikan kesehatannya dalam melaksanakan hubungan kerja. Sehingga dapat

dimengerti bahwa bidang kesehatan kerja memberi perlindungan buruh/pekerja dalam arti kata sempit Rahmat Budiono, 1995: 118).

a. Perlindungan bagi Perempuan

Pekerjaan

wanita/perempuan di malam hari diatur dalam Pasal 76 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan merangkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapanbelas) Tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

b. Perlindungan Waktu Kerja

Ketentuan mengenai perlindungan waktu kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77-

85. Dalam Pasal 77 ayat (1), setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Selanjutnya menurut ayat 2 waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

c. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan Undang-undang Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja itu diperuntukkan bagi seluruh pekerja yang bekerja di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Jadi pada dasarnya, setiap pekerja di Indonesia berhak atas

jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) keselamatandankesehatankerja;
- 2) moral dankesusilaan; dan
- 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

d. Pengupahan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) pada Bab 10 mengatur tentang Pengupahan. Menurut Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- 1) upah minimum;

- 2) upah kerja lembur;
- 3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- 5) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) bentuk dan cara pembayaran upah
- 7) denda dan potongan upah;
- 8) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) upah untuk pembayaran pesangon; dan
- 11) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

2. Kontrak

Kontrak dapat disamakan dengan perjanjian, hal mendasar perbedaan pengertian kontrak dan perjanjian, yaitu kontrak merupakan suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis, sedangkan perjanjian merupakan semua bentuk hubungan antara dua pihak dimana pihak yang satu berjanji

kepada pihak yang lain untuk melakukan suatu hal. Perjanjian tidak membedakan apakah perjanjian tersebut dibuat tertulis atau tidak sehingga kontrak dapat diartikan sebagai perjanjian secara sempit yaitu hanya yang berbentuk secara tertulis. Hal ini memberikan arti bahwa kontrak dapat disamakan dengan perjanjian. Perjanjian terjadi antara kedua belah pihak yang saling berjanji, kemudian timbul kesepakatan yang mengakibatkan adanya suatu perikatan di antara kedua belah pihak tersebut (Mariam Darus Badruzaman, 1983: 1)

Perikatan terdapat di dalam perjanjian karena perikatan dapat ditimbulkan oleh perjanjian dan undang-undang. Hal tersebut diatur dalam Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi "tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan maupun karena undang-undang". Menurut ilmu pengetahuan hukum, perikatan dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara dua orang atau lebih, yang terletak di dalam lapangan harta kekayaan di mana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak yang

lainnya wajib memenuhi prestasi itu (Mariam Darus Badruzaman, 1983: 1)

3. Hubungan Kerja

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, ada lagi pendapat Subekti beliau menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “dierstverhanding”) yaitu suatu hubungan berdasarkan

mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh). (Subekti, 1977: 63)

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Pada artikel ini akan dibahas mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“**Kepmenakertrans 100/2004**”), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“**PKWT**”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin dan PKWT wajib didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

5. *Outsourcing*

Outsourcing merupakan 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 jasa *outsourcing* (Sehat Damanik, 2006: 2).

Sementara dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing* tetapi pengertian *outsourcing* itu sendiri secara tidak langsung dapat dilihat dalam Pasal 64 yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagai pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (Artikel Muzni Tambusai, 2006: 4). Praktek *outsourcing* yang dimaksud dalam Undang-Undang ini dikenal dalam 2 (dua) bentuk yaitu : pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 66.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan pemborongan pekerjaan atau *outsourcing* dalam perjanjian kerjasama antara dengan PT. Export Leaf Indonesia dengan Koperasi Lamina.

Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Export Leaf Indonesiabelum tercapai tentang

yang sah perjanjian kerja.
Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikat dirinyamaksudnyabahwapihak-pihak yang mengadakan Perjanjian kerja harus ssetuju atau sepakat, seiyasekatamengenai hal-hal yang diperjanjikan dan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai kedudukan yang seimbang. Apa yang dikehendaki pihak satu dikehendaki pihak yang lain, pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Cara penyusunan atau pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Export Leaf Indonesia menggunakan format atau bentuk dari perusahaan sendiri dan tidak melalui penyusunan perjanjian secara bersama-sama dengan pekerja kontrak. Dalam penyusunan PKWT PT. Export Leaf Indonesia, kewajiban pekerja hanya mengisi :

1. Identitas parapihak.

2. Jabatan/jenis pekerjaan bagi pekerja kontrak dan wilayah kerjanya.
3. Tanggal pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu
4. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.
5. Tandatangan parapihak.

Tata cara penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Export Leaf Indonesia belum memenuhi syarat sah pembuatan Perjanjian kerja karena belum memenuhi syarat kesepakatan kedua belah pihak, karena PKWT pada PT. Export Leaf Indonesia dibuat secara sepihak. Dalam penyusunannya belum ada keseimbangan kedudukan antara pengusaha dan pekerja karena kedudukan pengusaha berada di atas pekerja yang membuat keadaan berat sebelah, sehingga unsur kesepakatan pada PKWT PT. Export Leaf Indonesia belum terpenuhi. Kesepakatan kedua belah pihak belum terpenuhi walupun Perjanjian telah ditandatangani oleh kedua belah pihak. Selain itu penyusunan PKWT pada PT. Export Leaf Indonesia juga belum memenuhi syarat obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni

tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan, karena pekerjaan yang diperjanjikan belum sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini belum sesuai dengan Pasal 52 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam pelaksanaan Pihak pertama memberikan jenis pekerjaan atau jabatan pada pihak kedua namun sebelum mulai bekerja pada Perusahaan PT. Export Leaf Indonesia, pihak kedua harus mengikuti masa percobaan terlebih dahulu hingga selesai agar pihak kedua memperoleh status kepegawaiannya apakah sebagai pekerja tetap atau sebagai pekerja kontrak dengan jabatan yang ditentukan oleh pihak pertama. Hal ini tidak sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. : Per-02/MEN/1993 yang menyatakan : “Dalam kesepakatan kerja waktu tertentu tidak boleh disyaratkan adanya masa percobaan”. Dan juga dalam Pasal 3 ayat (2) yang berbunyi : “Apabila dalam kesepakatan kerja waktu tertentu ternyata dicantumkan masa percobaan maka masa percobaan

tersebut batal demi hukum”. Ini berarti perjanjian kerja untuk waktu tertentu pada Perusahaan PT. Export Leaf Indonesia batal demi hukum, yang artinya bahwa perjanjian kerja itu batal dengan sendirinya sehingga para pihak tidak mempunyai kewajiban untuk melanjutkan perjanjian kerja tersebut. Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (Tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Ini diperbolehkan hanya untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Adanya ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena hubungan kerja tersebut berlangsung dalam waktu terbatas dan relative singkat.

B. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan

perjanjian kerja antara Perusahaan dengan Koperasi dan antara Koperasi dengan Karyawan yang ditempatkan di Perusahaan serta kendala dalam proses perjanjian

Hambatan-hambatan

yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan cara penyelesaiannya antara lain sebagai berikut:

a. Faktor Intern

- 1) Pekerja keluar atau berhenti bekerja sebelum masa kontraknya selesai.
- 1) Kedisiplinan pegawai Masih adanya pekerja Outsourcing, yang masuk kerja terlambat. Hal ini tentu merugikan perusahaan, mengingat dengan terlambatnya masuk kerja akan menghambat produktivitas perusahaan.
- 2) Masih adanya pegawai atau karyawan yang kurang memahami akan arti pentingnya perjanjian kerja serta isi klausul atau Pasal-Pasal yang ada di dalamnya. Hal ini tentu menjadi pengham

batkinerja yang bersangkutan

- 3) Pekerja yang keluar dari Perusahaan PT. Export Leaf Indonesia tidak mengembalikangaji yang telah diterima selama bekerja..

b. Factor ekstern

- 1) Pemerintah jarang mengadakansosialisasi tentang Undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga hal ini berdampak pada pembuat perjanjian kerja, dimana adanya ketentuan perundang-undangan yang tidak dimasukkan dalam perjanjian kerja.
- 2) Kurangnya pengawasan dari Institusi atau lembaga terkait, sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian tenaga kerja kontrak.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan

pemborongan pekerjaan atau *outsourcing* dalam perjanjian kerjasama antara dengan PT. Export Leaf Indonesia dengan Koperasi Lamina.

Bahwa proses pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu serta pelaksanaannya pada perusahaan PT. Export Leaf Indonesia ini sudah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004

Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pejanjian Kerja Waktu Tertentu. Bentuk perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Export Leaf Indonesia adalah tertulis. Selain itu secara garis besar memuat identitas para pihak, jangka waktu perjanjian kerja, jabatan atau macam pekerjaan, ketentuan mengenai syarat-syarat kerja dan tanda tangan kedua belah pihak.

Perjanjian kerja pada Perusahaan PT. Export Leaf Indonesia sudah memenuhi syarat sahnyanya perjanjian kerja sesuai ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian kerja antara Perusahaan dengan Koperasi dan antara Koperasi dengan Karyawan yang ditempatkan di Perusahaan serta kendala dalam proses perjanjian.

- a) Faktor Intern : yang berasal dari Karyawan *Outsourcing* dan Lingkup perusahaan sendiri.
- b) Faktor ekstern : kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu serta kurangnya sosialisasi tentang Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Abdulkadir, 1986. Muhammad, *Hukum Perjanjian*, Bandung. Alumni
- Abdul khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung. PT. Citra Aditya Bakti
- Adi Sulistyono, 2008. *Reformasi Hukum Ekonomi Indonesia*, Surakarta. UNS Press
- Amin Widjaja Tunggal, 2008. *Outsourcing*, konsep dan kasus, Jakarta. Harvarindo
- Bambang Sunggono, 1997. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Burhan Ashshofa, 2004. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Catherine Fisk. "First Contract Arbitration and the Employee Free Choice Act". Legal Studies Research Paper Series No. 2010-4. University of California, Irvine School of Law
- Chandra Suwondo, 2003. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Jakarta. PT Gramedia
- Dudu Duswara Machmudin, 2000. *Pengantar Ilmu Hukum Sebuah Sketsa*, Bandung. Refika Aditama
- Dewi Astuti Mochtar, 2001. *Perjanjian Lisensi Alih Reknologi Dalam Pengembangan Teknologi Indonesia*, Bandung. Alumni
- Darji Darmodiharjo dan Sidharta, 1999. *Pokok-pokok Filsafat Hukum*, Jakarta. Gramedia
- Esmi Warrasih, Pranata Hukum, 2005. *Sebuah Telah Sosiologis*, Semarang. Suryandaru Utama
- F.X., Djumialdji, 1994. *Perjanjian Kerja*, Jakarta. Bina Aksara
- Hasanuddin Rahman, 2003. *Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis, Contract Drafting*, Bandung. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Herliene Budiono, 2006. *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia, Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*, Bandung. Citra Aditya Bakti
- Heribertus Sutopo. 1988. *Pengantar Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Pusat Penelitian Universitas Sebelas Maret.
- Hartono Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Husni, 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Imam Soepomo. 1986. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*. Jakarta: Pradnya Paramita
- J.B. Daliyo, 1996. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta. Gramedia Pustaka,
- Johnny Ibrahim, 2005. *Teori dan metode Penelitian hukum normatif*, Jawa Timur. Banyu Media Publising
- Lili Rasjidi dan Ira Rasjidi, 2001. *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Bandung. Citra Aditya Bakti

- Libertus Jehani, 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta. Forum Sahabat
- Mariam Darus Badruzaman, 1983. *Hukum Perdata Buku III Dengan Penjelasan*, Bandung. Alumni
- Munir Fuady, 1999. *Hukum Kontrak Dari Sudut Hukum Bisnis*, Bandung. PT. Citra Aditya
- _____, 2005. *Pengantar Hukum Bisnis "Menata Bisnis Modern di Era Global"*, Bandung. PT. Citra Aditya Bakti.
- M. Yahya Harahap, 1986. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung. Alumni
- Ridwan Khairandy, 2004. *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak : Studi Mengenai Putusan-Putusan Pengadilan Di Indonesia*, Jakarta. Disertai Fakultas Hukum Pascasarjana UI
- Richardus E. I. Dan Richardus J.P., *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia, Jakarta, 2006.
- Romi. tt. "Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dari Perspektif Kepastian Hukum dan Prospek ke Depan".
Jurnal. Fakultas Hukum Universitas Andalas Limau Manis Padang.
- Salim HS, 2006. *Perkembangan Hukum kontrak Irnominal di Indonesia*, Jakarta. Sinar Grafika
- Satjipto Raharjo, 2000. *Ilmu Hukum*, Bandung. Alumni
- _____, 2008. *Membedah Hukum Progresif*, Jakarta. Kompas
- _____, 1980. *Hukum dan Masyarakat*, Bandung. Angkasa
- Syahmin Ak, 2006. *Hukum Kontrak Internasional*, Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Sehat damanik, 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta. DSS Publishing
- Sudikno Mertokusumo, 2003. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta. Liberty
- Subekti, 2001. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta. Intermas
- _____, 1977, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Penerbit Alumni
- Suharnoko, 2004. *Hukum Perjanjian, Teori dan Analisa Kasus*, Jakarta. Prenada media
- Soejono Soekanto, 2008. *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta. Rajawali Press
- _____, 1997. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta. UI Press
- _____, dan Sri Mamudji, 1985. *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta. CV. Rajawali
- Setiono, 2002. *Pemahaman Terhadap Metode Penelitian Hukum*, Surakarta. Program Studi Ilmu Hukum Pascasarjana UNS
- _____, 2005. *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta. Pascasarjana UNS
- Theo Hujbers, 1982. *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, Yogyakarta. Kanisius
- W. Friedman, 1990. *Teori dan Filsafat Hukum*, Telaah Krisis atas Teori-teori Hukum (terjemahan), Jakarta. Rajawali pers

William Brown. David Nash. Simon Deakin. Sarah Oxenbridge. Employment contract: from Collective Procedures to Individual Rights

Wijaya, I.G. Ray, 2003. *Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting) Teori dan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Kasaint Blanc

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dan Amandemennya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek Jo Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993.

KEPUTUSAN PEMERINTAH

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja Kepada Perusahaan Lain.

Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/60 Tahun 2013 tertanggal 18 November 2013

ARTIKEL

Simbur cahaya, edisi no. 27 Vol. XX, 2005.

Perjanjian Kerja Sama Antara Koperasi Lamina dengan PT. Export Leaf Indonesia Tentang Pemborongan Jasa.

Surat perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan antara koperasi lamina dengan pelaksana pekerjaan.

INTERNET

<http://www.tempointeraktif.com>

<http://lib.atmajaya.ac.id/> perjanjian kerja dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak *outsourcing*/2007.

<http://www.kompas.com>

Artikel muzni Tambusai, 2006 dalam [http://www.nakertrans. go. Id](http://www.nakertrans.go.id)

Artikel *outsourcing* Pan Mahammad Faiz, 2008, dalam [http://www.wordpress. go. Id](http://www.wordpress.go.id)

Wirawan, Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem *outsourcing*?,

<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>