

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN ALIH DAYA
TERHADAP KARYAWAN *OUTSOURCING* BERDASARKAN
PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN ALIH DAYA
DENGAN PERUSAHAAN PEMBERI KERJA (STUDY KASUS
DI PT KRAKATAU SEMEN INDONESIA)**

JURNAL HUKUM



OLEH:

**NAMA : AHMAD BANDANIJI
NIM : 7773190027**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM MAGISTER HUKUM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
TAHUN 2021**

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN ALIH DAYA TERHADAP
KARYAWAN *OUTSOURCING* BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA
ANTARA PERUSAHAAN ALIH DAYA DENGAN PERUSAHAAN
PEMBERI KERJA (STUDY KASUS DI PT KRAKATAU SEMEN
INDONESIA)**

Ahmad Bandaniji*, Rani Sri Agustiani**, Mochammad Arifinal***

*Mahasiswa Magister Hukum Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

**Dosen Magister Hukum Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

***Dosen Magister Hukum Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ABSTRAK

Akar sejarah praktik *outsourcing* yaitu perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menekan pengeluaran sekecil-kecilnya salah satunya dengan cara mengalihdayakan pekerjaan kepada perusahaan alih daya sehingga tidak harus terikat secara langsung dengan para pekerja. Akhirnya, dengan adanya sistem *outsourcing* ini membuat pekerja kehilangan kesempatan dan kepastian secara hukum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap karyawan *outsourcing* berdasarkan perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan alih daya serta mengetahui tanggungjawab perusahaan alih daya kepada karyawan *outsourcing*. Berdasarkan perjanjian antara di PT Krakatau Semen Indonesia dengan PT Cakra Muda Indonesia yaitu sebagai berikut: Pada Pasal 5 tentang Kewajiban Pihak Kedua dimana dalam perjanjian telah mewajibkan pihak kedua untuk membayarkan BPJS ketenagakerja untuk karyawan *outsourcing* ternyata tidak dilakukan atau wanprestasi sehingga karyawan *outsourcing* merasa hak mereka tidak diberika secara utuh, sehingga perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dapat dibatalkan demi hukum karena syarat sah perjanjian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak yaitu perusahaan alih daya.

Kata Kunci : *Outsourcing, Pekerja Alih Daya, Pekerja/Buruh, Perjanjian Kerja*

ABSTRACT

One of which is by outsourcing work to outsourcing companies so that they do not have to be directly tied to workers. Finally, with this outsourcing system, workers lose opportunities and legal certainty. Another issue that afflicts businesses with outsourced workers is justice. This study aims to determine the legal protection of outsourcing employees based on the employment agreement between the employer and the outsourcing company and to determine the outsourcing company's responsibilities to outsourced employees. Based on the agreement between PT Krakatau Semen Indonesia and PT Cakra Muda Indonesia are as follows In Article 5 concerning the Obligations of the Second Party where the agreement has required the second party to pay BPJS of Employment for the outsourced employee, it turns out that it is not done or is in default so that the outsourced employee feels that their rights are not fully granted, so that the agreement that has been agreed upon by both parties can be canceled by law because the legal terms of the agreement are not implemented by one of the parties, namely the outsourcing company.

Keywords: Outsourcing, Outsourced Workers, Workers/Labourers, employment agreement

A. PENDAHULUAN

Pengaturan pekerja alih daya sejak zaman penjajahan yang pengaturannya terdapat pada ketentuan Pasal 1601 b KUHPer yang menyebutkan bahwa pemborongan pekerja adalah suatu kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengikat diri, untuk menyerahkan sesuatu pekerja kepada pihak lain dan pihak lainnya membayar sejumlah harga.¹ Peraturan hukum sebagaimana dimaksud, disesuaikan dengan nilai-nilai luhur yang terkandung di dalam kelima sila dari Pancasila, dan secara konstitusional seyogyanya tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar (UUD) Tahun 1945.²

Akar sejarah praktik *outsourcing* yaitu perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menekan pengeluaran sekecil-kecilnya salah satunya dengan cara mengalihdayakan pekerjaan kepada perusahaan alih daya sehingga tidak harus terikat secara langsung dengan para pekerja. Akhirnya, dengan adanya sistem *outsourcing* ini membuat pekerja kehilangan kesempatan dan kepastian secara hukum. Persoalan lain yang menimpa bisnis terhadap pekerja alih daya adalah keadilan.³

Pasal 66 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur lebih lanjut mengenai hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh serta hak-hak pekerja yang harus dilindungi yaitu sebagai berikut:

- 1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 2) Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggungjawab perusahaan alih daya.

¹ Khairani, *Kepastian Hukum (Hak Pekerja Alih daya)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016, hlm. 98.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Prsada, 2012, hlm. 188.

³ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 193

- 3) pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

Pasal tersebut menjelaskan bahwa Negara melindungi pekerja *outsourcing* dalam rangka memberikan kesejahteraan dan kesempatan kepada pekerja *outsourcing* sehingga pekerja *outsourcing* mendapatkan hak-hak sebagai pekerja yang harus diberikan oleh perusahaan alih daya sebagai bentuk tanggungjawab terhadap pekerjanya.

Tanggungjawab yang seharusnya menjadi kunci utama untuk memberikan keadilan dan perlindungan oleh perusahaan *outsourcing* terhadap hak-hak kepada pekerja *outsourcing*, namun pada praktik di lapangan menjadi hal yang sering dihiraukan yang akhirnya pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan keadilan dan perlindungan atas hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan tanpa ada yang dikurangi sebagaimana tercantum pada Pasal 61 Ayat (3) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Di dalam peraktiknya seperti yang terjadi di PT Krakatau Semen Indonesia, yang mana di PT Krakatau Semen Indonesia mengalihkan pekerjaan kepada PT Cakra Muda Indonesia dengan perjanjian kerja: 27/DU-KSI/KONTR/VII/2020 Tanggal 1 Juli 2020 tentang penyedia Jasa *General Affair*⁴ yang mana dalam perjanjian ini telah diatur secara mendetail terhadap kewajiban perusahaan alih daya terhadap pekerja *outsourcing* ketika bekerja di PT Krakatau Semen Indonesia.

Pasal 5 Perjanjian antara PT Krakatau Semen Indonesia dan PT Cakra Muda Indonesia tentang Kewajiban Pihak Kedua menyebutkan bahwa:

⁴ Addendum Perjanjian Penyedia Jasa Outsourcing General Affair antara KSI dengan CMI.

- (1) Memberi layanan yang prima kepada PIHAK PERTAMA sesuai dengan lingkup dan uraian pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA.
- (2) Tenaga Pengawas PIHAK KEDUA harus siap setiap saat berkoordinasi dengan PIHAK PERTAMA termasuk menerima permintaan untuk memberikan layanan sesuai lingkup pekerjaan yang harus dilaksanakan.
- (3) Mentaati ketentuan perundang-undangan termasuk undang-undang bidang ketenagakerjaan dan wajib memenuhi hak-hak Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa Tenaga Kerja yang dipekerjakan pada PIHAK PERTAMA.
- (4) Mematuhi peraturan Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH) sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan pedoman yang telah ditentukan oleh PIHAK PERTAMA berdasarkan petunjuk dari Sub Bidang K3LH PIHAK PERTAMA.
- (5) Mendaftarkan semua tenaga kerjanya di jamin BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dengan menunjukkan bukti keikutsertaan.
- (6) Bertanggungjawab sepenuhnya bila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja ringan, sedang, berat dan fatal serta menanggung segala biaya yang timbul akibat kecelakaan tersebut sesuai ketentuan undang-undang tenaga kerja yang berlaku.
- (7) PIHAK KEDUA dalam melaksanakan pekerjaannya harus mendukung penerapan Sistem Manajemen PIHAK PERTAMA khususnya penerapan ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SMK3, Program 5R serta mematuhi peraturan-peraturan lainnya yang berlaku di lingkungan PIHAK PERTAMA.
- (8) Menyediakan Tenaga Kerja, peralatan dan material dengan jumlah dan persyaratan sesuai dengan kebutuhan, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan sebaik-baiknya.
- (9) Merawat peralatan kerja agar setiap saat siap untuk digunakan. Biaya yang timbul sehubungan dengan hal tersebut menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.
- (10) Dalam melaksanakan pekerjaan, PIHAK KEDUA harus mencapai target yang ditetapkan dan wajib menjamin mutu pekerjaan secara professional sesuai dengan keahlian serta tunduk/patuh pada ketentuan-ketentuan di lingkungan PIHAK PERTAMA yang berlaku bagi PIHAK KEDUA
- (11) Menyediakan buku harian di tempat kerja untuk mencatat kemajuan pekerjaan sehari-hari dan buku harian tersebut diisi setiap hari dan ditandatangani oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA.

- (12) Membuat laporan mingguan yang merupakan kumpulan dari laporan harian pelaksanaan pekerjaan yang ditujukan kepada PIHAK PERTAMA.
- (13) Mengganti Pekerja yang ditolak atau diusulkan untuk diganti oleh PIHAK PERTAMA yang disebabkan oleh tidak tercapainya mutu pekerjaan yang dilakukan.
- (14) Menyediakan Tenaga Kerja pengganti sebagai penggantian Tenaga Kerja yang tidak masuk kerja. Biaya yang timbul sehubungan dengan pengganti Tenaga Kerja dimaksud menjadi beban serta tanggung jawab PIHAK KEDUA, sehingga tidak dapat ditagihkan ke PIHAK PERTAMA.
- (15) Melengkapi Tenaga Kerjanya dengan seragam kerja yang berbeda dengan Pekerja PIHAK PERTAMA. Identitas Pekerja berupa ID Card yang memuat nama diri dan nama perusahaan PIHAK KEDUA, yang harus dipakai atau digunakan setiap melaksanakan pekerjaan.
- (16) Menyediakan dan melengkapi Tenaga Kerjanya dengan alat-alat keselamatan kerja seperti *safety shoes*, *helmet*, sarung tangan dan lain-lain.
- (17) Mengerjakan ulang pekerjaan yang hasil pekerjaannya dianggap tidak sesuai dengan standar hasil pekerjaan.
- (18) Melakukan penggantian Tenaga Kerja yang sudah mencapai atau melebihi batas usia sebagaimana dimaksud dalam Kontrak ini. Dan apabila terjadi penggantian Tenaga Kerja yang disebabkan oleh batas usia tersebut atau terjadi PHK oleh PIHAK KEDUA, maka segala biaya yang timbul sehubungan dengan penggantian tersebut sepenuhnya merupakan tanggung jawab dan beban PIHAK KEDUA.
- (19) Apabila terjadi penggantian tenaga Kerja PIHAK KEDUA sebagaimana dimaksud diatas maka Pelaksanaan Pekerjaan wajib menyampaikan data terkait jumlah dan waktu penggantian Tenaga Kerja tersebut kepada PIHAK PERTAMA (Biro SDM & Umum), selambat-lambatnya 14 (empat belas) Hari Kerja sebelum waktu penggantian
- (20) Dalam pelaksanaan pekerjaan, maka PIHAK KEDUA wajib menunjuk seorang pengawas yang ditugaskan di setiap area kerja PIHAK PERTAMA.

Berdasarkan Pasal di atas, secara tegas KSI menyebutkan bahwa PT Cakra Muda Indonesia sebagai perusahaan alih daya mempunyai kewajiban untuk melindungi dan memenuhi semua hak-hak pekerja *outsourcing* saat bekerja di PT Krakatau Semen Indonesia, sesuai dengan

apa yang tercantum didalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 61 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (2).

Berbeda dengan praktik di lapangan, pekerja *outsourcing* PT Cakra Muda Indonesia merasa perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain upah, kesejahteraan dan Kesehatan tidak dapat dirasakan sesuai dengan yang mereka harapkan. Pasalnya setiap bulan pembayaran upah selalu telat, pembayaran fasilitas kesehatan dilakukan dalam enam (6) bulan sekali. Meskipun para pekerja sudah melakukan komplain terhadap perlakuan perusahaan *outsourcing* akan tetapi tidak ada perbaikan, akhirnya mau tidak mau para pekerja menerima ini karena yang terpenting adalah bisa tetap bekerja.⁵

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Yuridis Normatif,⁶ yaitu mencakup penelitian terhadap azas-azas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, sejarah hukum dan perbandingan hukum.⁷ Penulis melakukan pendekatan penelitian terhadap Perjanjian Kerja antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan Perusahaan Alih Daya Nomor 27/DU-KSI/KONTR/VII/2020 Tanggal 1 Juli 2020 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

⁵ Wawancara dengan Sam'un Basri, pada tanggal 22 April 2021 di PT Krakatau Semen Indonesia.

⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2015, hlm. 51.

⁷ Suratman dan Philips Dillah, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta hlm.

C. PEMBAHASAN

1. Implementasi Pelaksanaan Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya terhadap Karyawan *Outsourcing* di PT Krakatau Semen Indonesia Berdasarkan Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Alih Daya Dengan Perusahaan Pemberi Kerja.

Perjanjian kerja merupakan suatu wadah yang menghubungkan para pihak dalam hubungan kerja di mana kedudukannya merupakan undang-undang bagi pihak yang membuat perjanjian. Dengan kata lain hubungan kerja antara yang memberi pekerjaan dengan pekerja diikat oleh perjanjian kerja sehingga mereka dapat melakukan perjanjian terikat dengan apa yang sudah dituangkan dalam perjanjian tersebut.

Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Penyerahan atau pelimpahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing*, terlebih dahulu diawali dengan negosiasi antara perusahaan pengguna pekerja *outsourcing* (perusahaan pemberi pekerjaan) dengan perusahaan *outsourcing* (perusahaan penerima pekerjaan) hingga tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak yang kemudian dituangkan dalam suatu perikatan atau perjanjian, yang dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang mencantumkan bagaimana prosedur kerjanya, pelaksanaannya, dan kemungkinan yang akan terjadi atau timbul perselisihan dalam praktik *outsourcing* tersebut. Dalam hal ini sudah tentu termasuk pekerja.

Di dalam hal ini PT Krakatau Semen Indonesia telah melakukan penyerahan pekerjaan kepada PT Cakra Muda Indonesia dengan ruang lingkup perjanjian *general affair* dan *outsourcing* dengan Nomor: 27/DU-KSI/KONTR/VII/2020 Tanggal 23 April 2020, dalam hal ini PT Cakra Muda Indonesia bersedia menjalankan kesepakatan yang ada

didalam perjanjian yaitu melaksanakan kewajibannya terhadap pekerja *outsourcing*

Berdasarkan perjanjian antara PT Krakatau Semen Indonesia dan PT Cakra Muda Indonesia, telah dituliskan bahwasanya didalam pelaksanaan pekerjaan ini pekerja tetap harus dilindungi hak dan kewajibannya berdasarkan undang-undang yang berlaku, seperti yang tercantum pada Pasal 5 di atas tentang Kewajiban Pihak Kedua khususnya pada ayat 3, 4, dan 5 yaitu sebagai berikut:

- (3) Mentaati ketentuan perundang-undangan termasuk undang-undang bidang ketenagakerjaan dan wajib memenuhi hak-hak Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa Tenaga Kerja yang dipekerjakan pada PIHAK PERTAMA.
- (4) Mematuhi peraturan Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH) sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan pedoman yang telah ditentukan oleh PIHAK PERTAMA berdasarkan petunjuk dari Sub Bidang K3LH PIHAK PERTAMA.
- (5) Mendaftarkan semua tenaga kerjanya di jamin BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dengan menunjukkan bukti keikutsertaan.

Kewajiban PT Cakra Muda Indonesia sebagaimana telah disepakati dalam sebuah perjanjian antara PT Krakatau Semen Indonesia dan PT Cakra Muda Indonesia mencantumkan bahwa PT Cakra Muda Indonesia berkewajiban untuk Mentaati ketentuan perundang-undangan termasuk undang-undang bidang ketenagakerjaan dan wajib memenuhi hak-hak Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa Tenaga Kerja yang dipekerjakan di PT Krakatau Semen Indonesia termasuk namun tidak terbatas pada Jaminan Kesehatan.

Implementasi pelaksanaan kewajiban oleh perusahaan alih daya terhadap karyawan *outsourcing* tidak sesuai dengan apa yang ada dilapangan, pemberian jaminan sosial yang mana dalam kesepakatan antara PT Krakatau Semen Indonesia dengan PT Cakra Muda Indonesia bahwa PT Cakra Muda Indonesia wajib Mentaati ketentuan perundang-

undangan termasuk undang-undang bidang ketenagakerjaan dan wajib memenuhi hak-hak Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa Tenaga Kerja dan Mendaftarkan semua tenaga kerjanya di jamin BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dengan menunjukkan bukti keikutsertaan.

Tidak hanya itu, berdasarkan informasi terbaru pada kasus ini yaitu pembayaran BPJS yang sampai saat ini belum dibayarkan. Hal ini dirasakan oleh salah satu karyawan *outsourcing* yang beberapa minggu ini dalam keadaan sakit, pasalnya ketika berobat pada klinik faskes yang didaftarkan pada BPJS yang mana karyawan ini di tolak karena BPJS yang belum dibayarkan. Seperti yang dilontarkan oleh Ibu Titin sebagai berikut:⁸

“jadi kemarin saya sakit mas, pada saat daftar saya ditolak karena BPJS saya belum dibayarkan. Karena keadaan saya sakit saya langsung menghubungi mas Wildan (Pihak KSI), namum mas Wildan mengarahkan ke Perusahaan alih daya, hanya saja saya merasa sudah malas karena sudah sering saya komplain tapi tidak ada balasan. Akhirnya, saya membeli obat di apotik terdekat, karena memang saya sudah kurang enak badan”.

Berdasarkan implementasi bahwa pembayaran BPJS yang selama perkerjaan ini dilaksanakan dan pembayaran gaji sering sekali mengalami keterlambatan bahkan dibayar dalam waktu 6 bulan sekali, dalam hal ini karyawan *outsourcing* tidak mendapatkan keadilan sesuai dengan sila ke lima yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Konsep keadilan ini tidak saja menjadi dasar hukum dari kehidupan bangsa, tetapi sekaligus menjadi pedoman pelaksanaan dan tujuan yang akan dicapai dengan hukum. Keadilan sosial adalah langkah yang menentukan untuk mencapai Indonesia yang adil dan makmur.

Prinsip keadilan dalam pengaturan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* merupakan unsur idial dari hukum. Hal ini sesuai dengan

⁸ Wawancara dilakukan di PT Krakatau Semen Indonesia dengan salah satu pekerja *outsourcing* di bagian *Administrasi*, Tanggal 6 Juni Tahun 2021 jam 13.00 WIB.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Pasal 6 ayat (1) beserta penjelasannya bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus mencerminkan prinsip atau asas keadilan. Artinya bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara tanpa kecuali. Termasuk peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur pekerja *outsourcing*.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas antara peraturan yang berkaitan dengan kewajiban terhadap karyawan yang mana tercantum pada perjanjian kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal ini yaitu PT Krakatau Semen Indonesia dan perusahaan alih daya yaitu PT Cakra Muda Indonesia dikorelasikan dengan teori-teori yang mendukung serta implementasi di lapangan mengenai kewajiban terhadap karyawan *outsourcing* terhadap hak-hak tidak berjalan dengan beriringan bahkan tidak dipenuhi oleh perusahaan alih daya dan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Di dalam syarat sahnya perjanjian yang mana tertuang pada Pasal 1320 KUHPer jika kita lihat dengan perjanjian yang dilakukan antara PT Krakatau Semen Indonesia dan PT Cakra Muda Indonesia yaitu:

a. Kesepakatan

Para pihak yang mengadakan perjanjian kerja haruslah bersepakat, setuju dan sei-sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. Artinya apa yang disepakati salah satu pihak harus disepakati oleh pihak lainnya. Dalam hal ini PT Krakatau Semen Indonesia dan PT Cakra Muda Indonesia berdua sepakat untuk mengadakan perjanjian yang mana tertuang pada tubuh perjanjian ini dengan dilengkapi oleh dokumen-dokumen pendukung perjanjian ini.

b. Kecakapan membuat suatu perjanjian.

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. PT Krakatau Semen Indonesia dan PT Cakra Muda Indonesia merupakan Badan Hukum sah dimata hukum yang di Notariskan kepada Notaris yang memang terdaftar sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dapat di pertanggung jawabkan dikemudian hari.

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek Suatu perjanjian harus ditentukan isinya. Isi dalam perjanjian ini sudah sangat jelas, dimana dalam melakukan perjanjian terdapat ruang lingkup yang harus di lakukan oleh Pihak Pertama dan terdapat kewajiban dari Para Pihak yang wajib dilakukan berdasarkan perjanjian ini.

d. 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 KUHPerdara. Perjanjian ini dibuat dengan itikad baik antara PT Krakatau Semen Indonesia dan PT Cakra Muda Indonesia, dimana didalam perjanjian ini telah dicantumkan beberapa kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di dalam melaksanakan dan melindungi Para Pihak maupun Pihak lainnya yaitu pekerja *outsourcing*, sehingga perjanjian ini dilindungi berdasarkan peraturan perundang-undangan dan tidak bertentangan.

Berdasarkan dengan syarat sahnya suatu perjanjian 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 KUHPerdara. Dari penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa jika salah satu dari syarat

sahnya suatu perjanjian tersebut tidak terpenuhi, maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut, bisa dibedakan menjadi dua macam, yang pertama Syarat subyektif Maksudnya, karena menyangkut mengenai suatu subyek yang disyaratkan dalam hal ini yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

Kedua yaitu 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. Apabila terjadi pada sebuah perjanjian kerja tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan oleh hakim. Kemudian apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut di muka sidang peradilan.⁹

Berdasarkan hasil penelitian dari kasus diatas mengenai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan alih daya terhadap karyawan *outsourcing* yang secara hukum dengan di sahkannya perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan alih daya terhadap karyawan *outsourcing* secara normatif memenuhi sesuai dengan syarat sahnya perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPer, namun pada realisasinya dapat dibatalkan karena tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian khususnya syarat subyektif karena perusahaan alih daya lalai dalam melaksanakan kesepakatan yang sudah di sepakati dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan karena tidak membayarkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh

⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020, hlm. 101.

karyawan *outsourcing* sebagaimana tercantum pada Pasal 4 huruf c yang mewajibkan memberikan kesejahteraan terhadap karyawannya.

Di dalam kasus ini, PT Krakatau Semen Indonesia sebagai perusahaan pemberi kerja telah melakukan prosedur sesuai dengan standard yang berlaku di PT Krakatau Semen Indonesia yaitu dalam bidang pengadaan barang dan jasa di dalam melakukan pemilihan perusahaan alih daya. Namun pada pelaksanaannya, terdapat penyimpangan dari PT Cakra Muda Indonesia. Hal ini menjadi evaluasi untuk PT Krakatau Semen Indonesia, agar dalam memilih vendor harus taat terhadap aturan yang ada. Untuk Langkah selanjutnya PT Krakatau Semen Indonesia melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kewajiban dari perusahaan alih daya, selain melakukan tender ulang Kembali, PT Krakatau Semen Indonesia mewajibkan Pihak Kedua dalam melakukan penagihan wajib melampirkan bukti pembayaran BPJS baik ketenagakerjaan maupun kesehatan sehingga pelaksanaan kewajiban oleh Pihak Kedua akan berjalan dengan baik.

D. PENUTUP

KESIMPULAN

Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya terhadap Karyawan *Outsourcing* di PT Krakatau Semen Indonesia Berdasarkan Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Alih Daya yaitu tidak sesuai dengan pasal 5 tentang kewajiban pihak kedua. Meskipun dalam pelaksanaannya hanya beberapa yang tidak dilaksanakan yaitu salah satunya adalah pembayaran BPJS yang memang dilakukan 6 bulan sekali, dalam hal ini bertentangan dengan tujuan dari sila ke-5 yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Jadi, kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan alih daya tidak sepenuhnya memberikan nilai keadilan untuk karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT Krakatau Semen Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku :

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020.
- I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing “Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum”*, Malang: Setara Press, 2016.
- Khairani, *Kepastian Hukum (Hak Pekerja Alih daya)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Prsada, 2012.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2015.
- Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, 2020.

B. Hukum/ Peraturan Perundang-Undangan :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Perjanjian Kerja antara PT Krakatau Semen Indonesia dengan PT Cakra Muda Indonesia Nomor : 27/DU-KSI/KONTR/VII/2020 Tanggal 1 Juli 2020.