

**SKRIPSI**

**ALI PRIO UTOMO**

**EKSISTENSI LEMBAGA PENYEDIA JASA TENAGA KERJA  
BAGI PERUSAHAAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2003**

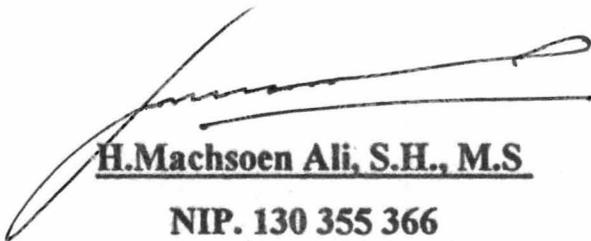
**EKSISTENSI LEMBAGA PENYEDIA JASA TENAGA KERJA  
BAGI PERUSAHAAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN  
MEMENUHI SYARAT-SYARAT UNTUK MENCAPAI  
GELAR SARJANA HUKUM**

**Dosen Pembimbing,**

**Penyusun,**



**H. Machsoen Ali, S.H., M.S**  
**NIP. 130 355 366**



**ALI PRIO UTOMO**  
**NIM. 039910 440-U**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2003**

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji**

**Pada hari Rabu, tanggal 5 November 2003**

**Panitia Penguji Skripsi :**

**Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.Hum.**

**Anggota : 1. H.Machsoen Ali, S.H., M.S.**

**2. Dr. Marten L. Souhoka, S.H., M.S.**

**“Kebenaran itu dapat disalahkan, tetapi  
kebenaran tidak dapat dikalahkan”**

Kupersembahkan skripsi ini untuk papa, mama  
tercinta yang telah membesarkan dan memberikan  
kasih sayang dan cinta dengan tulus dan dukungan  
yang tiada henti – hentinya serta bimbingan yang  
tidak putus – putusnya....

## KATA PENGANTAR

Dengan ucapan terima kasih dan puji syukur kehadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayahnya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ EKSISTENSI LEMBAGA PENYEDIA JASA TENAGA KERJA BAGI PERUSAHAAN DI TINJAU DARI UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ”, sesuai dengan waktunya. Penulisan skripsi ini untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Dalam penulisan skripsi ini dilatarbelakangi dengan adanya penggunaan setiap laki-laki atau wanita yang sedang atau melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dengan suatu bentuk usaha yang berbadan hukum milik perorangan, persekutuan, atau badan hukum swasta atau negara untuk mencari keuntungan.

Manusia adalah tempatnya khilaf dan kekurangan dan penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis dengan kerendahan hati mohon maaf apabila dalam penulisan ini ada kekurangan tersebut. Selain itu penulis selalu mengharapkan masukan dan saran yang membangun dari pembaca.

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan para pihak, untuk itu dengan rasa ikhlas penulis menyampaikan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak H. Machsoen Ali, S.H, M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum sekaligus sebagai Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu

- ditengah-tengah kesibukan beliau sebagai Dekan dan Dosen yang telah memberikan arahan dan petunjuk serta bimbingan kepada penulis.
2. Ibu Lanny Ramli, S.H.,M.Hum., Selaku Ketua Tim Penguji yang telah meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan beliau sebagai Ibu Rumah Tangga dan Dosen yang telah memberikan arahan dan petunjuk serta bimbingan kepada penulis.
  3. Bapak Dr. Marten L. Souhoka, S.H., M.S, selaku anggota penguji yang telah memberikan kritikan dan saran serta berkenan menguji skripsi penulis.
  4. Bapak I Wayan Titib Sulaksana, S.H., M.S. selaku Ketua UPKBH FH UNAIR terima kasih atas diberikannya kesempatan pada penulis menjadi mahasiswa magang dan mengamalkan ilmu serta mengabdikan diri penulis kepada masyarakat sesuai dengan TRI DHARMA PERGURUAN TINGGI yang ke-3 (pengabdian pada masyarakat), semoga amal baik bapak diterima oleh Allah SWT dan mendapatkan balasan yang baik.
  5. Orang tua, Papa( Roelly Achiroel. W ) dan Mama( Hesty Susantie ) yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan, doanya, dan dukungan yang sebesar – besarnya, dan sekali lagi buat Papa yang telah berkenan membantu dalam penulisan ini.
  6. Adikku Rangga Dwi Adiputra, Rizky, Yuedo, Wibowo “Webi”, Syalendra “Dendra”, Monica Sherlyta “Dea”, yang telah memberikan doa dan dukungannya.

7. Mbah Kakung(Rome S) dan Mbah Ibu dengan doa, bantuan materi maupun non materi, perhatian dan petuah – petuahnya serta keluarga Bapak. Ian terutama Mama( Retno Setiawati ), Adri dan Fitri trima kasih atas perhatian dan doa serta dukungannya.
8. Mas Anjar Wahyu Wikanadi dan Mas Windiyanto Yudho Wicaksono, terima kasih atas bantuan baik bimbingan, saran, kritikan dan Pendidikan di Songgoriti-Batu maupun di kantor.
9. Dito(mau minjamin sepeda motor), Esti, Ida, Fufah terima kasih bantuannya atas saran, kritikan, doa dan dukungannya terhadap skripsiku.
10. Joko terima kasih banyak atas bantuannya, aku telah di ijin ngetik skripsi dirumahmu dan dipinjamkan sepeda motor untuk ngurus skripsi. Semoga mendapatkan balas dari Allah SWT dan semoga di beri kemudahan selalu.
11. teman – teman UPKBH, Lintang, Riza, Laily, Endah, Indah, Sumar, Anis, Ika,....., terima kasih atas doa dan dukungannya. Semoga hubungan kita di Kantor dalam menanganin kasus-kasus dan membela orang-orang yang membutuhkan bantuan kita, selalu kompak.
12. Mas Purwanto, terima kasih bantuannya dan doanya dan telah bagi-bagi suka dan duka serta memberikan pengalaman hidup selama aku di UPKBH.

13. Sahabat-sahabatku di Cirebon, Fadli, Dedi, Yogi, Hilda, Yessi, Xena, Beni, Ruli, Yessi “neng”,... dukungan dan doanya.
14. Teman – temanku angkatan 99 semoga sukses selalu.

Dan semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT akan selalu memberikan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua, amin.

Surabaya November 2003

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Lembaran Persetujuan .....	ii
Motto .....	iii
Lembaran Persembahan .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi .....	vi

### **BAB I PENDAHULUAN**

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah .....	1
2. Penjelasan Judul .....	11
3. Alasan Pemilihan Judul .....	14
4. Tujuan Penulisan .....	15
5. Metodologi .....	16
6. Pertanggungjawaban Sistematis .....	18

### **BAB II TUJUAN DAN TANGGUNG JAWAB LEMBAGA**

#### **PENYEDIA JASA TENAGA KERJA BAGI PERUSAHAAN**

1. Asal Mula Munculnya Penyedia Jasa Pekerja .....	21
2. Hak Dan Kewajiban Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja Terhadap Pekerja .....	33
3. Hubungan Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja Dengan Tenaga Kerja .....	34

4. Hubungan Tenaga Kerja Dengan Perusahaan .....	39
5. Hubungan Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja Dengan Perusahaan/Majikan .....	41

**BAB III PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG  
DIGUNAKAN OLEH PERUSAHAAN MELALUI  
PERJANJIAN PEMBORONG ATAU LEMBAGA  
PENYEDIA JASA TENAGA KERJA**

1. Pengaturan Hak-Hak Normatif Pekerja .....	43
2. Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Pekerja .....	46
3. Upaya Hukum Dalam Penyelesaian Sengketa .....	48

**BAB IV PENUTUP**

1. KESIMPULAN .....	53
2. SARAN .....	54

**DAFTAR BACAAN.**

## BAB I PENDAHULUAN

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam rangka melaksanakan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya diperlukan adanya suatu Tujuan Nasional. Hal ini sesuai dengan salah satu Tujuan Nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang – undang Dasar 1945 Alinea IV yang berbunyi “ ...untuk Memajukan Kesejahteraan Umum...”. Dari Tujuan tersebut diatas maka selayaknya program – program Pembangunan sektoral maupun regional perlu diusahakan dan ditingkatkan.

Salah satunya adalah dengan menciptakan dan memperluas kesempatan kerja sebanyak mungkin. Kesempatan rakyat untuk ikut berperan dalam persaingan usaha sangat sedikit sekali, dan buruh yang memang bermodal tenaga selalu ditempatkan sangat jauh di bawah posisi tawar pengusaha. Buruh memang menggunakan tenaga, waktu dan pikiran dalam bekerja, sedangkan pengusaha berkuasa dengan modalnya. Tetapi pekerja bukanlah alat mesin yang bisa diperlakukan seenaknya. Bagaimanapun juga pekerja tetap manusia yang punya harga diri, martabat dan kehidupan. Pekerja tetap berhak mendapatkan kesejahteraan hidup yang lebih baik adanya pembagiannya lebih adil dengan pemilik modal.

Selain dengan menciptakan perluasan kesempatan kerja diperlukan juga adanya peningkatan kesejahteraan bagi para tenaga kerja. Hal ini

dimaksudkan agar para tenaga kerja mendapatkan hak yang selayaknya diperoleh tanpa melupakan kewajiban yang harus dilaksanakannya. Dalam hal ini Pemerintah harus memberikan suatu jaminan ketenangan kepada para tenaga kerja dan pengusaha, berupa perlindungan dan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban mereka. Ketenangan bekerja dan berusaha akan tercapai apabila berjalan secara serasi, seimbang, harmonis dan dinamis. Hubungan Industrial Pancasila dapat menciptakan keadaan tersebut<sup>1</sup>.

Hak yang diberikan oleh Undang – undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “ Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ”. Dari pasal tersebut diharapkan bahwa suatu pekerjaan yang layak hanya akan diperoleh jika terbukanya kesempatan kerja bagi para tenaga kerja dan dijamin pelaksanaannya oleh pemerintah. Sehingga dalam hal ini para tenaga kerja mempunyai suatu perlindungan hukum dan menjamin mereka untuk mendapatkan kesempatan kerja dan penghidupan yang layak, dan lain pihak Pemerintah semakin berusaha untuk ikut merealisasikannya yaitu, dengan cara mendorong investor dalam negeri maupun investor asing untuk berinvestasi dan menciptakan lapangan kerja sebesar – besarnya untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan.

Akan tetapi apabila diperhatikan lebih lanjut hal tersebut dinilai kurang memberikan suatu jaminan, karena dengan adanya kondisi sosial dan ekonomi yang tidak menentu menyebabkan para investor dalam negeri maupun asing enggan untuk menanamkan modalnya di Indonesia dan memilih

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, et al, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, h. 191

negara lain yang dianggap mampu mengembangkan modal dan usahanya secara optimal. Kebijakan elit politik juga menjadi salah satu sebab yang mempengaruhi masalah ketenagakerjaan. Salah satu misal adalah naiknya tarif dasar listrik yang tentu saja disertai dengan naiknya harga barang.

Hal ini tentu saja dianggap sangat memberatkan pengusaha pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sehingga tidak sedikit perusahaan yang terutama bergerak pada sektor industri kesulitan dalam menjalankan kegiatan usahanya bahkan tidak sedikit perusahaan yang memilih untuk menutup kegiatan usahanya yang disertai dengan menjatuhkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawannya.

Adanya keadaan yang demikian ini tentu saja akan menambah jumlah angka pengangguran di Indonesia, dan karena kebijakan elit politik maka jumlah kesempatan kerja jauh lebih sedikit dari pada jumlah tenaga kerja. Pada situasi yang demikian ini maka persaingan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak akan semakin sulit dan sisi lain kesejahteraan akan semakin jauh dari jangkauan.

Dalam masa yang serba sulit ini ternyata banyak kaum pemilik modal yang justru memanfaatkan untuk mengeruk keuntungan dengan cara apapun. Sementara itu karena kebutuhan hidup masyarakat semakin mendesak untuk dipenuhi, sehingga banyak para tenaga kerja yang pada akhir keputusannya menerima pekerjaan apapun meskipun pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan ketrampilan dan bidang pendidikan akademis yang telah ditempuh. Di sisi lain para investor masih enggan masuk ke Indonesia, yang dikarenakan masih

belum adanya kepastian hukum. Kondisi tersebut oleh kaum pemilik modal dimanfaatkan untuk merekrut pekerjaanya dengan cara yang sangat menguntungkan perusahaan, namun sangat merugikan buruh. Para pengusaha lebih suka memakai biro jasa tenaga kerja.

Bayangkan upah pada bulan pertama dipotong 100%, lalu masih dipotong lagi setiap bulannya bahkan yang beredar ada yang memotong upah lembur atau intensif. Dan yang paling menyakitkan adalah tidak adanya kepastian nasib masa depan buruh yang bersangkutan. Logikanya bila pihak perusahaan merasa tidak cocok lagi atau buruh yang bersangkutan dianggap vokal akan dengan seandainya dikembalikan kepada lembaga penyedia jasa tenaga kerja.

Perusahaan sudah mulai melakukan suatu terobosan – terobosan dengan memanfaatkan lembaga penyedia jasa tenaga kerja. Dengan cara tersebut maka perusahaan lebih menghemat pengeluaran seperti halnya tunjangan, selain itu juga tidak terlalu sulit dalam mengurus pekerjaanya, karena sudah menjadi kewajiban lembaga penyedia jasa tenaga kerja. Berbeda bila perusahaan merekrut sendiri pekerja, maka perusahaan harus membuat perjanjian kerja sebanyak pekerja yang dibutuhkan. Tetapi jika menggunakan lembaga penyedia jasa tenaga kerja hanya membuat 1 (satu) perjanjian saja dengan lembaga penyedia jasa tenaganya.

Segala urusan hak pekerja menjadi tanggungan lembaga penyedia jasa tenaga kerja yang dicantumkan dalam perjanjian pemborongan, sehingga lembaga penyedia jasa tenaga kerja di sini bisa dikatakan sebagai kepanjangan

tangan perusahaan sebab hal – hal yang berkaitan dengan hak pekerja semuanya berasal dari perusahaan. Lembaga penyedia jasa tenaga kerja timbul karena ada pemborongan dari perusahaan yang memborongkan sebagai pekerjanya.

Lembaga penyedia jasa tenaga kerja menyerahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain itu dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerja yang dibuat secara tertulis, hal ini tercantum dalam hal perjanjian yang lebih dikenal dengan perjanjian bisnis. Hal ini diatur dalam Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ayat 1 “Dalam hal perusahaan pemberi kerja kepada pemborong maka pemborong atau sub – sub pemborong pelaksana pekerja yang ditunjuk harus berbadan hukum”.

Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja memiliki tenaga kerja lalu dipinjam oleh perusahaan lain, kemudian pekerjanya ditempatkan pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan dengan sistem borongan. Penyebutan pemborong di sini karena usahanya menekankan pada sistem borongan yang ditawarkan oleh perusahaan. Pemborong mengerjakan pekerjaan yang memerlukan waktu tertentu oleh perusahaan, sehingga berbeda dengan pekerjaan yang tetap dan terus menerus.

Perusahaan tidak hanya melakukan penempatan saja tapi juga pengelolaan dalam arti segala suatu yang berkait dengan hak – hak pekerja ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan itu sendiri. Untuk status pekerja di lembaga penyedia jasa tenaga kerja dapat diangkat menjadi pekerja tetap,

tetapi pekerja tetap penyedia jasa pekerja bukan perusahaan dengan syarat harus memiliki masa kerja 1 tahun.

Lembaga penyedia jasa tenaga kerja tidak mau tahu dengan masalah pekerjaannya, dengan alasan tidak suka maka seorang pekerja dapat diberhentikan dari pekerjaannya meski jangka waktu yang ditentukan belum berakhir. Lembaga penyedia jasa tenaga kerja sendiri tidak melakukan usaha untuk bernegosiasi agar pekerjanya tetap bekerja.

Perusahaan sangat untung besar karena dengan pertimbangan bahwa dengan mempekerjakan pekerja dari lembaga penyedia jasa tenaga kerja maka perusahaan hanya memberikan hak – hak yang minim berbeda bilamana perusahaan mempekerjakan pekerja tetap misalnya tanpa tunjangan-tunjangan seperti upah makan dan transportasi yang sifatnya tetap dan tidak tetap. Hak – hak pekerja tidak terlindungi oleh SPSI ditempat mereka bekerja, karena ada anggapan bahwa pekerja lembaga penyedia jasa tenaga kerja tersebut telah merebut lahan pekerja tetap juga calon pekerja merasa dipermainkan oleh perusahaan dengan dalih tidak ada lowongan tetapi pada kenyataan perusahaan mengambil pekerja dari lembaga penyedia jasa tenaga kerja.

Memasuki bulan pertama tahun 2003, buruh langsung menghadapi tekanan serius yaitu tuduhan sepihak para pemilik modal. Tuduhan tersebut telah mengadili buruh sebagai pihak yang “bersalah” dan menjadi penyebab larinya beberapa investor keluar negeri. Soal hengkangnya beberapa perusahaan atau investor ke luar negeri, aksi “demo” buruh dianggap sebagai penyebab larinya investor ke luar negeri.

Tindakan “mempojokan” buruh sebagai penyebab larinya investor. Ujung – ujungnya ini melindas sebuah produk hukum yang dianggap membela buruh, Peraturan perundang – undangan tentang Ketenagakerjaan. Maka lahirlah peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan yang dimaksud untuk merevisi, dalam situasi buruh sedang dipojokan oleh sebuah konspirasi kekuatan modal yang tidak menyukai buruh tumbuh menjadi kekuatan besar, karena itu akan menjadi ancaman bagi pemilik modal.

Peraturan perundang – undangan tentang PHK dan pemberian uang pesangon yang wajar – wajar saja menjadi salah satu kritik tajam para pemilik modal karena dianggap membela buruh. Sebenarnya sebagai produk hukum, peraturan perundang – undangan memiliki banyak kelemahan dan juga merugikan buruh.

Relokasi produksi dari negeri maju ke negeri berkembang tersebut disebabkan oleh berbagai hal, antara lain; meningkatnya biaya produksi, terutama karena upah buruh tinggi dan mahalnya mendirikan pabrik karena harus mempertimbangkan isu lingkungan hidup. Selain itu hampir di semua negeri industri maju pengusaha harus berhadapan dengan organisasi buruh yang kuat.

Tingginya upah buruh di negeri industri maju di lain sisi juga menyebabkan mengalirnya arus komoditi ke wilayah ini karena daya bermasyarakatnya semakin tinggi. Negeri industri maju selanjutnya menjadi pasar komoditi terbesar sebagai akibat tingkat konsumsi masyarakat tinggi. Taraf kemajuan teknologi terutama di bidang transportasi dan telekomunikasi

yang membuat batasan – batasan wilayah di dunia menyempit sehingga berbagai transaksi bisnis menjadi lebih mudah dan cepat.

Adanya mekanisme ala produksi yang dapat membagi proses produksi yang dapat membagi produksi ke unit – unit kerja yang sederhana. Maka proses produksi komoditi tidak lagi bergantung pada ketrampilan tenaga kerja manusia yang rumit. Dengan kata lain akibat kemajuan teknologi tidak terlalu dibutuhkan tenaga kerja trampil (*skilled – worker*). Ketrampilan produksinya bisa diperoleh dengan melakukan pelatihan tenaga kerja dalam waktu jangka pendek. Sementara di negara industri maju sendiri lebih ditujukan untuk memproduksi barang kebutuhan yang nilai tambahnya ditentukan oleh kemajuan teknologi. Melimpahnya angkatan tenaga kerja produktif dan lemahnya kekuatan buruh yang teroganisir negeri nerkembang menjadi daya tarik investasi.

Posisi pengusaha menjadi sangat dominan bila berhadapan buruh. Kontrol terhadap buruh menjadi penting bagi pengusaha untuk menjaga kelancaran proses produksi. Akibat surplus di pasar tenaga kerja ini pengusaha dapat mengatur rekrutmen buruhnya.

Biasanya yang dipilih adalah buruh perempuan dan rata – rata berusia muda (15 – 29 tahun). Melimpahnya cadangan tenaga kerja ini juga didorong adanya produksi pertanian di pedesaan. Dengan masuknya mekanisme produksi hasil pertanian maka terjadi kelebihan tenaga kerja. Mereka tersingkir di sector agrikultur inilah yang akan masuk ke pasar tenaga kerja untuk memperoleh tempat disektor industri modern di perkotaan.

Masih dalam tahun 2003, meskipun baru saja buruh mendapatkan kebebasan berserikat dan perlindungan terhadap hak untuk berorganisasi. Namun begitu, bukan jaminan bahwa buruh di Indonesia akan leluasa mengimplementasikan hak – hak tersebut, sikap-sikap anti serikat masih sangat dominan. Serikat buruh masih dilihat sebagai ancaman bagi kelangsungan perusahaan dan besarnya keuntungan yang seharusnya dinikmati oleh pemilik modal sebagaimana mereka telah rasakan sebelum kebebasan berserikat belum diakui.

Akibatnya akses buruh berkaitan dengan informasi produksi dan juga dalam pembuatan kesepakatan kerja bersama masih sangat dibatasi. Lebih parah lagi kalau serikat buruh dianggap sebagai “pihak ketiga” yang melakukan intervensi kepada pemilik modal. Permasalahan yang dihadapi buruh yang berkaitan dengan haknya ternyata tidak hanya sebagaimana diuraikan di atas. Masih banyak permasalahan yang dihadapi buruh khususnya di Indonesia, seperti penyimpangan penerapan system kontrak atau KKWT( kesepakatan kerja waktu tertentu ), outsourcing, PHK, jamsostek, upah.

Pemerintah akhirnya mengesahkan Undang – undang no. 13 tahun 2003 ini pada awal tahun 2003 walau mengundang kontroversial. Terutama, pertama mengenai masalah inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lain menimbulkan ketidakpastian hukum. Tentunya ini akan tidak bisa menciptakan hubungan industrial di tempat kerja, baik pengusaha maupun pekerja menjadi tidak pasti, mana yang harus diberlakukan. Misalnya, ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (KKWT). KKWT itu di satu

pihak perjanjian kerja waktu tertentu bisa dilakukan atas dasar jangka waktu. Tapi ada pasal lain yang menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk pekerjaan – pekerjaan yang bersifat tetap tidak boleh diatur dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja atas dasar jangka waktu tertentu bisa diterapkan pada pekerjaan – pekerjaan yang bersifat tetap, berarti ini tidak konsisten di satu pihak dilarang tapi di lain pihak diperkenankan.

Kemudian kedua, ketentuan tentang outsourcing misalnya di ijkannya pengusaha melakukan praktek outsourcing dapat berdampak buruk terhadap serikat buruh perusahaan yang bersangkutan. Outsourcing dapat mengurangi kekuatan serikat buruh karena pekerjanya tidak bisa menjadi anggota serikat buruh. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja di syaratkan harus ada hubungan kerja dengan pekerjanya yang hendak di outsourse kan ke pengguna jasa tenaga kerja perusahaan lain. Tetapi di lain pihak di Pasal 1 ayat 15 undang – undang no.13 tahun 2003 dinyatakan hubungan kerja adalah hubungan pengusaha dan pekerja yang didasarkan perjanjian kerja yang memiliki atau mempunyai ciri adanya upah,adanya pekerjaan, adanya perintah, baru ada hubungan kerja. Artinya kalau suatu hubungan hukum tidak memberikan atau mencirikan adanya upah, pekerja dan perintah, maka tidak ada hubungan kerja.

Di satu pihak dalam hubungan antara pekerja dengan lembaga penyedia jasa tenaga kerja itu diwajibkan adanya hubungan kerja. Sehingga hubungan kerja tetap terjadi antara perusahaan pengguna tenaga kerja itu dengan pekerjanya karena ada unsur perintah,pekerja, upah. Mungkin “upah”

ini biasanya dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Tapi sebetulnya lembaga penyedia jasa tenaga kerja ini hanya sebagai kasir sebab upah itu berasal dari lembaga pengguna jasa tenaga kerja

## **RUMUSAN MASALAH**

Dari latar belakang permasalahan yang menceritakan tentang Eksistensi Lembaga Penyedia Jasa Tenaga kerja Bagi Perusahaan ditinjau dari Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka permasalahan skripsi ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apa Tujuan dan Tanggung Jawab Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja Bagi Perusahaan ditinjau dari Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang digunakan oleh Perusahaan melalui Perjanjian Pemborongan atau Lembaga Penyediaan jasa Tenaga Kerja?

## **2. PENJELASAN JUDUL**

Dalam hal penulisan skripsi ini, saya mengambil judul “Eksistensi Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja Bagi Perusahaan ditinjau dari Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” ini, mengandung pengertian :

Kata Eksistensi dalam kamus Bahasa Indonesia mengandung arti adanya atau kehidupan, sedang kata “Lembaga” dalam kamus Bahasa

Indonesia mengandung arti badan( organisasi )yang bermaksud melakukan penyelidikan keilmuan atau melakukan sesuatu usaha. Berdasarkan pengertian dua kata di atas maka Eksistensi Lembaga dalam skripsi ini adalah adanya badan (organisasi) yang bermaksud melakukan sesuatu usaha.

Kata “Penyedia” berasal dari kata sedia, dalam kamus Bahasa Indonesia mengandung arti menyediakan; mempersiapkan; menyiapkan; mempersiapkan, sedang kata “Jasa” dalam kamus Bahasa Indonesia mengandung arti perbuatan yang baik atau berguna (bagi negara, raja, orang lain), Berdasarkan pengertian dua kata di atas maka Penyedia Jasa dalam skripsi ini adalah menyediakan yang berguna.

Kata “Tenaga Kerja” berarti setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003). Arti Tenaga Kerja berbeda dengan Buruh.

Kata “Bagi” dalam kamus Bahasa Indonesia mengandung arti untuk; buat; guna, sedang kata “Perusahaan” berarti pasal 1 angka 6(a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik seseorang, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan angka 6(b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain(Pasal 1 angka 6 a dan b Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). adalah suatu bentuk

lembaga penyediaan jasa tenaga kerja di mana sebuah perusahaan menyerahkan pekerjaan – pekerjaan tertentu pada pihak lain.

Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja adalah pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja yang selanjutnya disebut pelaksana adalah lembaga swasta yang melaksanakan kegiatan antara kerja atau disebut sub pemborong pelaksana pekerja yang telah ditunjuk.

Pada pasal 1 angka 12 dari undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhannya.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini kurang menguntungkan karena dengan adanya kata "buruh" berarti ada kata "majikan" yang menimbulkan kesan buruh dan majikan tidak setingkat dan terdapat 2 (dua) kelas yang berbeda kepentingan, perbedaan ini hanya terdapat dalam sosial ekonomi, tetapi dalam hal hukum kata "buruh" dan "majikan" mempunyai kedudukan sama. Ketentuan mengenai lembaga penyediaan jasa tenaga kerja di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan sebuah alternatif untuk meningkatkan efisiensi. Dalam hal ini banyak kendala yang harus dihadapi, antara lain perundangan dan aturannya. Juga sikap pekerja, yang telah merasa aman dan nyaman apabila berada di perusahaan induknya. Jadi konsep penyediaan jasa tenaga kerja ini akan terlaksana dengan baik apabila

membatkannya kondisi perusahaan – perusahaan semakin meningkatnya tingkat pendidikan pekerja dan didukung oleh semua pihak.

Pola lembaga penyedia jasa tenaga kerja dari konteks di dalam penggunaan tenaga kerja tidak hanya mempertimbangkan faktor perekonomian semata, tetapi harus mempertimbangkan faktor kesempatan kerja, dampak sosial, ketenangan kerja dan faktor psikologis.

Dari penjelasan arti kata-kata diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kata “Eksistensi Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja Bagi Perusahaan di Tinjau dari Undang-undang Nomor 13 tahun 2003” dalam skripsi ini secara keseluruhan mengandung arti adanya penggunaan setiap laki-laki atau wanita yang sedang atau melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dengan suatu bentuk usaha yang berbadan hukum untuk mencari keuntungan, badan hukum milik perorangan, persekutuan, atau badan hukum swasta atau negara.

### **3. ALASAN PEMILIHAN JUDUL**

Alasan yang mendorong saya untuk mengambil judul ini disebabkan karena banyaknya kasus-kasus di bidang ketenagakerjaan belum yang ada pengaturan sanksi secara khusus, jelas dan tegas dari sikap pemerintah dalam hal perburuhan, terutama mengenai ketentuan lembaga penyediaan jasa tenaga kerja.

Dengan adanya penggunaan atau peminjaman Tenaga kerja dari Lembaga Penyedia Jasa Tenaga kerja oleh Perusahaan sekarang ini

menandakan bahwa masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan pelaksanaan selanjutnya dari kegiatan yang mereka laksanakan, terutama bagi pihak tenaga kerja tersebut.

Terobosan yang dilakukan perusahaan dengan lembaga penyediaan jasa tenaga kerja merupakan strategi perusahaan untuk mengurangi pengeluaran atau mencari keuntungan, tidak hanya persoalan itu saja pelanggaran lainnya seperti upah, pemotongan upah, jamsostek, ganti rugi masa kerja, ini semua menampakkan perlunya perlindungan pekerja terpukul.

Dengan adanya penulisan skripsi ini diharapkan memberikan saran dan sumbangan pikiran untuk menyelesaikan masalah pekerja menuju arah perubahan hak yang diharapkan para pekerja itu sendiri yakni menuju perbaikan dan kesejahteraan hak.

#### **4. TUJUAN PENULISAN**

Tujuan utama adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan guna mencapai gelar S-1 (Strata - I) di Fakultas Hukum.

Berdasarkan uraian dan pertimbangan diatas, tujuan dari penulisan ini adalah agar masyarakat khususnya para pembaca lebih mengetahui dan mengerti bagaimana Eksistensi Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja Bagi Perusahaan ditinjau dari Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan perlindungan hukum terhadap pekerja di penyediaan jasa pekerja tersebut, baik itu mengenai status maupun haknya menurut hukum perburuhan dan untuk mengetahui dengan jelas sejauh mana peraturan

perundang – undangan tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja, KKWT ( kesepakatan kerja waktu tertentu) memeberi perlindungan hukum bagi pekerjanya.

Dimana analisa dan data yang diperoleh atau di hasilkan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran baik bagi pembuat peraturan perundang – undangan, pengusaha, lembaga penyediaan jasa tenaga kerja, maupun pekerja bahwa dalam hal hak – hak pekerja haruslah diperhatikan dan ini di harapkan menjadi pedoman yang dapat menjadi pegangan pekerja agar tetap memperjuangkan hak – haknya, sehingga analisa tersebut di harapkan dapat dipergunakan dalam pelaksanaan hukum bagi pekerja jika secara nyata terjadi pelanggaran terhadap hak – hak pekerja.

## **5.METODOLOGI**

### **a. Pendekatan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini untuk mengetahui Eksistensi Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja Bagi Perusahaan ditinjau dari Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan perlindungan hukum terhadap pekerjanya menurut Hukum perburuhan, maka penulis menggunakan pendekatan yuridis-normatif, yaitu melakukan pengkajian terhadap berbagai peraturan perundang – undangan yang mengatur mengenai tenaga kerja, perjanjian perburuhan, pemutusan hubungan kerja dan pelaksanaan KKWT (kesepakatan kerja waktu tertentu) bagi pekerja lepas (outsourcing), sehingga penulisan ini lebih mengarah pada perlindungan

hukum pada pekerja yang terkait dan cara pendekatan dengan menerapkan peraturan perundang-undangan kedalam permasalahan yang ada.

#### **b. Sumber Bahan Hukum**

Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu:

Pertama, bahan hukum primer adalah berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, karena skripsi ini masih dalam lingkup Hukum perburuhan maka peraturan yang digunakan sebagai acuan adalah undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, peraturan menteri tenaga kerja nomor PER-2/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan keputusan menteri.

Kedua, bahan hukum sekunder adalah buku-buku, artikel-artikel, surat kabar, majalah dan literatur lain yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini.

#### **c. Prosedur Pengumpulan Dan Pengolahan Bahan Hukum**

Cara pengumpulan bahan hukum dengan membaca Peraturan perundang-undangan dan beberapa literature baik berupa buku, Koran, majalah, maupun bacaan dan bahan-bahan lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini terutama dalam lingkup Hukum Perburuhan. Bahan hukum yang diperoleh disusun dalam bab-bab maupun sub bab yang kemudian diuraikan secara sistimatis dan logis.

#### **d. Analisis Bahan Hukum**

Untuk menganalisa bahan yang telah diperoleh digunakan metode Deskriptif Analisis.

Metode deskriptif yaitu bahan yang diperoleh dan dikelompokkan menurut sifat dan jenis data untuk kemudian diuraikan berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini yaitu tentang Eksistensi Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja Bagi Perusahaan ditinjau dari Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan perlindungan hukum terhadap pekerjaannya menurut Hukum perburuhan.

Dari sini diharapkan diperoleh gambaran yang jelas mengenai permasalahan tersebut dalam rangka mempermudah analisa. Setelah itu dilakukan analisa untuk memahami, menguji dan mengkaji permasalahan tersebut dengan teori – teori yang ada dan peraturan perundang – undangan terutama yang berkaitan dengan Hukum Perburuhan.

#### **6. Pertanggungjawaban Sistematika**

Untuk memudahkan pembahasan masalah skripsi ini, penulis berusaha membuat sistematika dengan jalan mengelompokkan berdasarkan kesamaan dan hubungan dari masalah yang ada. Skripsi ini terdiri dari empat bab, dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan, yang merupakan garis besar dari keseluruhan isi skripsi ini. Didalamnya menguraikan tentang hal – hal yang melatarbelakangi penulisan disertai dengan perumusan masalah, alasan dan

Sebagai penutup dari keseluruhan pembahasan dalam skripsi ini, pada bab IV akan ditarik suatu kesimpulan yang merupakan jawaban dari pembahasan permasalahan dalam bab – bab sebelumnya, dengan disertai saran – saran dari penulis berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

Dengan sistematika sebagaimana terurai diatas, diharapkan dapat diperoleh gambaran jelas dan menyeluruh dari penulisan skripsi ini.

## BAB II

# TUJUAN DAN TANGGUNGJAWAB LEMBAGA PENYEDIAAN JASA TENAGA KERJA BAGI PERUSAHAAN

### 1. Asal Mula Munculnya Penyedia Jasa Pekerja

Penggunaan jasa tenaga kerja atau tenaga manusia sudah dimulai sejak dahulu. Pada zaman perbudakan dalam hal melakukan pekerjaan pihak budak atau tenaga kerja terkait dengan pihak majikan atau pihak yang memberikan suatu pekerjaan meliputi jiwa dan raganya. Sejak tahun 1905 manusia mulai maju dengan pandangannya yaitu dengan diaturnya masalah penyewaan pelayan dan tukang pada buku III, bab 7, bagian ke-5, dari Kitab Undang-undang Hukum Perdata (BW), yang mengatur hubungan orang melakukan pekerjaan dan orang memberi pekerjaan, dipandang sebagai hubungan sewa-menyewa, orang yang menyewa orang lain itu memiliki kedudukan yang menentukan, sedang orang yang disewa masih terkait dalam segala hal, kecuali jiwa dan raganya.

Pada awalnya persewaan pelayan dan pekerja yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (BW) hanya berlaku untuk golongan Eropa, kemudian baru berlaku bagi semua Golongan sejak dikeluarkan Staatsblad 1879 nomor 256 yang menyatakan bahwa pasal 1601 (lama) sampai dengan pasal 1603 (lama) Kitab Undang-undang Hukum Perdata berlaku bagi Golongan bukan Eropa. Dengan demikian sejak tahun 1879 Persewaan pelayan dan pekerja berlaku bagi semua / segala Golongan, baik Golongan

Eropa, Golongan Timur Asing dan Golongan Bumi Putra (maksudnya : Indonesia asli) maka pada tahun 1879 ada Unifikasi / kesatuan huku dalam Perjanjian Kerja.<sup>2</sup>

Ketentuan yang mula-mula bersifat pelengkap yaitu Persewaan pelayan dan pekerja dalam Bab 7 bagian 5 Buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata diganti ketentuan-ketentuan yang sebagian besar merupakan peraturan hukum yang sifatnya memaksa yaitu yang namanya Perjanjian Kerja dan dimasukkan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata dengan Staatsblad 1926 nomor 335 dalam Bab 7 Buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata dengan berjudul “Perjanjian untuk melakukan pekerjaan” (Overreekomst tot het verrichten van arbeid) dan diperlukan bagi Golongan Indonesia (Bumiputera) dan Golongan Timur Asing.<sup>3</sup>

Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja melalui Lembaga penyedia Jasa oleh Perusahaan berawal melalui suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja mengandung dua pengertian yaitu perjanjian kerja dalam arti sempit dan perjanjian kerja dalam arti luas. Perjanjian kerja yang merupakan salah satu bentuk dari perjanjian untuk melekukan suatu pekerjaan tertentu dengan upah, sedangkan perjanjian kerja dalam arti luas adalah untuk melakukan pekerjaan yang mencakup tiga macam perjanjian yaitu :

1. Perjanjian kerja (dalam arti sempit)
2. Perjanjian Pemborongan
3. Perjanjian menunaikan jasa

---

<sup>2</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Ed.2, Cet. IV, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, h.9.

<sup>3</sup> *Ibid.*, h.11

Dalam hal ini penggunaan tenaga kerja suatu lembaga penyedia jasa tenaga kerja oleh perusahaan, sampai saat ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur perbuatan hukum tersebut. Namun jika ditinjau dari praktek di dunia usaha saat ini, pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja mengikat dirinya dengan seorang tenaga kerja dalam suatu perjanjian kerja yang biasanya dibuat dalam bentuk kesepakatan kerja waktu tertentu.

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu merupakan wujud dari perjanjian yang dibuat oleh Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja dengan pihak tenaga kerja dalam hal penggunaan tenaga kerja suatu lembaga oleh perusahaan.

Pada pasal 1 huruf a dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 2 tahun 1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, menyebutkan bahwa Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu.

Pengaturan mengenai Kesepakatan Kerja waktu Tertentu ada dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 2 tahun 1993, yang pada pasal 1 huruf a memberikan definisi Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu.

Berkenaan dengan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, maka pasal 1603 e ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan "Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan

dalam perjanjian atau peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan”.

Dengan demikian yang dinamakan perjanjian kerja waktu tertentu macamnya ada 3 (tiga), yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 1 (satu) tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai.
2. Perjanjian untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut Undang-undang, misalnya jika majikan mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis waktu sekian tahun dan sebagainya menurut izin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atas dasar Undang-undang nomor 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga asing.
3. Perjanjian kerja waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat buruh pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi selesai, maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir.<sup>4</sup>

Dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan, jika dalam suatu KKWT disebutkan adanya masa percobaan, maka masa percobaan tersebut batal demi hukum. Pada dasarnya masa percobaan digunakan untuk mengetahui calon tenaga kerja, mampu atau tidak dalam melakukan pekerjaan dan untuk mengetahui kepribadian calon tenaga kerja, agar pihak pengusaha atau majikan dapat menilai dan mempertimbangkan pantas atau tidaknya calon tenaga kerja tersebut untuk diangkat sebagai pekerja tetap setelah masa percobaan berakhir.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Ibid., h.24

<sup>5</sup> Ibid., h.29

Pengaturan mengenai adanya masa percobaan terdapat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan, pada pasal 5 berbunyi :

1. Hubungan kerja yang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) huruf (a) harus dinyatakan secara tertulis dan diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan;
2. Lama masa percobaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) paling lama 3 (tiga) bulan dan hanya boleh diadakan untuk satu kali masa percobaan kerja;
3. Pengusaha yang menerima pekerja yang sebelumnya telah mengikuti magang atau job training di perusahaannya tidak boleh mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja;
4. Ketentuan adanya masa percobaan kerja tidak berlaku untuk perjanjian kerja waktu tertentu.

“ Masa percobaan hanya boleh diadakan dalam perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu, sebab jangka waktu dari perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah lama, sehingga kalau buruh ternyata tidak layak menjalankan pekerjaan, perusahaan akan menanggung beban yang sangat berat. Sebaliknya untuk perjanjian kerja waktu tertentu dilarang adanya masa percobaan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu jangka waktunya pendek dan jika buruh tidak mampu menjalankan pekerjaan, majikan atau pengusaha hanya menunggu berakhirnya perjanjian kerja dalam waktu yang tidak terlalu lama. Juga perlu di ketahui bahwa jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu hanya pendek, maka dengan adanya masa percobaan akan mengurangi jangka waktu perjanjian kerja ”.

Dalam hal pemakaian tenaga kerja suatu lembaga penyedia jasa tenaga kerja oleh perusahaan, pada umumnya bentuk perjanjian kerjanya adalah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT). Sehingga dalam hal tersebut tidak diperbolehkan adanya masa percobaan kerja, namun dalam praktek sering terjadi pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja menyatakan secara lisan bahwa waktu tiga bulan yang tertera dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah masa percobaan bagi tenaga kerja tersebut.

Syarat-syarat untuk mengadakan perjanjian kerja dalam bentuk Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, tertuang dalam pasal 4 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 2 tahun 1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang memuat :

1. Dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
2. Adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
3. Adanya pekerjaan tertentu;
4. Yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundang undangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.

Akibat tidak dipenuhinya ketentuan 1 dan 2 yaitu bebas dan kecakapan para pihaknya, maka Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan jika Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang dibuat tidak memenuhi ketentuan 3 dan 4, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Suatu Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan yang dimaksud adalah :

- a. Yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Yang bersifat musiman atau yang berulang kembali;
- d. Yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus;
- e. Yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

Pada pemakaian tenaga kerja suatu lembaga oleh perusahaan, di dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh lembaga penyedia jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja, pada umumnya disebutkan bahwa tenaga kerja tersebut dipekerjakan di bagian produksi pada perusahaan. Karena kelanjutan usaha dari suatu perusahaan sangat tergantung para para pihak yang ada dibagian produksi tersebut, sehingga para pekerja yang bekerja di bagian produksi dari perusahaan tersebut, dengan kata lain berarti pekerjaan tersebut bersifat tetap. “ 14 maret 2001 aksi mogok kerja karyawan tenaga kerja kontrak KKWT(kesepakatan kerja waktu tertentu),kurang lebih 300 orang dibarengi dengan perundingan antar wakil dari karyawan kontrak/kkwt sebanyak 11 orang dengan wakil pihak perusahaan dengan satu tuntutan dari karyawan kontrak yakni peningkatan status dari tenaga kontrak menjadi karyawan tetap berdasarkan fakta

dan dasar hukum yang ada. Hasil dari pertemuan tersebut adalah pihak perusahaan tetap tidak bisa memenuhi dengan berbagai dalih dan alasan mereka ”<sup>6</sup>.

Syarat-syarat kerja yang termuat dalam Kesepakatan kerja waktu tertentu isinya tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam Peraturan perusahaan atau Kesepakatan kerja bersama yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan. Apabila isi dari kesepakatan kerja waktu tertentu lebih rendah dari peraturan yang ada dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka yang berlaku adalah isi dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Suatu kesepakatan kerja waktu tertentu tidak dapat ditarik kembali atau diubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan oleh Undang-undang dinyatakan cukup mengubah.

Pelaksanaan suatu kesepakatan kerja waktu tertentu didasarkan pada dua hal yaitu:

1. Kesepakatan kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu.

Hal ini dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama dalam waktu yang sama dengan ketentuan jumlah keseluruhan waktu kesepakatan kerja tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun.

2. Kesepakatan kerja waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu, yang pelaksanaannya tidak boleh berlangsung lebih dari 3 (tiga)

---

<sup>6</sup> Laporan akhir tahun 2002, h.8, kondisi Hak Asasi Manusia, Buruh Jawa Timur, Devisi Buruh LBH Surabaya

tahun. Dalam hal ini dapat dilakukan penyimpangan, asalkan dengan seizing Menteri.

Perpanjangan suatu kesepakatan kerja waktu tertentu dapat dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum kesepakatan kerja berakhir, yang dilakukan dengan cara pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan untuk memperpanjang kesepakatan kerja tersebut.

Pembaharuan terhadap kesepakatan kerja waktu tertentu dilakukan 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya kesepakatan kerja yang lama, perubahan ini hanya dilakukan 1 (satu) kali dengan jangka waktu paling lama tidak boleh lebih dari 2 (dua) tahun, setelah itu tidak dapat diperpanjang lagi.

Suatu kesepakatan kerja waktu tertentu dapat berakhir karena:

1. Kesepakatan kerja waktu tertentu berakhir demi hukum;

Berakhir demi hukum terjadi karena berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakati.

2. Meninggalnya pekerja yang bersangkutan;

Hal ini berbeda jika yang meninggal dunia adalah pihak pengusaha, karena meninggalnya pengusaha tidak menyebabkan berakhirnya kesepakatan kerja waktu tertentu, kecuali kesepakatan kerja yang diadakan menyatakan sebaliknya. Jika pengusaha meninggal dunia maka ahli waris dapat mengakhiri kesepakatan kerja waktu tertentu dengan

mengajukan permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

3. Salah satu pihak yaitu pengusaha atau tenaga kerja mengakhiri kesepakatan kerja waktu tertentu;

Apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum waktunya berakhir atau selesai pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja, maka pihak yang mengakhiri kesepakatan kerja tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainya berupa ganti rugi sebesar upah pekerja sampai waktu atau pekerjaan seharusnya selesai, kecuali bila putusnya hubungan kerja itu karena kesalahan berat atau alasan memaksa sebagaimana dimaksud dalam pasal 7, pasal 19, pasal 20;

4. Pengakhiran dari pihak pengusaha (pasal 17);
5. Pengakhiran dari pihak tenaga kerja, karena kesalahan berat yang dilakukan oleh pengusaha (pasal 19);
6. Pengakhiran dari pengusaha atau tenaga kerja yang dilakukan dengan mengajukan permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan karena adanya alasan memaksa atau force majeure.

Sedangkan hubungan yang terbentuk antara pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja dengan pihak perusahaan pengguna jasa tenaga kerja yang merupakan tempat tenaga kerja, maka bentuk perjanjian yang mereka gunakan adalah perjanjian pemborongan dan lembaga penyedia jasa pekerja

harus mempunyai surat izin usaha penempatan (SIUP) pekerja bagi pemenuhan kebutuhan pengguna jasa tenaga kerja.

Perjanjian pemborong pekerjaan adalah suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, di mana pihak yang satu (pihak yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak yang lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan. Bagaimana caranya pemborong mengerjakannya tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut karena yang dikehendaki adalah hasilnya yang diserahkan kepadanya dalam keadaan baik, dalam suatu jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian.

Perjanjian pemborongan yang merupakan wujud dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja sebagai pemborong dengan pihak perusahaan yang memborongkan pekerjaan.

**Hubungan antara seorang pemborong-pekerjaan dengan seorang yang meborongkan pekerjaan. Hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian – pemborongan – pekerjaan dimana pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja, pemborong pekerjaan, mengikat diri untuk membuat karya tertentu, misalnya membongkar atau mendirikan suatu bangunan dengan harga tertentu bagi pihak lainnya, yang memborongkan pekerjaan, yang mengikatkan diri untuk memberikan pekerjaan-pemborong itu dengan membayar harganya kepada pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja. Hubungan ini bukan pula hubungan kerja jaerena tidak ada unsure memberi petunjuk dan memimpin pada pihak yang memborongkan.<sup>7</sup>**

Dengan demikian maka dalam hal penggunaan tenaga kerja suatu lembaga penyedia jasa tenaga kerja oleh perusahaan, hubungan kedua antara

pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja dengan pihak perusahaan kedua terbentuk setelah dibuatnya perjanjian pemborongan pekerjaan, yang dalam pelaksanaannya tunduk pada ketentuan pasal 1601, 1601 b, 1601 c (2) 1604 sampai dengan 1617, Buku III Bab 7A Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Pihak Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja yaitu pemborong pekerjaan yang dalam hal ini pemilik tenaga kerja, mengikatkan dirinya terhadap pihak perusahaan untuk membuat suatu karya tertentu, karena dalam suatu perjanjian pemborongan pekerjaan tujuan utamanya adalah selesainya pembuatan karya yang bersangkutan.

Adanya karya yang harus diselesaikan di perusahaan yang menyebabkan adanya hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja dengan pihak perusahaan, yang dalam hal ini pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja mengirimkan tenaga kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

Perjanjian pemborongan yang dilakukan dalam penggunaan tenaga kerja suatu lembaga penyedia jasa tenaga kerja oleh perusahaan ini harus dibedakan dengan perjanjian pemborongan yang biasa dilakukan oleh kontraktor induk dengan sub-sub kontraktornya, karena dalam perjanjian pemborongan penggunaan tenaga kerja suatu lembaga penyedia jasa tenaga kerja oleh perusahaan ini lembaga penyedia jasa tenaga kerja hanya menempatkan salah satu tenaga kerjanya yang bekerja sebagai pengawas

---

<sup>7</sup> Imam Soepomo, Hukum Perburuhan: Bidang hubungan kerja, Cet 9, Djambatan, Jakarta, 2001, h.2

untuk melakukan tugas pengawas terhadap keadaan dan kerja dari tenaga kerja yang ditempatkan di perusahaan pengguna tenaga kerja.

Pada umumnya Lembaga penyedia jasa tenaga kerja berbentuk badan hukum sehingga dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja dengan tenaga kerjanya, pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja yang harus bertanggung jawab dalam pelaksanaan kesepakatan kerja tersebut, sehingga dalam hal ini tidak diperlukan tanggung jawab renteng dari pihak perusahaan dalam pelaksanaan isi dari kesepakatan kerja tersebut.

Perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja, hubungan kerja yang tercipta antara buruh / pekerja dengan majikan merupakan suatu hubungan yang bersifat abstrak karena kerja tersebut hanya lahir karena suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

## **2.HAK dan KEWAJIBAN LEMBAGA PENYEDIA JASA TENAGA KERJA TERHADAP PEKERJA**

Dengan terjadinya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan majikan atau lembaga penyedia jasa tenaga kerja yang berisi hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak lainnya,

demikian juga sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya.

Sedangkan pengertian mengenai majikan atau pemberi kerja dapat dijumpai di dalam pasal 1 angka 4 Undang-undang tahun 2003 adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun tugasnya menempatkan tenaga kerjanya sesuai dengan prosedur dan kewajiban yang utama bagi majikan atau lembaga penyedia jasa tenaga kerja adalah membayar upah pekerja dengan jumlah yang sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan lembaga penyedia jasa tenaga kerja dan memperoleh hak untuk menikmati hasil atas apa yang telah dilakukan oleh pekerja.

Pekerja mempunyai kewajiban untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dan mempunyai hak untuk memperoleh imbalan dalam bentuk upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

### **3. HUBUNGAN LEMBAGA PENYEDIA JASA TENAGA KERJA DENGAN TENAGA KERJA**

Pada penggunaan tenaga kerja suatu lembaga penyedia jasa tenaga kerja oleh perusahaan, kita akan temukan 3 (tiga) hubungan yang saling berkaitan yaitu hubungan antar pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja yang terbentuk karena adanya perjanjian kerja diantara mereka, hubungan

antara lembaga penyedia jasa tenaga kerja dengan perusahaan dan hubungan antar perusahaan dengan tenaga kerja.

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sebagaimana yang tertuang dalam pasal 1 angka 14 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja adalah perjanjian dimana pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja, pekerja atau buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan lembaga penyedia jasa tenaga kerja, pekerja atau buruh, dengan membayar upah.

Perumusan mengenai perjanjian kerja menurut pasal 1601 a Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah sebagai berikut : Perjanjian Kerja adalah perjanjian dengan mana pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja, buruh atau pekerja, mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak perusahaan, majikan, untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perumusan ini adalah kurang lengkap karena disini pihak yang mengikatkan diri hanyalah tenaga kerja saja, padahal dalam setiap

perjanjian seharusnya pihak yang mengikatkan diri adalah kedua-duanya yaitu baik pihak tenaga kerja maupun pihak pengusaha atau majikan.

Sah suatu perjanjian kerja tidak terlepas dari ketentuan sahnya suatu perjanjian pada umumnya, yang menurut pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata harus memenuhi 4 (empat) persyaratan yaitu :

- a. **Sepakat yang mengikatkan dirinya;**  
Sepakat maksudnya antara tenaga kerja dan majikan tekah mengadakan suatu persetujuan sehingga yang dikehendaki majikan juga dikehendaki tenaga kerja, begitu juga sebaliknya. Apabila ada paksaan, maka berarti tidak ada kesepakatan. Pasal 1321 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyatakan : “ Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan ”.
- b. **Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;**  
Pihak-pihak yang terkait dalam perjanjian kerja harus telah cakap menurut hukum. Cakap menurut hukum artinya yang bersangkutan telah dewasa.
- c. **Suatu hal tertentu;**  
Hal tertentu tersebut maksudnya adalah sudah jelas obyeknya, baik pihak majikan maupun pihak tenaga kerja telah mengetahui dengan jelas dan benar.
- d. **Suatu sebab yang halal.**  
Maksudnya adalah pekerjaan itu halal, tidak bertentangan dengan hukum. Selain itu tidak melanggar norma-norma kesulilaan dan ketertiban umum. Disamping itu dimaksudkan perusahaan tempat tenaga kerja tersebut bekerja harus sudah mendapat izin usaha dan izin-izin lainnya sehubungan dengan operasionalnya perusahaan tersebut.

Kesepakatan Kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha sangat diperlukan untuk sangat diperlukan untuk terbentuknya suatu perjanjian kerja, sehingga dengan adanya kesepakatan tersebut akan terbentuknya suatu hubungan kerja yang dilandasi oleh rasa keikhlasan masing-masing pihak untuk menerima apa yang tertuang dalam perjanjian kerja, dengan demikian maka pihak pengusaha dan tenaga kerja akan dapat melaksanakan semua yang telah ada dalam perjanjian kerja. “ Jadi dalam hal

ini, pengusaha dan pihak calon buruh tidak merasa tertekan, tidak merasa terpaksa melakukan perjanjian tersebut, melainkan keduanya merasa puas atas terjadinya perjanjian kerja tersebut”.

Dengan demikian pihak tenaga kerja tidak akan merasa keberatan untuk melaksanakan semua isi perjanjian kerja tersebut terutama dalam untuk mematuhi isi dari peraturan perusahaan baik peraturan perusahaan yang berlaku di lembaga penyedia jasa tenaga kerja maupun yang ada di perusahaan yang kedua, meskipun dalam pelaksanaannya pihak tenaga kerja sering tidak di beri tahu tentang isi dari peraturan perusahaan tersebut. Ketidaktahuan dari pihak tenaga kerja tersebut dengan isi dari kedua peraturan perusahaan tersebut sering dipergunakan oleh pihak pengusaha untuk mencari celah agar sewaktu-waktu dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan pihak tenaga kerja tidak mematuhi ketentuan peraturan perusahaan yang berlaku.

**Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian antara buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>8</sup>**

Suatu perjanjian kerja tidak pernah lepas dari figure dan kehendak dari pengusaha atau majikan, mengingat seorang pengusaha menempati posisi dominan dalam suatu perusahaan karena pengusaha adalah pihak yang memegang modal dalam suatu perusahaan. Kedudukan dominan tersebut sering dimanfaatkan oleh pihak pengusaha atau majikan untuk selalu berada

di atas pihak tenaga kerja, sehingga pihak pengusaha juga tampak lebih dominan dalam pembuatan suatu perjanjian kerja. Dalam pembuatan perjanjian kerja itulah pihak pengusaha tidak jarang memasukan klausula-klausula yang menempatkan posisi seorang tenaga kerja semakin rendah bahkan merendahkan harkat dan martabat tenaga kerja tersebut.

Untuk melindungi pihak buruh atau tenaga kerja dari perbuatan sewenang-wenang yang dapat dilakukan oleh pihak pengusaha atau majikan, maka dalam pembuatan suatu perjanjian kerja disyaratkan adanya persetujuan dari pihak tenaga kerja, walau dalam kenyataannya hal ini sering diabaikan.

**Dalam surat perjanjian kerja harus menetapkan :**

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama dan alamat pekerja;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Tempat pekerjaan;
- g. Mulai berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam pembuatan perjanjian kerja, berlaku suatu asas yang ada pada perjanjian pada umumnya yaitu disyaratkan adanya kesepakatan antara kedua pihak tersebut yaitu baik pihak pengusaha maupun pihak tenaga kerja itu sendiri. Kesepakatan dalam pembuatan perjanjian kerja pada umumnya dibuat secara sepihak oleh pengusaha atau majikan. Kesepakatan tersebut sudah di tuangkan dalam bentuk baku yang akan disodorkan langsung pada pihak yang akan bekerja pada perusahaan yang dalam hal ini calon tenaga kerja dari

---

<sup>8</sup> Imam Soepomo, Hukum Perburuhan : Bidang Hubungan Kerja, Cet. 12, Djambatan, Jakarta,

perusahaan tersebut. Untuk dapat diterima sebagai tenaga kerja, maka ia harus menyetujui dan menandatangani isi dari perjanjian baku tersebut.

#### 4. HUBUNGAN TENAGA KERJA DENGAN PERUSAHAAN

Perusahaan merupakan tempat tenaga kerja dari lembaga penyedia jasa tenaga kerja bekerja, diantara perusahaan dengan tenaga kerja tersebut tidak pernah ada perjanjian kerja, sehingga pada dasarnya tidak ada kewajiban bagi tenaga kerja tersebut untuk mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan, karena diantara keduanya tidak pernah terbentuk suatu hubungan kerja.

Dalam pembuatan peraturan perusahaan sering pekerja tidak diikuti sertakan dalam menentukan isinya, karena itu ada yang menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berdiri sendiri yang terpisah dari perjanjian kerja.

Keberadaan peraturan perusahaan menjadi sangat penting dalam mengatur pihak-pihak dalam perusahaan terutama bagi pihak tenaga kerja dari lembaga penyedia jasa tenaga kerja yang dipekerjakan di perusahaan, yang dalam hal ini merupakan pihak yang sebelumnya belum termasuk pihak yang diatur dalam peraturan perusahaan, sehingga terhadap tenaga kerja tersebut telah berlaku hal-hal yang istimewa, dalam arti adanya suatu keharusan bagi tenaga kerja tersebut untuk mematuhi aturan perusahaan yang sebenarnya antara tenaga kerja tersebut dengan perusahaan mereka tidak pernah terbentuk hubungan kerja.

Dengan adanya pengaturan bagi tenaga kerja dari lembaga penyedia jasa tenaga kerja di perusahaan, maka berarti telah ada suatu kepastian bagi pihak tenaga kerja dari penyedia jasa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan di perusahaan, sehingga dapat dikatakan telah ada kepastian mengenai hak maupun kewajibannya.

**Peraturan perusahaan selain dimaksud untuk memberikan kepastiannya, juga untuk mempermudah dan mendorong pembuatan perjanjian perburuhan. Dengan kata lain, peraturan perusahaan merupakan jembatan untuk terwujudnya perjanjian perburuhan. Jadi untuk setiap perusahaan sebenarnya diharapkan adanya perjanjian perburuhan, bukan peraturan perusahaan, sebab sarana terbaik untuk perbaikan syarat-syarat kerja yang baik menjadi hak dari buruh adalah perjanjian perburuhan.**

Dasar berlakunya 2 (dua) peraturan perusahaan bagi tenaga kerja tersebut adalah karena adanya perbedaan pihak yang menerima tenaga kerja dan pihak yang merupakan tempat tenaga kerja tersebut bekerja. Peraturan lembaga penyedia jasa tenaga kerja berlaku bagi tenaga kerja adalah karena adanya perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja tersebut, sedang keterikatan pihak tenaga kerja untuk mematuhi ketentuan peraturan perusahaan adalah karena adanya kerja sama antara lembaga penyedia jasa tenaga kerja dengan perusahaan dalam hal untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang ada diperusahaan yang menyebabkan tenaga kerja dari lembaga penyedia jasa tenaga kerja dikirim untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut di perusahaan.

Dalam suatu hubungan kerja yang berlangsung dapat ditetapkan suatu peraturan perusahaan yang baru atau diadakan perubahan pada peraturan

perusahaan tersebut, dalam hal ini pekerja mendapat perlindungan dari pasal 1061 k Kitab Undang-undang Hukum Perdata yaitu :

“ pekerja harus diberi waktu yang cukup untuk mempertimbangkan peraturan perusahaan yang baru atau perubahan dari peraturan perusahaan yang sudah ada ”.

Perubahan terhadap suatu peraturan perusahaan yang telah ada dimungkinkan, asalkan dalam pelaksanaannya harus mendapat persetujuan atau dengan sepengetahuan pihak tenaga kerja, karena tenaga kerja adalah pihak yang terkait erat dengan keberadaan suatu peraturan perusahaan.

Dalam hal ini pihak perusahaan sudah tidak ingin menempatkan tenaga kerja tersebut di perusahaannya, ia dapat mengajukan permohonan pada pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja agar perjanjian kerja dengan tenaga kerja tersebut tidak diperpanjang, sehingga pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja lah yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Jika PHK dilakukan sebelum berakhirnya masa kerja, maka pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja memiliki tanggung jawab ekonomis untuk mengganti rugi sebesar gaji yang seharusnya diterima tenaga kerja.

## **5. HUBUNGAN LEMBAGA PENYEDIA JASA TENAGA KERJA DENGAN PERUSAHAAN/MAJIKAN**

Dalam hal pemakaian tenaga kerja suatu lembaga penyedia jasa tenaga kerja oleh perusahaan, pihak penyedia jasa tenaga kerja mempekerjakan tenaga kerjanya ke perusahaan karena adanya suatu pekerjaan tertentu yang

ada di perusahaan itu yang membutuhkan pekerjaannya oleh tenaga kerja penyedia jasa tenaga kerja. Untuk penggunaan tenaga kerja milik lembaga penyedia jasa tenaga kerja, pihak perusahaan tidak melakukan perjanjian kerja secara langsung dengan tenaga kerja tersebut, sehingga pihak tenaga kerja hanya terikat perjanjian kerja dengan pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja. Keterikatan dari pihak tenaga kerja dari lembaga penyedia jasa tenaga kerja dengan perusahaan tempat tenaga kerja tersebut bekerja adalah karena adanya perjanjian kerja sama antara pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja dengan pihak perusahaan, yang dalam hal ini dapat diketahui oleh pihak tenaga kerja tersebut dari perjanjian yang ditandatangani.

Dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja terdapat suatu klausula yang menyatakan bahwa “ Tenaga kerja tersebut akan dipekerjakan di bagian produksi pada perusahaan ”, serta dapat diketahui dari klausula yang berbunyi “ Tenaga kerja tersebut harus mematuhi segala perturan baik yang merupakan peraturan lembaga penyedia jasa tenaga kerja maupu perusahaan ”. Dengan demikian, seharusnya dalam penggunaan tenaga kerja suatu lembaga penyedia jasa tenaga kerja oleh perusahaan, perjanjian kerja tidak hanya dibuat oleh pihak lembaga penyedia jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja yang bersangkutan, melainkan perjanjian kerja juga harus dibuat oleh pihak perusahaan dengan tenaga kerja tersebut, agar dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut tidak akan ada pihak yang merasa dirugikan dengan keberadaan pihak lainnya.

### BAB III

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIGUNAKAN OLEH PERUSAHAAN MELALUI PERJAJIAN PEMBORONGAN ATAU LEMBAGA PENYEDIA JASA TENAGA KERJA

### 1. PENGATURAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA

Pekerja yang digunakan oleh perusahaan melalui perjanjian pemborongan atau Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja, mereka membutuhkan perlindungan hukum atas hak normatif.

Secara yuridis normative kedudukan pekerja lebih kuat, sebab undang-undang senantiasa menempatkan pekerja sebagai pihak yang mempunyai hak dan kewajiban yang sebenarnya tidak bisa dikurangi oleh pihak pengusaha. Namun secara social ekonomis sangat lemah, sebab pekerja yang senantiasa membutuhkan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah demi memenuhi kebutuhan ekonominya<sup>9</sup>.

Dengan adanya Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja mendapatkan sedikit posisi tersebut, tetapi tidak menjamin hukum melindungi hak mereka sepenuhnya, sebab dalam perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja sudah dijelaskan secara jelas satu persatu perlindungan yaitu bagi penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja pasal 77 sampai pasal 85, keselamatan dan

---

<sup>9</sup> Budiman, Arif, Alternatif Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Mediasi dan Arbitrase, Amarta majalah hukum, Vol.4.no.4, Oktober-Desember, Surabaya, 2002, h.238

pasal 99 sampai pasal 101 masih dimungkinkan pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku karena dalam prakteknya pihak pekerja selalu dirugikan oleh pengusaha.

Dalam pasal tersebut dapat dianalisa, bahwa perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja dari lembaga penyedia jasa itu harus memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan yang ada.

Sebagai pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagaimana dimaksud pada pasal 88 ayat 2 meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah lembur kerja;
- c. upah tidak masuk kerja;
- d. bentuk pembayaran upah;
- e. denda dan potongan upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- g. struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- h. upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Besarnya hak-hak bagi pekerja yang di PHK karena pegawai kontrak berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut sama besarnya dengan besarnya hak pada pekerja yang di PHK pada umumnya, tetapi besarnya hak-hak tersebut dapat dimungkinkan lebih kecil dari seharusnya dan hal ini diperbolehkan.

hak tersebut dapat dimungkinkan lebih kecil dari seharusnya dan hal ini diperbolehkan.

Berdasarkan praktek, penghasilan yang diterima pekerja sering di buat sebagai hak. Sebenarnya hal ini sangat keliru, sebab ada yang menghasilkan yang disebut hak dan yang merupakan hak, missal saja upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, seperti yang diatur dalam surat edaran menteri tenaga kerja nomor 7 tahun 1990 upah di tetapkan berdasarkan persetujuan atau peraturan perundang undangan, dalam undang-undang nomor 3 tahun 1992 istilah yang dipakai adalah perjanjian atau peraturan perundang undangan dan menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 upah ditetapkan dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Kesepakatan Kerja Bersama

Secara normative kedudukan hukum pekerja atau buruh dalah kuat dalam hubungan kerja karena Undang-undang selalu menempatkan sebagai pihak yang mempunyai hak dan kewajiban yang boleh dimanfaatkan kelemahanya oleh lembaga penyedia jasa tenaga kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari pengertian buruh dan majikan yang diatur oleh undang-undang.

Pengertian buruh atau pekerja dan pekerja kontrak dapat dilihat antara lain dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan bahwa, “ Buruh adalah barang siapa yang bekerja kepada majikan dan menerima upah ”. Pengertian mengenai pekerja kontrak menurut pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri tenaga kerja nomor 3/ Men/ 1994 adalah Tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengertian tenaga kerja menurut pasal 1 angka 2 Undang-

yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Adanya kondisi yang demikian ini seharusnya dijadikan pedoman oleh pemerintah agar selalu memperhatikan hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh para pekerja dalam setiap menyusun suatu peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama menyangkut hak dan kewajiban pekerja.

## **2. PELAKSANAAN HAK dan KEWAJIBAN PEKERJA**

Dalam penggunaan pekerja suatu Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja oleh perusahaan itu, tidak adanya peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan dari penggunaan pekerja. Sehingga dalam pelaksanaannya pihak perusahaan cenderung untuk menggunakan ketentuan yang menguntungkan pihaknya tanpa memperhatikan posisi pekerja.

**Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Drs.R. Bagus Basuki, Kamis (2/5) menilai, keberadaan pekerja kontrak atau pekerja waktu tertentu rentan dieksploitasi oleh pengusaha. Para pengusaha tidak perlu memenuhi kewajiban membayar tunjangan seperti yang diberikan kepada pekerja tetap. Selain itu, jika terjadi pemutusan kontrak, pengusaha tidak perlu membayar pesangon seperti pekerja tetap.**

**Dalam dua tahun terakhir memang terlihat ada kecenderungan pengusaha mempekerjakan buruh kontrak di perusahaan mereka. Namun yang masih disayangkan, sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi sampai saat ini masih ringan. Mereka yang melanggar paling**

### 3. UPAYA HUKUM DALAM PENYELESAIAN SENGKETA

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat dan dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-undang.

Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja atau buruh disebabkan oleh beberapa hal antara lain adalah :

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan Pengadilan dan/atau Putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Adanya sebab tersebut dapat diterima sebagai suatu alasan yang dapat diterima dengan baik oleh pekerja maupun pengusaha. Akan tetapi yang menjadi persoalan adalah jika masa kerja pekerja tersebut berakhir sebelum Kesepakatan Kerja berakhir yang disebabkan karena pengusaha pailit. Menurut pasal 15 ayat (1) disebutkan bahwa, “ Kesepakatan Kerja Waktu

Tertentu tidak berakhir karena pengusaha jatuh pailit ”. Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun perusahaan tersebut pailit atau akan tutup kegiatan usahanya, kesepakatan kerja waktu tertentu tidak akan berakhir. Akan tetapi mengingat bahwa keadaan perusahaan tidak memungkinkan lagi untuk menjalankan kegiatan usahanya maka pengusaha boleh menjatuhkan putusan pailit sehingga menimbulkan suatu perselisihan perburuhan. Perselisihan Hubungan Industrial menurut pasal 1 ayat 22 Undang-undang nomor. 13 tahun 2003 adalah, “Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Dengan adanya penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa PHK pada tenaga kerja kontrak tidak dapat dihindari, akan tetapi dengan ketentuan bahwa pengusaha harus memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut sesuai dengan pasal 15 ayat (15) Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor. 2/ Men/ 1993.

Dalam hal penyelesaian perselisihan perburuhan para pihak dapat berpegang pada asas musyawarah untuk mufakat dengan mengacu pada tahap pertama suatu penyelesaian perburuhan, yaitu apabila terjadi Perselisihan Perburuhan maka penyelesaiannya diserahkan pada para pihak, dalam hal ini adalah adanya upaya untuk melakukan suatu perdamaian baik oleh pekerja

maupun oleh majikan dengan cara perundingan. Upaya perdamaian ini dapat digunakan dengan cara bahwa majikan memberikan pengertian kepada buruh bahwa perusahaan akan ditutup karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari lagi, misalkan karena pailit, dan pengusaha akan memenuhi semua kewajiban yang seharusnya diterima oleh buruh, baik uang pesangon, uang ganti rugi maupun uang penghargaan masa kerja.

Akan tetapi jika dalam perundingan oleh para pihak-pihak yang berselisih itu sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian karena salah satu pihak masih merasa masih dirugikan dengan hasil perundingan tersebut, maka penyelesaian perselisihan tersebut dapat diteruskan kepada juru pemisah atau kepada pegawai yang berwenang di kantor Departemen Tenaga Kerja setempat agar perselisihan tersebut memperoleh perhatian dan memohon campur tangannya pemerintah untuk menjadi perantara dan penengah dalam perselisihan tersebut serta menyelesaikan dengan seadil-adilnya.

Penyelesaian Perselisihan perburuhan kepada juru atau dewan pemisah dilakukan dengan pemberitahuan secara wajib melalui surat perjanjian yang dibuat dihadapan pegawai atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan yang memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dari yang akan diserahkan kepada juru, atau dewan pemisah untuk diselesaikan;
- b. Nama Pimpinan atau wakil serikat buruh dan majikan serta tempat dimana kedudukan mereka;

- c. Siapa yang ditunjuk menjadi juru pemisah atau dewan pemisah serta tempat tinggalnya;
- d. Bahwa kedua belah pihak yang akan tunduk kepada putusan tersebut yang akan diambil oleh juru pemisah;
- e. Hal-hal yang perlu untuk melancarkan pemisah.

Kemudian selambat-lambatnya dalam tenggang waktu 7 hari pegawai perantara tersebut sudah harus dapat mengusahakan untuk mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih guna mencapai persesuaian paham serta untuk tercapainya perselisihan secara damai.

Pegawai Depnker atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Daerah yang bersangkutan dapat dipilih menjadi Dewan Pemisah, dalam hal ini P4D atau Panitia Daerah yang menyelesaikan masalah PHK secara perorangan dan P4P yang mengurus PHK secara masal. Akan tetapi pada prakteknya Panitia Perselisihan Perburuhan ditunjuk sebagai dewan pemisah atau dewan perantara untuk memberikan suatu putusan tentang perselisihan tersebut.

Apabila keputusan yang diputuskan P4D maupun P4P tersebut bersifat mengikat maka keputusan tersebut dapat mulai dilaksanakan bila terhadapnya dalam 14 hari setelah putusan tersebut diambil dan putusan tersebut diberi tanggal dibubuhi nama tempat dimana putusan tersebut diambil dan ditandatangani oleh ketua dan panitera. Putusan yang telah ditetapkan oleh Panitia Daerah selaku juru atau dewan pemisah tidak dapat

dimintakan banding kepada P4P, karena hanya putusan tersebut dapat dimintakan pengesahan kepada P4P, kecuali:

- a. Putusan yang diberikan tersebut melampaui batas kewenangan juru atau dewan pemisah;
- b. Terdapat hal yang disadarai oleh itikad buruk;
- c. Isinya bertentangan dengan Undang-undang, Ketrtiban Umum, dan kesusilaan;

Jika putusan tersebut tidak dilakukan secara sukarela maka agar putusan yang dinyatakan tersebut dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan para pihak terhadap siapa putusan tersebut dijalankan. Sehingga Keputusan tersebut benar-benar mengikat dan mempunyai sanksi hukum yang tegas terhadap siapa saja para pihak yang berkepentingan yang melanggarnya.

Apabila P4D dan P4P memberikan suatu izin PHK kepada pengusaha, maka P4D dan P4P juga akan mewajibkan pengusaha untuk memenuhi kewajiban-kewajiban terhadap para pekerja yang akan dikenai putusan PHK

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1. KESIMPULAN

1. Tujuan Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja adalah sebagai pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja yang selanjutnya disebut pelaksana adalah lembaga swasta yang melaksanakan kegiatan antara kerja atau sub pemborong pelaksana pekerja yang telah ditunjuk dan bertanggung jawab terhadap pekerjanya dalam hal memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul.
2. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang digunakan oleh perusahaan melalui perjanjian pemborongan atau Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja yaitu dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh majikan kepada pekerja diperlukan suatu penyelesaian sukarela dengan cara kedua belah pihak melakukan perundingan. Apabila dinilai penyelesaian sukarela tidak menyelesaikan perselisihan para pihak, maka harus dilakukan penyelesaian wajib harus melibatkan juru pemisah atau dewan perantara dimana menggunakan P4D untuk PHK perorangan dan menggunakan P4P untuk PHK masal dan dalam hal jatuhnya putusan PHK oleh majikan kepada pekerja kontrak maka majikan harus memenuhi segala hak yang selayaknya diperoleh oleh pekerja, dimana hak tersebut sampai jangka waktu pekerja selesai.

## 2. SARAN

Penggunaan Tenaga Kerja suatu Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja oleh perusahaan yang saat ini banyak dipergunakan oleh perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi barang tertentu dalam pelaksanaannya tidak jarang melakukan pelanggaran terhadap hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja, mengingat banyak hal-hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan Penggunaan Tenaga Kerja suatu Lembaga Penyedia Jasa Tenaga Kerja oleh Perusahaan yang terikat dengan bentuk perjanjian kerja yang harus dibuat oleh pihak perusahaan dengan tenaga kerjanya, keterbukaan pihak perusahaan dengan isi dari peraturan perusahaannya, keberadaan serikat pekerja dalam membantu tenaga kerjanya, dan pemberian hak-hak bagi tenaga kerja tersebut, maka sebaiknya pemerintah segera membentuk peraturan sendiri yang akan memberi pengaturan secara khusus dalam penggunaan tenaga kerja suatu lembaga penyedia jasa tenaga kerja oleh perusahaan.

Keberadaan peraturan yang secara khusus mengatur penggunaan tenaga kerja suatu lembaga penyedia jasa tenaga kerja oleh perusahaan menjadi sangat penting saat ini, karena sampai saat ini belum ada peraturan yang mengatur secara khusus penggunaan tenaga kerja suatu lembaga penyedia jasa tenaga kerja oleh perusahaan

## DAFTAR BACAAN

### Buku-buku

F.X. Djumialdji, Perjanjian Kerja, Ed. 2, Cet. IV, Bumi, Jakarta, 2002

Iman Soetomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet. Ke-12, Djambatan, Jakarta, 1999

....., Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cet.9, Djambatan, Jakarta,2001

Lanny Ramly- Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia, Cet. I, AUP, Surabaya, 1998

....., Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Cet. I, AUP, Surabaya, 1997

### Artikel

Arif Budiman, Alternatif Penyelesaian Perselisihan Perburuhan melalui Mediasi dan Arbitrase, Vol.4 no.4, oktober-desember, amarta, Surabaya, 2002

Devisi Perburuhan LBH surabaya, Laporan Akhir tahun 2002, Kondisi HAM Buruh Jawa Timur

“ Posisi Buruh Kontrak masih Rentan ”, Kompas, 3 Mei 2002

“ Agen Naker Demo ”, Surya, 15 Oktober 2003

### Undang – Undang

Kitab undang – undang Hukum Perdata ( BW ), Buku II, Bab 7, Bagian 5

Undang – Undang nomor 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang – undang Dasar 1945

Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 2 tahun 1993 tentang KKWT

Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor: KEP-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan, Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan