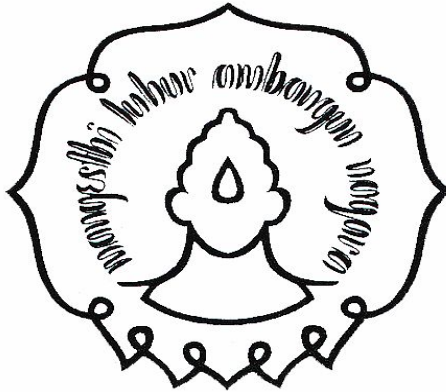


**Tinjauan tentang status pekerja kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja
pada bank rakyat Indonesia cabang Karanganyar**



Penulisan Hukum
(Skripsi)

Disusun dan Diajukan untuk
Melengkapi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 dalam
Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Oleh
Heppy Indah Alamsari
NIM : E. 0006018

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2010
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Penulisan Hukum (Skripsi)

**TINJAUAN TENTANG STATUS PEKERJA KONTRAK BERKAITAN
DENGAN PERJANJIAN KERJA PADA BANK RAKYAT INDONESIA
CABANG KARANGANYAR**

Oleh

Heppy Indah Alamsari

NIM. E0006018

Disetujui untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Penulisan Hukum
(Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Surakarta, Juli 2010

Dosen Pembimbing

RAHAYU SUBEKTI, S.H, M.H.

NIP 197111022006042001

PENGESAHAN PENGUJI

Penulisan Hukum (Skripsi)

**TINJAUAN TENTANG STATUS PEKERJA KONTRAK BERKAITAN
DENGAN PERJANJIAN KERJA PADA BANK RAKYAT INDONESIA
CABANG KARANGANYAR**

Oleh

Heppy Indah Alamsari

NIM. E0006018

Telah diterima dan disahkan di hadapan

Dewan Penguji Penulisan Hukum (Skripsi)

Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 22 Juli 2010

DEWAN PENGUJI

1. Purwono Sungkowo Raharjo, S.H :

Ketua

2. Pius Triwahyudi, S.H., M.Si :

Sekretaris

3. Rahayu Subekti, S.H., M.Hum :

Anggota

Mengetahui

Dekan,

Mohammad Jamin, S.H., M.Hum

NIP.19610930 198601 1001

MOTTO

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)"

(QS. Al Insyirah :6-7)

"kegagalan merupakan awal dari keberhasilan"

PERSEMBAHAN

Penulisan hukum ini kupersembahkan teruntuk:

Almamaterku tercinta, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret..

*Ayah dan Ibu ku tercinta, terima kasih atas segala curahan kasih sayang,
kesabaran bimbingan dan doa yang terucap maupun tak terucap dalam setiap
langkahku, Semoga beliau berdua selalu dalam lindungan Allah SWT
amin...*

*Kakak dan keluargaku yang tersayang atas segala kebersamaan, suka dan duka
yang kita lalui bersama dalam menghadapi cobaan kehidupan ini, semoga
pelajaran hidup yang kita lalui dapat membuat kita kokoh kedepannya dan
Allah SWT selalu me-Rahmati kita semua, amiiin...*

*Seseorang spesial dihatiku yang selalu menemani dan mendukungku sesulit
apapun yang kuhadapi*

*Teman-teman terbaikku yang aku miliki, aku bangga bersama kalian, tetap
semangat untuk meraih masa depan yang lebih cerah*

*Bapak ibu dan dosen yang terhormat, terima kasih atas bekal ilmu yang kalian
berikan*

PERNYATAAN

Nama : Heppy Indah Alamsari

NIM : E0006018

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan hukum (skripsi) berjudul :

**TINJAUAN TENTANG STATUS PEKERJA KONTRAK BERKAITAN
DENGAN PERJANJIAN KERJA PADA BANK RAKYAT INDONESIA**

CABANG KARANGANYAR adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam penulisan hukum (skripsi) ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan penulisan hukum (skripsi) dan gelar yang saya peroleh dari penulisan hukum (skripsi) ini.

Surakarta, Juli 2010

Yang membuat pernyataan

Heppy Indah Alamsari

NIM E0006018

ABSTRAK

Heppy Indah Alamsari, E 0006018. 2010. TINJAUAN TENTANG STATUS PEKERJA KONTRAK BERKAITAN DENGAN PERJANJIAN KERJA PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG KARANGANYAR. Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui status pekerja kontrak dapat berubah menjadi pekerja tetap yang berkaitan dengan hak-hak dari pekerja kontrak tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar serta sudah sesuai atau belum dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dimana penelitian ini menyangkut realitas, data yang diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar dan data sekunder diperoleh dari data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan, dokumen, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Untuk teknik pengumpulan data yaitu menggunakan tiga teknik yaitu wawancara, kuisioner dan studi kepustakaan. Selanjutnya untuk menganalisa data yang ada dengan menggunakan analisis kualitatif dengan interaktif model.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diambil kesimpulan bahwa status pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar dapat berubah menjadi pekerja tetap dengan cara mengikuti suatu tes yang diselenggarakan yaitu *Job Opening* dengan syarat telah menempuh masa kerja 2 (dua) tahun dan hanya berlaku bagi pekerja kontrak di bagian *frontliner*, ADK dan FO. Mengenai hak-hak pekerja kontrak yang terdapat dalam perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja telah terpenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat adalah antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan bukan dengan Bank Rakyat Indonesia. Hubungan kerja yang timbul juga antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat sudah memenuhi persyaratan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu berisi tentang identitas kedua belah pihak, jenis dan lingkup pekerjaan, jangka waktu perjanjian, hak dan kewajiban kedua belah pihak, berakhirnya perjanjian kerja, sanksi apabila ada pelanggaran dan perselisihan.

Kata kunci : Pekerja Kontrak, Perjanjian Kerja, Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, Perusahaan Pemberi Kerja, *Outsourcing*, Pengaturan.

ABSTRACT

Heppy Indah Alamsari, E 0006018. 2010. THE REVIEW OF CONTRACTED WORKERS STATUS RELATED TO THE WORK AGREEMENT WITH BANK RAKYAT INDONESIA BRANCH KARANGANYAR. Law Faculty of Sebelas Maret University.

The purpose of this study is to determine the status of contract workers that can be transformed into permanent workers associated with contract workers Rights and Labor Agreements on Bank Rakyat Indonesia branch Karangayar and whether it complies or not with the current legislation such as Undang-Undang No. 13 Year 2003 concerning Manpower.

This study is a descriptive - empirical research that uses qualitative research methods in which the research is concerned with reality; data was obtained from primary and secondary data. The primary data was obtained from Bank Rakyat Indonesia Branch Karanganyar and the secondary data was obtained from the data obtained from literature materials, documents, and reports related to the problem being investigated. There are three techniques in collecting the data used in this research: interview, questionnaires and literature study. Furthermore, the author uses qualitative analysis with an interactive model to analyze the data.

Based on the results of the research, the writer, it can be concluded that the status of contracted workers at Bank Rakyat Indonesia Branch Karanganyar can turn into permanent workers by taking the Job Opening Test with the requirements of having been working there at least in a period of 2 (two) years and only applies to contracted workers at the front liner, ADK and FO. Regarding the rights of contracted workers who are in employment agreements between contracted workers with providers of work services are met in accordance with laws and regulations which is stated in Undang-Undang No. 13 year 2003 concerning Manpower. Specific time work agreement was made by contracted workers with the company's workers provider; there is nothing to do with Bank Rakyat Indonesia. Working relationships arise between contracted workers with service provider company workers, a specific time work agreement which has made already meet the requirements of the Act No. 13 of 2003 on Labor that contains the identity of both parties, the type and scope of work, the term of the agreement, the rights and obligations of both parties, employment termination, violations and sanctions when there is disagreement.

Keywords: Labor Contracts, Employment Agreement, the Company services provider of workers, employers Company, Outsourcing, Settings.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahNya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **TINJAUAN TENTANG STATUS PEKERJA KONTRAK BERKAITAN DENGAN PERJANJIAN KERJA PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG KARANGANYAR** dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam semoga tercurah selalu kepada Rasulullah SAW, keluarga, para sahabat, dan seluruh pengikutnya terkasih hingga suatu hari yang telah Allah SWT janjikan.

Penulisan hukum ini disusun dan diajukan guna melengkapi syarat-syarat guna memperoleh derajat sarjana dalam ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini kurang dari sempurna, mengingat segala keterbatasan yang ada pada penulis, oleh karena itu penulis akan menerima dengan senang hati segala kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik secara moral maupun materiil, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Moh. Jamin, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Ibu Dr. I. Gusti Ayu Ketut RH, S.H.,M.M, selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara.
3. Ibu Rahayu Subekti, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaga yang dengan sabar memberikan saran dan bimbingan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Jamal Wiwoho, S.H., M. selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama masa studi.
5. Segenap Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh studi.

6. Segenap Bapak dan Ibu Karyawan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan pelayanan dalam bidang akademik kepada penulis selama masa studi.
7. Bapak Khairullah, selaku Kepala Cabang Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.
8. Mbak Ika, selaku sekretaris Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, terima kasih untuk semua informasi dan bantuannya.
9. Mbak Tities, selaku pekerja kontrak Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, terima kasih atas waktunya menyempatkan diri untuk diwawancarai.
10. Semua Staff dan karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.
11. Kedua orang tua penulis Bapak Edy Siswanto dan Ibu Kartini Andayani yang telah memberikan bimbingan, kasih sayang dan doa yang selalu mengiringi penulis.
12. Keluarga Bapak Sumardjo terima kasih atas bantuannya selama proses mengerjakan skripsi ini, terutama bagi Wahyu Dody Sheptian yang telah memberikan semangat, motivasi, yang telah memberikan ide sehingga mendapatkan judul skripsi ini dan atas waktu yang telah diberikan selama mengerjakan skripsi ini.
13. Buat Kakakku Iwan Charisma Yudha terima kasih buat doa, semangat dan kritikkannya.
14. Buat teman-teman angkatan 2006 Dian Kus Pratiwi, Cloudya, Citraningtyas, Padmawati, Wiwin Suryani, Indy Mutiara .R, terima kasih buat semangat dan bantuannya selama ini.
15. Buat teman-teman kos “INDAH” ku Neny, Nifa, Shanti, Yuanita, Novita terima kasih buat semuanya selama ada di kos, walaupun banyak hal yang terjadi baik suka maupun duka.
16. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu disini yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dengan keterbatasan yang Penulis miliki, maka dalam penulisan hukum ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis

mengharapkan kritik dan saran yang menunjang bagi kesempurnaan penulisan hukum ini.

Semoga penulisan hukum ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, almamater, masyarakat serta pihak-pihak yang memerlukan, sehingga tidak menjadi suatu karya yang sia-sia nantinya.

Surakarta, Juli 2010

Penulis

Heppy Indah Alamsari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
HALAMAN MOTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR TABEL	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Metode Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan Hukum.....	12
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 14
A. Kerangka Teori	14
1. Tinjauan Umum Tentang Pihak Terkait Dalam Hubungan Ketenagakerjaan	14
a. Pengertian Pekerja.....	14
b. Pengertian Pengusaha	17
c. Pengertian Perusahaan	18
2. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja.....	19
a. Pengertian Perjanjian Kerja	19
b. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	21
c. Bentuk Perjanjian Kerja	22
d. Macam-Macam Perjanjian Kerja	23

e. Berakhirnya Perjanjian Kerja	24
3. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu	25
a. Pengertian Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu ...	25
b. Syarat Perjanjian Kerja Untuk Waktu	26
c. Sifat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu	27
d. Isi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu	28
e. Perpanjangan atau Pembaharuan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu	28
f. Berakhirnya Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu	29
4. Tinjauan Umum Tentang Sistem <i>Outsourcing</i> Tenaga Kerja Dalam Perusahaan.	31
a. Pengertian Sistem <i>Outsourcing</i>	31
b. Pengaturan Sistem <i>Outsourcing</i> dalam Peraturan Per Undang-undangan.....	35
c. Pelaksanaan Sistem <i>Outsourcing</i> Berkaitan Dengan Status Pekerja Kontrak Dapat Berubah Menjadi Pekerja Tetap.....	37
B. Kerangka Pemikiran.....	38
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian I.	40
B. Pembahasan I	56
1. Perubahan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT. PKSS pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.....	56
2. Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT. PKSS pada Bank Rakyat Indonesia Cabang	

Karanganyar berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	65
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN	70
A. Simpulan	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR BAGAN

Gambar 1. Model Analisis Interaktif	11
---	----

Gambar 2. Kerangka pemikiran.....	38
-----------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Masa Percobaan	45
-------------------------------	----

Tabel 2. Besar Tunjangan Hari Raya	50
Tabel 3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	51
Tabel 4. Uang Penghargaan Masa Kerja	52
Tabel 5. Iuran Jaminan Sosial Tenaga Kerja	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana di atur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28 d ayat (2) UUD 1945, implikasi dari hal tersebut adalah negara mempunyai kewajiban untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak, oleh karena itu diperlukan perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Di era baru, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan landasan kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 dan Pasal 8, yaitu pada Bab VI tentang Penempatan Tenaga Kerja yang menggariskan bahwa pedoman penempatan tenaga kerja merupakan pedoman untuk menyusun dan melaksanakan strategi, kebijakan, dan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Pertumbuhan penduduk yang meningkat secara cepat dalam suatu negara dapat menimbulkan berbagai masalah yang sangat kompleks, mulai dari masalah ekonomi masyarakat dimana akan semakin meningkatnya jumlah pengangguran karena tingkat persaingan dalam mencari pekerjaan sangat tinggi. Semakin banyaknya pengangguran dapat menjadi faktor meningkatnya tingkat kriminalitas dalam masyarakat. Maka dari itu hal yang harus dilakukan oleh pemerintah yaitu dengan memperbanyak lapangan pekerjaan sehingga dapat menampung banyak tenaga kerja dan dapat mengurangi jumlah pengangguran.

Akibat jumlah penduduk yang semakin tinggi dan penyebarannya tidak seimbang, dapat mempengaruhi masalah perburuhan di tanah air Indonesia. Riwayat hubungan perburuhan di Indonesia yang sudah sering dibahas sebelumnya yang merupakan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan. Perbudakan adalah suatu di mana seseorang yang disebut budak

melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain yang berkemampuan secara sosial ekonomi penguasa pada masa itu.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dari masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi. Jadi, dalam perencanaan ekonomi juga harus mencakup mengenai perencanaan ketenagakerjaan. Program pembangunan di masa lalu hanya berorientasi pada aspek pertumbuhan, dengan mengabaikan pembangunan ketenagakerjaan dengan memberikan pengalaman yang berharga mengenai ketenagakerjaan.

Di Indonesia, konsep hak asasi manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam UUD 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak asasi pekerja/buruh adalah untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945 yang merupakan hak konstitusional, yang berarti negara mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*).

Sehubungan dengan adanya kewajiban negara dalam melaksanakan hak konstitusional, maka negara diwajibkan untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan seluas-luasnya kepada masyarakat dan hal ini akan menimbulkan dua gejala, yakni :

- a. Campur tangan pemerintah terhadap aspek kehidupan masyarakat sangat luas, dan
- b. Dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan sering digunakan asas diskresi. (Adrian Sutedi, 2009:16).

Campur tangan pemerintah sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membawa perubahan mendasar yakni sifat hukum perburuhan menjadi ganda yaitu yang pertama sifat privat yang melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Sifat kedua dari hukum perburuhan yaitu sifat publik yang dapat dilihat dari adanya

sanksi pidana, sanksi administratif yang dijatuhkan bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.

Hubungan antara pekerja dan penguasa apabila dikaitkan dengan tujuan hukum perburuhan akan sangat sulit tercapai karena pengusaha sebagai pihak yang kuat akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang lebih rendah atau lemah, oleh sebab itu pemerintah dianggap perlu untuk membantu menangani masalah perburuhan tersebut melalui peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja.

Hubungan yang timbul dari pekerja dengan pengusaha yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".

Di era reformasi fenomena yang mencuat kepermukaan dalam bidang ketenagakerjaan yaitu munculnya istilah pekerja kontrak. Fenomena ini tidak hanya melanda bidang bisnis pada umumnya, salah satunya pada bidang perbankan. Banyak alasan yang dikemukakan oleh para pemimpin perusahaan mengenai kebijakan penggunaan pekerja kontrak, antara lain pekerja kontrak yang mempunyai kinerja yang tinggi dan dengan upah yang lebih rendah dengan pekerja tetap dan pengusaha tidak memberikan pesangon di akhir masa jabatannya dan masih banyak alasan lainnya.

Dari berbagai alasan sebagaimana yang disebutkan di atas maka dapat diketahui dilihat dari segi perusahaan, penggunaan pekerja kontrak memang menguntungkan, namun bila dilihat dari segi pekerja kontrak itu sendiri, mengenai statusnya sendiri yang hanya pekerja kontrak, maka pekerja selalu dibayangkan rasa ketidakpastian khususnya menjelang berakhirnya masa kontrak. Apakah mereka masih digunakan lagi oleh perusahaan atau tidak, jadi kebijakan penggunaan pekerja kontrak itu sendiri kurang menguntungkan bagi pekerja kontrak.

Luapan dari perasaan ketidakpastian ini sering tak jarang berakhir dengan aksi demonstrasi pekerja kontrak menuntut kepastian nasib mereka ke depannya. Akan tetapi di sisi lain, adanya keinginan untuk dapat terus dipekerjakan di dalam perusahaan membuat pekerja kontrak termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini dikarenakan produktivitas dan kinerja pekerja kontrak merupakan aspek penilaian utama untuk diperpanjangnya masa kontrak mereka oleh perusahaan.

Sekarang ini kian merebak perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja kontrak. Perusahaan-perusahaan tersebut menggunakan berbagai cara yaitu dengan merekrut sendiri ataupun dengan cara bekerja sama dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pemborong pekerjaan. Dengan semakin banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kerja ini telah menimbulkan banyak protes dari berbagai pihak, khususnya golongan pekerja. Hal ini terjadi dikarenakan adanya banyak penyimpangan dalam penggunaan pekerja kontrak ini yaitu penyimpangan terhadap materi peraturan ketenagakerjaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Banyaknya penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja kontrak ini seperti penggunaan pekerja kontrak yang seharusnya hanya diberikan kepada pekerjaan-pekerjaan tertentu seperti pada pekerjaan yang *predictable* penyelesaiannya, pekerjaan musiman dan pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan utama perusahaan tersebut.

Selain itu penyimpangan yang sering terjadi yaitu mengenai jangka waktu atau masa kerja pekerja kontrak yang dimana telah di atur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerja kontrak penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama adalah 3 (tiga) tahun, perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini di dasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Apabila pengusaha ingin memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum

perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan

Namun dalam kenyataannya banyak perusahaan yang membuat kontrak kerja setiap enam bulan atau satu tahun sekali. Belum lagi tindakan perusahaan penyedia tenaga kerja atau oknum-oknum perusahaan tersebut yang memungut atau memotong upah karyawan. Jadi jika dalam kurun waktu 3(tiga) tahun tersebut perusahaan membuat perjanjian kerja lebih dari dua kali, maka jelas perjanjian kerja itu menyimpang dari ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Akibatnya masa kerja para pekerja dari tahun ke tahun selalu mulai dari nol tahun masa kerja. (Libertus Jehani, 2007 : 8)

Berdasarkan hal yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui apakah pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan pengusaha sudah berjalan dengan semestinya dan bagaimanakah kelanjutan nasib bagi para pekerja kontrak setelah masa bekerjanya berakhir dengan melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengambil judul penelitian :

“TINJAUAN TENTANG STATUS PEKERJA KONTRAK BERKAITAN DENGAN PERJANJIAN KERJA PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG KARANGANYAR”.

B. Perumusan Masalah

Untuk mencapai sasaran penelitian yang terarah dan jelas dan dapat menghindari pengumpulan data yang tidak diperlukan peneliti sehingga peneliti akan lebih terfokus dan terarah pada tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah status pekerja kontrak dapat berubah menjadi pekerja tetap berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT. PKSS pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar?
2. Apakah pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT.PKSS sudah berjalan dengan semestinya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian diperlukan terkait dengan perumusan masalah dan judul dari penelitian itu sendiri sebagai solusi atas permasalahan yang dihadapi yang biasa disebut dengan tujuan obyektif dan untuk memenuhi kebutuhan perseorangan yaitu tujuan subyektif dari penelitian. Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Obyektif

- a. Untuk mengetahui status pekerja kontrak dapat berubah menjadi pekerja tetap setelah masa kerjanya berakhir, dan ada peluang atau kesempatan bagi pekerja kontrak itu untuk menjadi pekerja tetap pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan pelaksanaannya selama masa kerja sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau belum pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.

2. Tujuan Subyektif

- a. Untuk memperdalam, menambah, memperluas dan mengembangkan pengetahuan dan pengalaman serta pemahaman aspek hukum dalam hal pelaksanaan perjanjian kerja dalam sistem pekerjaan yang bersifat *outsourcing*.
- b. Untuk melengkapi syarat-syarat guna memperoleh derajat Sarjana dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap bahwa kegiatan penelitian dalam penulisan hukum ini akan bermanfaat bagi penulis maupun orang lain. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan hukum ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pengembangan ilmu hukum di bidang Hukum Administrasi Negara pada umumnya dan pada Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian yang serupa untuk tahap berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai perjanjian kerja yang terjadi dalam sistem kerja *outsourcing* dan status pekerja kontrak setelah masa kerjanya berakhir.
- b. Untuk meningkatkan pengetahuan penulis tentang masalah-masalah dan ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini.

E. Metode Penelitian

Metodologi pada hakekatnya memberikan pedoman , tentang cara-cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya dan bertujuan untuk menambah kemampuan para ilmuwan untuk mengadakan atau melaksanakan penelitian secara lebih baik atau lengkap. Oleh karena itu metodologi merupakan suatu unsur yang mutlak yang harus ada di dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan kontruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu (Soerjono Soekanto, 2007 : 6-42).

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah empiris, yang artinya adalah penelitian dimana hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang riil dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain, yang dikaji sebagai variabel bebas yang menimbulkan pengaruh dan akibat pada berbagai aspek kehidupan sosial.

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian empiris adalah penelitian yang diperoleh langsung dari masyarakat (mengenai perilakunya) dan dinamakan data primer (Soerjono Soekanto, 2007 : 51). Dalam penelitian hukum empiris ini, penulis melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang berkaitan dengan materi penulisan dari Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, atau gejala-gejala lainnya (Soerjono Soekanto, 2007:10).

Dalam penelitian ini penulis ingin menjelaskan mengenai status pekerja kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.

3. Pendekatan Penelitian

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang digunakan dengan mendasarkan pada data-data yang dinyatakan responden secara tertulis ataupun lisan, dan juga perilaku yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh (Soerjono Soekanto, 2007 : 250).

4. Lokasi Penelitian

Penulis memilih lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang cukup banyak, selain tempatnya yang strategis dan mudah dijangkau tetapi juga pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar ini sangat banyak sekali hal-hal yang berkaitan dengan pekerja kontrak dan yang berhubungan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan pelaksanaan *outsourcing*.

5. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah berupa data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh langsung dengan turun ke lapangan atau yang disebut dengan data primer dan data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan atau yang disebut dengan data sekunder.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data yang meliputi :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari lapangan yang menjadi objek penelitian atau yang diperoleh langsung dari responden yang berupa keterangan-keterangan atau fakta-fakta (Soerjono Soekanto, 1986 : 12). Disini data primer yang diperoleh adalah data hasil dari wawancara dengan pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.
- b. Data sekunder, yaitu data yang terlebih dahulu sudah dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang lain diluar penelitian yang berupa dokumen-dokumen atau arsip, bahan pustaka, peraturan perundang-undangan, laporan-laporan yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Bahan data sekunder tersebut terdiri dari :
 - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
 - 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik tertentu guna memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

- a. Angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan atau membagikan daftar pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya oleh peneliti kepada responden, narasumber atau informan. (Mukti Fajar ND, 2009 : 164)
- b. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara terjun langsung pada obyek yang diteliti dengan cara mendapatkan keterangan atau informasi secara langsung dari pihak-pihak yang terkait dengan obyek yang diteliti.
- c. Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan beberapa buku-buku literatur, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dokumen-dokumen serta sumber tertulis lainnya guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Soerjono Soekanto, studi kepustakaan adalah studi dokumen yang merupakan suatu alat pengumpul data yang dilakukan melalui data tertulis dengan mempergunakan "*content analysis*" atau yang biasa disebut dengan analisis muatan (Soerjono Soekanto, 2007 : 21).

7. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis kualitatif dengan interaktif model, yaitu komponen reduksi data dan penyajian data dilakukan bersama dengan pengumpulan data, kemudian setelah data terkumpul maka tiga komponen tersebut berinteraksi dan bila kesimpulan dirasakan kurang maka perlu ada verifikasi dan penelitian kembali mengumpulkan data lapangan (H.B. Sutopo, 2002:8).

Menurut H.B. Sutopo, ketiga komponen tersebut adalah :

a. Reduksi Data

Merupakan proses seleksi, penyederhanaan dan abstraksi dari data (*fieldnote*).

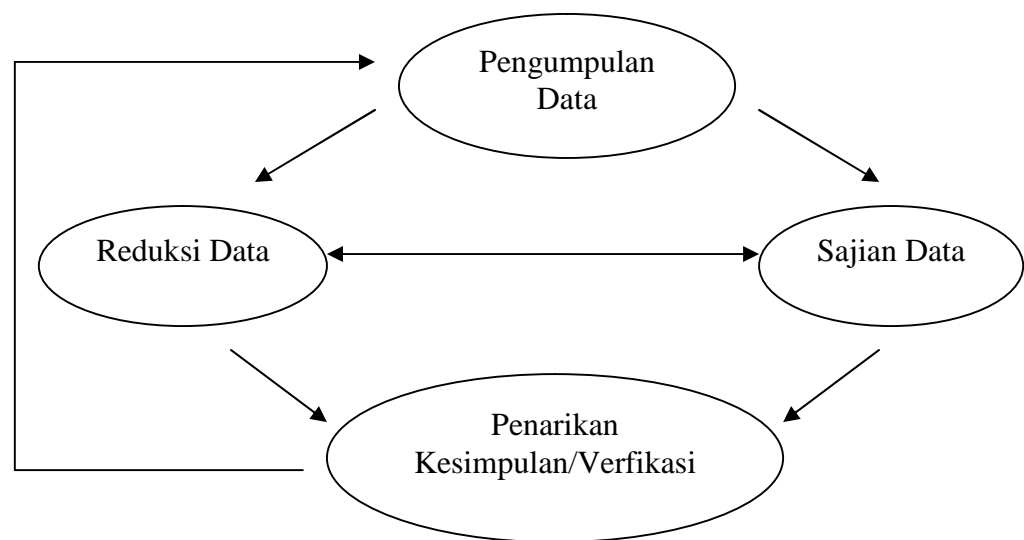
b. Penyajian Data

Merupakan suatu rakitan organisasi informasi, deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan kesimpulan penelitian yang dapat dilakukan. Sajian data harus mengacu pada rumusan masalah sehingga dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang diteliti.

c. Kesimpulan dan Verifikasi

Dalam pengumpulan data peneliti harus sudah memahami arti berbagai hal yang ditemui, dengan melakukan pencatatan peraturan-peraturan dan pola-pola, pernyataan-pernyataan dan konfigurasi yang mungkin, arahan, sebab akibat, dan berbagai preposisi, kesimpulan perlu diverifikasi agar cukup mantap dan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan.

Untuk lebih jelasnya, analisis data kualitatif model interaktif dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut:



Gambar 1. Model analisis interaktif

(H.B. Sutopo . 2002. *Pengantar Penelitian Kualitatif*)

Maksud model analisis interaktif ini, pada waktu pengumpulan data Peneliti selalu membuat reduksi dan sajian data. Reduksi dan sajian data harus disusun pada waktu Peneliti sudah memperoleh unit data dari

sejumlah unit yang diperlukan dalam penelitian. Pada waktu pengumpulan data sudah berakhir, peneliti mulai melakukan usaha untuk menarik kesimpulan dan verifikasinya berdasarkan pada semua hal yang terdapat dalam reduksi maupun sajian datanya. Jika kesimpulan dirasa kurang mantap karena kurangnya rumusan dalam reduksi maupun sajiannya, maka Peneliti dapat kembali melakukan kegiatan pengumpulan data yang sudah terfokus untuk mencari pendukung kesimpulan yang ada dan juga bagi pendalaman data (HB. Sutopo, 2002 : 95 – 96).

F. Sistematika Penulisan Hukum

Dalam Penulisan Hukum (Skripsi) ini terdiri dari empat bab yang masing-masing terdiri dari beberapa subbab yang sesuai dengan pembahasan dan materi yang diteliti. Adapun sistematika penulisan hukum ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian pustaka dan teori yang berkenaan dengan judul dan masalah yang akan diteliti meliputi tinjauan tentang pihak terkait dalam hubungan ketenagakerjaan, tinjauan umum tentang perjanjian kerja, tinjauan tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan tinjauan tentang sistem *outsourcing* tenaga kerja dalam perusahaan.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis mencoba menyajikan pembahasan berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, yaitu mengenai nasib status pekerja kontrak dalam sistem *outsourcing* yang berkaitan dengan perjanjian kerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.

BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan hukum ini. Pada bab ini akan disampaikan kesimpulan-kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian dan saran-saran yang dapat disampaikan atas penulisan hukum ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Pihak Terkait Dalam Hubungan Ketenagakerjaan

a. Pekerja

Istilah pekerja ini sebelumnya pada zaman penjajahan Belanda dikenal dengan istilah buruh, maka dari itu peraturan perundang-undangan yang lama menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar (*Blue Collar*). Sedangkan bagi orang yang bekerja di pemerintahan atau swasta disebut dengan karyawan/pegawai (*White Collar*).

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya (Darwan Prints, 2000 :20).

Buruh itu sendiri mempunyai perbedaan dengan pegawai negeri, hal tersebut terlihat dalam segi hukumnya maupun dari segi peraturan perundangan yang mengaturnya. Bagi buruh, hubungan hukum antara buruh dengan majikan berdasarkan hubungan keperdataan, artinya yaitu hubungan hukum tersebut harus dibuat antara dua pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Akan tetapi bagi pegawai negeri, hubungan antara pegawai negeri dengan pemerintah berdasarkan hukum publik.

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal istilah buruh halus maupun kasar tersebut, semua orang bekerja baik di kantor pemerintah, swasta maupun lainnya disebut dengan buruh. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni “Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi disini harus ada buruh, majikan baik perseorangan maupun Badan Usaha, dan adanya upah sebagai imbalan. (Darwan Prints, 2000:20).

Dari sejarah penyebutan istilah buruh di atas, penulis menganggap penggunaan istilah buruh kurang sesuai apabila digunakan di zaman yang sudah berkembang saat ini. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja punya arti adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain.

Sedangkan pengertian pekerja/buruh itu sendiri dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini sama dengan yang tercantum dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kehadiran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan yaitu :

- 1) Mensejajarkan istilah buruh/pekerja, istilah majikan diganti dengan pengusaha dan pemberi kerja.
- 2) Mengganti istilah perjanjian perburuhan (*labour agreement*)/ Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hal tersebut dilakukan atas dasar alasan yang menyatakan bahwa perjanjian perburuhan itu berasal dari negara liberal yang dalam pembuatannya sering menimbulkan benturan kepentingan antara para pihak yaitu buruh dan majikan.
- 3) Seiring dengan perkembangan zaman, memberikan kesempatan yang sama bagi pekerja wanita yaitu kesetaraan yang sama dengan pekerja pria. Bahwa pekerja wanita tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari, pengusaha diberi rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
- 4) Untuk menjamin penegakan dalam kepastian hukum maka, adanya pemberian sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum.

- 5) Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau keseluruhan alat produksi, dan pencabutan izin.

Selain itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mencantumkan pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Tenaga kerja tersebut terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk bukan golongan angkatan kerja yaitu mereka yang dalam program studi, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan yang menerima pendapatan tanpa melakukan aktivitas ekonomi misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sebagainya.

Sedangkan yang termasuk dalam angkatan kerja terdiri dari mereka yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan (pengangguran). Yang bekerja itu sendiri terdiri dari yang bekerja penuh dan yang setengah menganggur. Ciri-ciri dari pekerja yang setengah menganggur yaitu :

- a) Pendapatannya di bawah ketentuan upah minimum;
- b) Kemampuan produktivitasnya di bawah standar yang ditetapkan;
- c) Jenis pekerjaannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni;
- d) Jam kerja kurang dari standar yang ada.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pekerja/buruh Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Dalam pengertian ini dijelaskan secara lebih luas bahwa pekerja dapat perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan hukum lainnya yang memperoleh upah sebagai imbalan dalam bentuk apapun. Imbalan dalam bentuk apapun ini upah tidak selalu diidentikkan dengan uang akan tetapi juga barang.

Pada saat ini semua peraturan ketenagakerjaan selain Undang-Undang memberikan pengertian yang sama tentang pekerja/buruh dengan yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seperti dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, dan juga KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang masing-masing memberikan pengertian pekerja/buruh pada Pasal 1 ayat (5).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan dari berbagai definisi pekerja/buruh di atas mengandung unsur-unsur yang sama, yaitu : seseorang yang bekerja pada orang lain atau badan usaha dengan menerima upah. Jadi artinya istilah buruh dan pekerja sama.

b. Pengusaha

Sebagaimana hal yang telah dibahas di atas mengenai istilah buruh, maka istilah pengusaha ini yang sebelumnya lebih dikenal dengan istilah majikan yang lebih populer sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 ini menjelaskan pengertian majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. Sebagaimana istilah buruh, bahwa istilah majikan itu juga di anggap tidak sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila. Dimana istilah majikan menggambarkan pihak yang selalu menekan buruh, padahal antara buruh dengan majikan ada hubungan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama.

Istilah pengusaha ini mulai digunakan pada saat lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek, Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ketenagakerjaan yang baru yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 5 menjelaskan pengertian pengusaha yaitu :

- a. Orang atau perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya di bidang informal.

Selain dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan istilah majikan sama dengan istilah pengusaha yaitu dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dari uraian pengertian pengusaha di atas, memang benar bahwa istilah pengusahalah yang paling tepat untuk keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pihak yang terkait dalam perjanjian kerja tersebut sehingga dapat menimbulkan hubungan kerja yang sehat.

c. Perusahaan

Pengertian perusahaan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.

- 2) 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).

2. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Hubungan kerja menurut Soepomo adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah (Abdul Khakim, 2003:25).

Menurut Abdul Khakim, dasar dari hubungan kerja ada empat unsur penting yaitu pekerjaan, upah, perintah, dan terbatas waktu tertentu. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata.

Perjanjian kerja atau *arbeidsoverenkoms* diatur dalam Bab 7A Buku III KUHPerduta yang terdiri dari tiga pasal yaitu Pasal 1601, Pasal 1602, dan Pasal 1603. Perjanjian kerja yang diatur dalam Bab 7A Buku III KUHPerduta mempunyai sifat privat, namun dalam perkembangannya banyak ketentuan-ketentuan yang tidak berlaku dan diganti dengan peraturan baru yang bersifat publik.

Perjanjian kerja yang diatur dalam Bab 7A Buku III KUHPerduta ini mengenal sistem umum, artinya tidak membedakan lapangan perusahaan maupun orang-orang yang melakukan perjanjian kerja. Selain itu perjanjian kerja juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan, yaitu terdapat di dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja.

Perjanjian kerja yang tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601 huruf a mempunyai pengertian yaitu : “Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Menurut Imam Soepomo secara normatif berpendapat bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah” (Imam Soepomo, 1983:53).

Soepomo memberikan pengertian, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah.

Sedangkan menurut Subekti, Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dietsverhouding*), yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya. (Adrian Sutedi, 2009 : 46)

Menurut Subekti dapat dikatakan yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja harus memenuhi unsur-unsur esensialia yaitu :

- 1) Melakukan pekerjaan tertentu

Dalam perjanjian kerja, adanya pekerjaan itu harus diperjanjikan terlebih dahulu oleh pekerja, dan hanyalah dengan seizin pengusaha ia dapat menyuruh seorang ketiga untuk menggantikannya. Sifat pekerjaan yang dilakukan ini sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan/keahlian, maka

dari itu apabila pekerja meninggal dunia maka perjanjian tersebut secara otomatis putus demi hukum.

2) Adanya perintah atau di bawah perintah orang lain

Pasal 1603 b KUH Perdata menyatakan, bahwa buruh wajib menaati peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan tata tertib yang ada dalam perusahaan. Selain itu juga pekerja harus tunduk kepada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3) Adanya upah

Disini upah punya peranan penting dalam hubungan kerja atau perjanjian kerja. Pengertian upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah menyebutkan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Maka tanpa adanya upah maka hubungan tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja.

b. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja ini tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan juga Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan dasar pembuatan perjanjian kerja yaitu :

- 1) Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, jadi tidak ada unsur paksaan (tidak ada *dwang*-paksaan, *dwaling*-penyesatan/kekhilafan atau *bedrog*-penipuan) dalam perjanjian kerja baik fisik maupun psikologi. Tapi pada kenyataannya sering terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan menetapkan syarat-syarat secara sepihak yang pada intinya akan memaksa pekerja untuk menandatangani perjanjian kerja agar bisa diterima bekerja.

- 2) Adanya kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, yaitu :

a) Sudah Dewasa

Dewasa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 26 pekerja dapat dikatakan cakap/dewasa apabila telah berumur 18 (delapan belas) tahun. Sementara itu dalam Pasal 330 KUH Perdata seseorang itu dapat dikatakan dewasa apabila telah berumur 21 (dua puluh satu) tahun atau sudah kawin.

b) Tidak sedang berada dalam pengampuan (*curatele*)

c) Sehat akal dan pikirannya

Jadi seseorang yang melakukan perjanjian kerja haruslah sehat akal pikirannya. Bagi orang-orang yang belum dewasa maka untuk melakukan tindakan dalam perjanjian harus diwakili oleh wakilnya yang secara sah menurut hukum.

- 3) Adanya pekerjaan tertentu yang telah diperjanjikan, pekerjaan sebagai obyek dalam perjanjian kerja. Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, kesusilaan. Pekerjaan sebagai syarat sahnya perjanjian, maka pekerjaan itu haruslah ada dan apabila tidak ada, maka perjanjian itu batal demi hukum.
- 4) (*Causa*) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang tidak ada obyeknya atau yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan adalah batal demi hukum (*nietig*).

Keempat syarat di atas bersifat kumulatif, maksudnya adalah keempat syarat tersebut harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja yang sah. Dalam hukum perdata syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan merupakan syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Sedangkan syarat obyektifnya yaitu pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan tersebut bersifat halal dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban dan kesusilaan.

Apabila tidak dipenuhi syarat obyektif maka perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada, sedangkan apabila tidak memenuhi syarat subyektif maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan demi hukum (*null and void*).

c. Bentuk Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 51 ayat 1 menjelaskan perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis. Perjanjian dalam bentuk tertulis secara normatif lebih menguntungkan karena menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan dapat membantu proses pembuktian.

Namun masih ada penyimpangan yang sering terjadi, khususnya yang dilakukan oleh perusahaan karena ketidakmampuan sumber daya manusia atas dasar kepercayaan atau kelaziman maka perjanjian kerja tersebut dibuat secara lisan.

Jadi untuk lebih menjamin kepastian hukum dan terjaminnya pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak yang terkait dengan perjanjian kerja maka hendaknya perjanjian kerja tersebut dibuat dalam bentuk tertulis agar terwujudnya sistem administrasi perusahaan yang baik.

d. Macam-Macam Perjanjian Kerja

Bab 7A Buku III KUHPerdara tidak secara tegas di jelaskan mengenai jenis-jenis perjanjian kerja. Namun dalam beberapa pasal dalam KUHPerdara dapat diketahui ada 2 (dua) macam perjanjian kerja. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membagi perjanjian kerja menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

1) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Perjanjian kerja jenis ini harus dibuat dalam bentuk tertulis dan diatur dalam Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerja dalam perjanjian kerja ini adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini di buat dalam bentuk tertulis agar dapat menciptakan kepastian hukum dalam pelaksanaan hak dan kewajiban semua pihak yang terkait dengan perjanjian kerja dan juga untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan selama pelaksanaan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan disesuaikan dengan keadaan masyarakat saat ini.

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004, adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Menurut Payaman Simanjuntak menyatakan bahwa Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang lebih pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. (Adrian Sutedi, 2009 : 48)

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dalam Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu mensyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masa percobaan adalah masa dimana untuk menilai kinerja dan kesungguhan pekerja. Masa percobaan kerja itu dilakukan dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja apabila pekerja tidak bekerja sesuai dengan yang diperjanjikan sebelumnya. Dan apabila perjanjian dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan (Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

e. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja ini akan berakhir apabila :

1) Pekerja meninggal dunia

Apabila pekerja meninggal maka secara otomatis perjanjian kerja akan berakhir dengan sendirinya, dan ahli warisnya berhak mendapatkan hak-hak yang merupakan hak dari pekerja selama masih hidup sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan hak-hak

pekerja yang telah diatur sebelumnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

2) Jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir

Hal ini terjadi dengan sendirinya sesuai dengan apa yang telah tercantum di dalamnya, kecuali ada hal lain yang mengakibatkan perjanjian kerja tersebut harus berakhir.

3) Ada putusan hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, misalnya apabila ada perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha tidak bisa diselesaikan dengan cara kekeluargaan.

4) Ada hal lain yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut berakhir.

5) Keadaan memaksa (*force majeure*), dimana adanya suatu kejadian atau peristiwa di luar kehendak atau kemampuan manusia (*force majeure*), misalnya : bencana alam.

3. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

a. Pengertian Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 56 sampai Pasal 59 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004, mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Pasal 1 ayat (1) adalah : “Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan juga untuk jenis pekerjaan tertentu, memiliki batas maksimal jangka waktunya 3 (tiga) tahun dan tidak boleh diperpanjang lagi. Apabila pekerjaan dilakukan lebih dari batas maksimal 3 (tiga) tahun maka secara otomatis pekerja tersebut menjadi

pekerja tetap dan perjanjian kerjanya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Menurut F.X. Djumialdji perjanjian kerja untuk waktu tertentu ada 3 (tiga) macam, yaitu :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian. Misalnya dalam perjanjian kerja tertulis tercantum perjanjian kerja untuk waktu 1 (satu) tahun.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang. Misalnya perjanjian kerja yang dibuat dengan pihak asing atau menggunakan tenaga kerja asing, maka di dasarkan pada peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan. Misalnya pada pekerjaan para pemetik kopi atau teh, maka perjanjian kerjanya di ditentukan oleh musim kopi atau teh tersebut.

b. Syarat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang syarat-syarat mengenai Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu sebagai berikut :

1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis

Pasal 57 menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan asing, apabila dikemudian hari terdapat penafsiran yang berbeda antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia”.

Perjanjian kerja yang dibuat dengan tidak tertulis, maka dianggap bertentangan dengan yang dimaksud dalam Pasal 57 ayat (1) oleh karena itu dinyatakan batal demi hukum. Akibatnya adalah pekerja tersebut sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 57 ayat (2) yang berbunyi : “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

2) Tidak ada masa percobaan (*probation*)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak atau yang terikat dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Jika pengusaha dalam perjanjian terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan, maka perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan akan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan pengusaha dikenakan sanksi untuk membayar ganti rugi kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

c. Sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Menurut sifatnya perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya dapat dilakukan pada jenis pekerjaan tertentu, menurut jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Jenis pekerjaan yang berlaku dalam perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 59 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang sifatnya musiman;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses peninjauan atau percobaan.

Namun dalam kenyataannya masih banyak penyimpangan yang terjadi, pekerja kontrak diharuskan melakukan pekerjaan yang sifatnya permanen.

d. Isi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Isi perjanjian kerja pada dasarnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54 perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus memuat, yaitu :

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis perusahaan;
 - 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - 4) Tempat pekerjaan;
 - 5) Besarnya upah dan cara pembayaran upah itu sendiri;
 - 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - 7) Memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja itu di buat; dan
 - 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- e. Perpanjangan atau Pembaharuan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya di atas bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu dan pekerjaan tertentu, dibuat maksimum adalah 3 (tiga) tahun. Untuk pekerjaan tertentu maka pekerjaan tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbarui (Pasal 59 ayat (1) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diadakan untuk pertama kalinya paling lama dua tahun kemudian boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu tertentu pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja berakhir (Pasal 5 Kepmenaker Nomor. Kep.100/MEN/VI/2004).

Sedangkan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu itu dilakukan setelah melalui “masa jeda” dengan tenggang waktu sekurang-kurangnya 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan pembaharuan ini hanya boleh dilakukan satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun.

f. Berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu

1) Berakhir demi hukum

Perjanjian ini berakhir karena berakhirnya waktu yang ditentukan, pekerjaan yang disepakati telah selesai (Pasal 61 ayat (1) huruf b), atau meninggalnya pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 61 ayat (1) huruf a). Perjanjian ini tidak berakhir jika pengusaha meninggal atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah (Pasal 61 ayat (2)) dan juga si pengusaha mengalami pailit.

2) Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Alasan-alasan pengusaha mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu :

- a) pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau dipalsukan pada saat diadakannya kesepakatan kerja;
- b) mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja;
- c) mencuri, menggelapkan, menipu, atau melakukan kejahatan lainnya;
- d) menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
- e) melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan di tempat kerja;
- f) dengan sengaja atau karena kecerobohannya merusak atau membiarkan milik perusahaan dalam keadaan bahaya;
- g) dengan sengaja walaupun sudah mendapatkan peringatan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
- h) membongkar rahasia perusahaan.

3) Hubungan kerja putus oleh pekerja

Alasan-alasan pekerja memutuskan hubungan kerja, yaitu :

- a) pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja, atau membiarkan hal itu dilakukan oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha;
- b) membujuk pekerja, keluarga atau teman serumah pekerja melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau dengan kesusilaan, atau hal itu dilakukan bawahan pengusaha;
- c) dua kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya;
- d) tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian kerja;
- e) tidak memberikan pekerjaan yang cukup pada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan;
- f) tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja, yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya;
- g) apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja, hal mana tidak diketahui oleh pekerja sewaktu perjanjian kerja diadakan;
- h) memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak layak dan tidak ada dalam perjanjian hubungan kerja;
- i) memerintahkan pekerjaan walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada perusahaan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.

4) Keadaan memaksa (*force majeure*)

Pekerja/buruh maupun pengusaha dapat mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan industrial.

5) Pemberian ganti kerugian

Hal ini diatur dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

4. Tinjauan Tentang Sistem *Outsourcing* Tenaga Kerja Dalam Perusahaan

a. Pengertian Sistem *Outsourcing*

Prinsip-prinsip dalam sistem *outsourcing* yang kita kenal sekarang ini sebenarnya sudah diterapkan sejak zaman Yunani dan Romawi. Pada saat penguasa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang. Dalam perkembangan selanjutnya, pada revolusi industri yang menuntut adanya persaingan yang kuat maka menuntut perusahaan untuk menciptakan produk bermutu dengan harga yang terjangkau.

Pada tahun 1950-an dan 1960-an, dalam berbagai pertemuan dilakukan berbagai himbauan mengenai diversifikasi atau penggolongan, memperbesar basis perusahaan serta mengambil keuntungan dari perkembangan ekonomi. Pelaksanaan diversifikasi perusahaan ini diharapkan dapat melindungi keuntungan walaupun untuk pengembangannya diperlukan beberapa tingkatan manajemen (Chandra Suwondo, 2003:4).

Hal ini terjadi pada puncaknya tahun 1970 dan 1980, dimana perusahaan menghadapi persaingan global, sementara disisi lain perusahaan harus melakukan efisiensi. Hal ini berdampak pada para

pekerja. Untuk mengurangi resiko maka timbul pemikiran untuk menerapkan *outsourcing*. Tujuannya adalah untuk membagi resiko usaha, dimana bagian pokok dari perusahaan tersebut masih dikerjakan oleh perusahaan tersebut, sedangkan sebagian di *outsourc* ke perusahaan lain.

Menurut pendapat Siti Kunarti, pertimbangan yang dijadikan alasan perusahaan pengguna jasa untuk melakukan *outsourc* ialah karena terdapat kesederhanaan bagi pengusaha tempat kerja dikerjakan, yakni perusahaan mengurus permasalahan perekrutan dan pelatihan kerja. Mereka hanya menentukan kriteria tenaga kerja yang diperlukan dan memberikannya kepada perusahaan *outsourcing*. Hal ini merupakan efisiensi bagi perusahaan untuk melakukan bisnis pokoknya (*core business*). Dasar pertimbangan perusahaan melakukan *outsourcing* diantaranya :

- 1) Perusahaan dapat melakukan efisiensi atau penghematan;
- 2) Perusahaan lebih kompetitif dalam menghadapi pers;
- 3) Perusahaan dapat mempertahankan jumlah tenaga kerja tetap seminimal mungkin;
- 4) Perusahaan tidak perlu menangani masalah ketenagakerjaan secara langsung. (Siti Kunarti. 2009. Vol. 9 No. 1 Hal. 106).

Outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. *Outsourcing* diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (<http://www.karir-up.com/2008/06/karyawan-kontrak-dan-outsourcing-apa-itu/>).

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut (Libertus Jehani, 2007:1).

Outsourcing merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian itu, maka pengelolaan tidak lagi

dilakukan oleh perusahaan melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing* (Sehat Danamik, 2006:2, Chandra Suwondo, 2003:2).

Menurut K. Ketler dan J. Walstrom memberikan penjelasan mengenai *outsourcing* dan faktor-faktor yang mempengaruhi diterapkannya *outsourcing*, yaitu :

Outsourcing is the process of transferring part or all of the information systems functions to an external vendor. Examples of how three organizations are using outsourcing are presented. Factors which impact the outsourcing decision include (1) personnel, (2) economic, (3) control, (4) data characteristics, (5) organizational characteristics, and (6) vendor and contract issues. (K. Ketler. 1993. Vol.13 Issue 6 pg. 449-459).

Sedangkan menurut Michael Alan Smith dkk menjelaskan mengenai alasan mengapa *outsourcing* dilakukan di perusahaan-perusahaan, yaitu :

Researchers in information systems (IS) propose several reasons why firms outsource their IS, including reducing costs, generating cash, focusing on core competencies, and gaining access to technical expertise. We examine support for these assertions by comparing the financial characteristics of firms that enter into large-scale IS outsourcing agreements with those of other firms in their respective industries prior to outsourcing. A year-by-year comparison around the time of outsourcing indicates that firms that outsource their IS have significantly lower overhead costs, lower cash reserves, and higher debt before the outsourcing event. Analysis of changes in financial characteristics reveals an increase in long-term debt and financial leverage and declining growth rates prior to the outsourcing event. We argue that firms enter into large-scale IS outsourcing agreements primarily to reduce costs and to generate cash. Consequently, they are more likely to outsource when they have lower cash reserves, higher debt, or declining growth. The management objectives stated in the annual reports of these companies at the time of

outsourcing corroborate our major findings.(Michael Alan Smith. 1998.. Vol.15. Issue 2 pg.61-93).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing* tetapi pengertian *outsourcing* itu sendiri secara tidak langsung dapat dilihat dalam Pasal 64 yang menyatakan bahwa : “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Praktek *outsourcing* yang dimaksud dalam Undang-Undang ini dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu : pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 66 (Artikel Muzni Tambusai, 2006 :<http://www.nakertrans.go.id>).

Outsourcing ini biasanya diberlakukan kepada pekerja kontrak. Perbedaan pokok antara pekerja tetap dan pekerja kontrak terletak pada batas masa berlakunya hubungan kerja dan hak pesangon apabila hubungan kerja terputus. Artinya pekerja yang selesai kontrak tidak berhak atas pesangon, sedangkan pekerja tetap yang di-PHK yang memenuhi syarat dan ketentuan tertentu berhak atas pesangon.

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). (<http://www.karir-up.com/2008/06/karyawan-kontrak-dan-outsourcing-apa-itu/>)

Beberapa ketentuan pokok dalam *outsourcing* adalah penyelenggara *outsourcing* harus berbadan hukum, hak-hak normatif harus diberikan kepada pekerja *outsourcing*, bila hak-hak normatif tidak diberikan maka demi hukum pekerja *outsourcing* itu menjadi pekerja dari perusahaan pemberi pekerjaan, yang boleh di-*outsource* hanyalah proses-proses pendukung saja (bukan proses utama atau *core business* perusahaan).

Pekerja kontrak mempunyai beberapa hak yang harus diperhatikan yaitu :

- a) Hak pekerja kontrak untuk tidak adanya masa percobaan dan perjanjian kerja yang tertulis,
- b) Hak pekerja kontrak atas uang ganti rugi,
- c) Hak pekerja kontrak atas upah,
- d) Hak pekerja kontrak atas Tunjangan Hari Raya (THR),
- e) Hak pekerja kontrak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan asuransi,
- f) Hak pekerja kontrak atas cuti,
- g) Hak pekerja kontrak atas uang penghargaan masa kerja, uang pesangon dan uang kompensasi PHK.

Pekerja *outsourcing* bisa merupakan pekerja tetap ataupun kontrak, hal itu bergantung kepada sifat pekerjaannya dan juga bergantung kepada kebijakan pengelola *outsourcing* itu. Secara normatif, sebelum diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem ini sebenarnya sudah ada dalam Pasal 1601 b KUHPdata yang mengatur tentang pemborongan pekerjaan.

Pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga. *Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara seorang (pihak yang memborong pekerjaan) dengan seorang lain, dimana pihak pertama menghendaki suatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga pemborongan. (M. Fauzi, 2006 : 9-14 Vol. 2 No. 1)

- b. Pengaturan *Outsourcing* dalam peraturan perundang-undangan

Timbulnya permasalahan pada praktek *outsourcing*, sementara belum tersedia perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang mengatur

tentang hal tersebut. Walaupun diakui bahwa peraturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks. Namun, setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama menyangkut syarat-syarat kerja kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan.

Terminologi *outsourcing* terdapat dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak yang kesatu, pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.

Sementara dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing*. Akan tetapi, praktek *outsourcing* dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ingin dikenal dalam dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 dengan maksud :

- 1) Sebagai landasan hukum menyikapi praktek *outsourcing*;
- 2) Sebagai acuan menyelesaikan permasalahan yang timbul dilingkup *outsourcing*.

Beberapa pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam :

- a) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66);
- b) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004);

- c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- c. Pelaksanaan Sistem *Outsourcing* Berkaitan Dengan Status Pekerja Kontrak Dapat Berubah Menjadi Pekerja Tetap

Pekerja kontrak dalam sistem *outsourcing* ini pada umumnya menggunakan bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yang mempunyai ciri pekerjaan yang sekali selesai dan *predictable*, maka perjanjian kerja waktu tertentu diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) tahun. Dengan demikian lama masa kontrak paling lama 3 (tiga) tahun.

Apabila dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan, maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan demikian para pekerjanya bukan lagi menjadi pekerja kontrak tetapi diangkat menjadi pekerja tetap. Dan masa kerja pekerja tersebut pun dimulai sejak pertama kali pekerja tersebut diterima bekerja

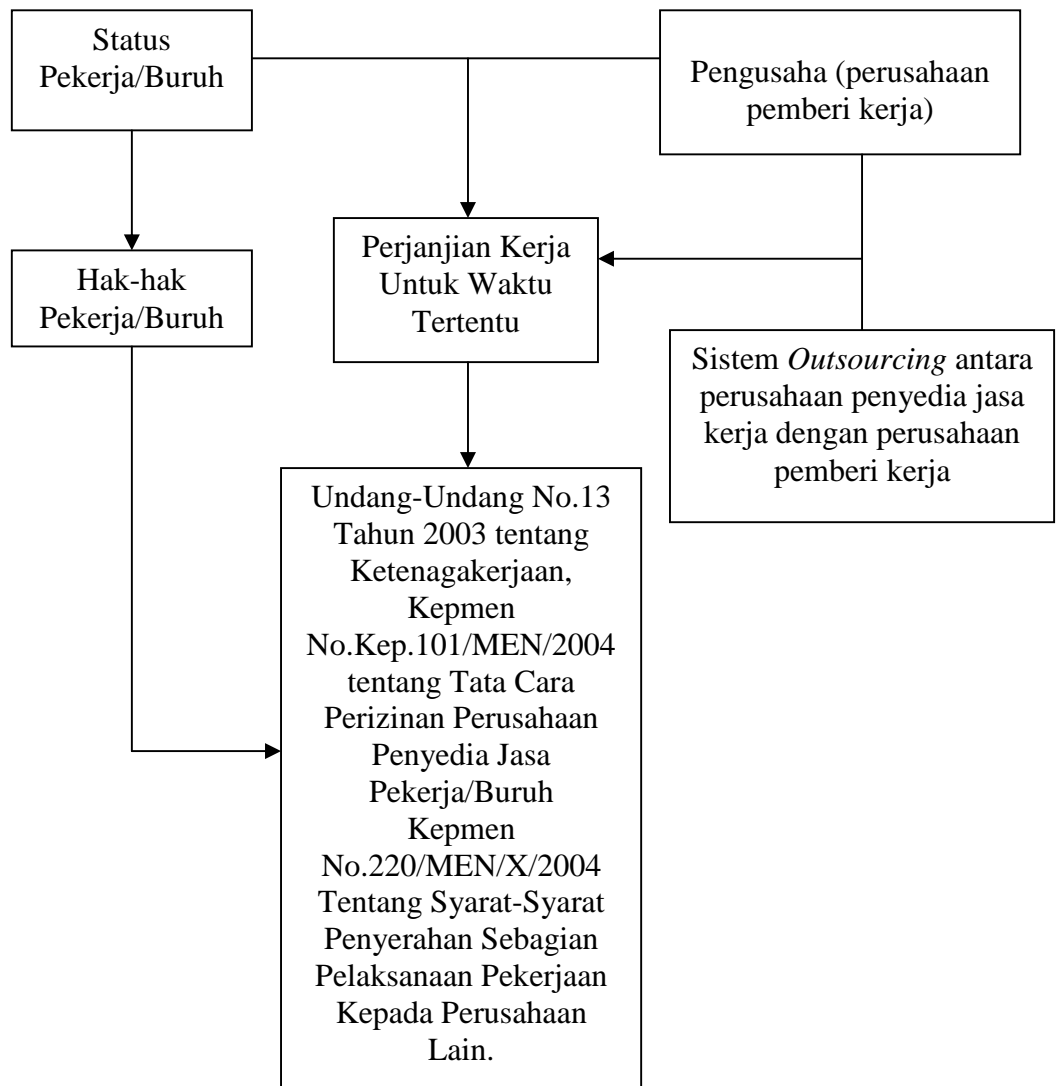
Pekerja/buruh tidak punya hubungan dengan perusahaan pemberi pekerjaan tetapi hanya punya hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa. Perusahaan pemberi kerja hanya punya perikatan dengan perusahaan penyedia jasa berdasarkan perjanjian penyedia jasa atau dengan perusahaan pemborongan pekerjaan berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan (M. Fauzi , 2006 : 9-14 Vol. 2 No. 1).

Jika pekerjaan yang telah disepakati telah selesai sebelum masa kontraknya habis, maka perjanjian kerja tersebut dengan sendirinya berakhir. Untuk kedua belah pihak dibebaskan dari tuntutan ganti rugi. Namun sebaliknya jika sampai pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu pekerjaan tersebut belum selesai, maka dapat dilakukan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya

perjanjian kerja. Konsekuensinya selama 30 hari masa tenggang tidak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

5) Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran di atas, menjelaskan bahwa pekerja/buruh membuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, jadi perjanjian tersebut dibuat antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja. Dan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja terdapat perjanjian

penyediaan jasa pekerja. Dalam perjanjian ini, maka pekerja/buruh memiliki status sebagai pekerja kontrak dalam perusahaan tempatnya bekerja. Para pekerja/buruh dapat bekerja pada perusahaan tersebut sesuai dengan waktu yang telah tercantum dalam perjanjian kerja, yaitu 2(dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1(satu) tahun, jadi jangka waktu lama masa kontrak pekerja/buruh adalah 3(tiga) tahun.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha terdapat hak-hak pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku begitu juga pembuatan atau bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut. Berkaitan setelah berakhirnya masa kerja pekerja/buruh kontrak tersebut, mengenai keresahan-keresahan para pekerja/buruh mengenai status mereka sebagai pekerja kontrak apakah mereka dapat menjadi pekerja tetap dalam perusahaan tersebut atau tidak, menjadi permasalahan yang sedang dihadapi saat ini dalam Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Perubahan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT. PKSS pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar

Setelah penulis mengadakan penelitian mengenai perubahan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT. PKSS pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, penulis memperoleh keterangan dari hasil wawancara penulis dengan salah satu pekerja kontrak dan pekerja tetap Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar dan juga surat perjanjian kerja salah satu perusahaan penyedia jasa pekerja yaitu PT.PKSS. Informasi yang diperoleh sebagai berikut :

a. Pekerja kontrak Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar

Mengenai perubahan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT. PKSS pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, penulis melakukan wawancara langsung dengan salah satu pekerja kontrak yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar Elisabet Tities Nugraheni pada tanggal 07 Mei 2010 pukul 15.30 WIB, yang menyatakan bahwa setiap pekerja kontrak yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar mempunyai kesempatan atau peluang yang sama untuk menjadi pekerja tetap.

Pekerja kontrak yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar ini berasal dari perusahaan penyedia jasa pekerja yang berbeda-beda. Perusahaan penyedia jasa pekerja yang terdiri dari PT. PKSS (Prima Karya Sarana Sejahtera) dan PT. Mutual yang merupakan perusahaan penyedia jasa pekerja untuk wilayah kota Yogyakarta, dan PT.

IMS (Interias Mandiri Sejati) untuk perusahaan penyedia jasa pekerja wilayah Semarang. Dari ketiga perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut PT. PKSS yang berada di bawah naungan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta, sedangkan PT. Mutual dan PT. IMS bersifat berdiri sendiri. Perusahaan penyedia jasa pekerja ini biasanya memberikan informasi lowongan pekerjaan melalui *Job Fair*.

Dari penyelenggaraan *Job Fair* tersebut para calon pekerja memperoleh informasi, namun tidak sedikit pula yang mengetahui lowongan pekerjaan tersebut dari keluarga, kerabat maupun teman. Setelah para calon pekerja tersebut mendaftarkan diri dan dilanjutkan dengan mengikuti beberapa tes yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan penyedia jasa pekerja. Para calon pekerja tersebut mengikuti tes tahap pertama dan kedua, tes tahap pertama adalah dilakukannya wawancara oleh pihak perusahaan penyedia jasa pekerja yang kemudian dilanjutkan pada tes tahap kedua yaitu tes *physkotes*. Apabila calon pekerja tersebut lolos dalam tes tahap pertama dan kedua maka dilanjutkan kepada tes tahap ketiga, keempat dan kelima yaitu dilakukan wawancara oleh pihak Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta, setelah lolos pada tahap tersebut kemudian yang terakhir adalah tes kesehatan bagi para calon pekerja.

Setelah beberapa tahapan tes yang diselenggarakan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja dan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta dan calon pekerja tersebut dinyatakan lolos dan telah diterima sebagai pekerja, kemudian para pekerja kontrak tersebut akan menjalani masa training awal yang diselenggarakan oleh Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta di Sentra Pendidikan (Sendik) yang bertempat di Kaliurang Yogyakarta. Jangka waktu pelaksanaan training awal ini tidak sama satu sama lain, dalam training ini para peserta sendik yaitu pekerja kontrak dibagi atas beberapa kelas yang jumlah setiap kelas tersebut tidak sama. Training awal ini tidak sama dengan masa percobaan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja kontrak selama menjalani training awal ini telah diberikan informasi-informasi mengenai Bank Rakyat Indonesia, seperti produk-produk yang dihasilkan oleh Bank Rakyat Indonesia, bagaimana seharusnya para pekerja kontrak bersikap saat bekerja, tata cara berpakaian dan mengenai waktu kerja bagi pekerja kontrak nantinya di Bank Rakyat Indonesia. Proses training ini selain diberikan teori mengenai Bank Rakyat Indonesia, juga dilakukan tes keesokan harinya, dan begitu terus selama pelaksanaan training awal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Tities, lamanya pelaksanaan training awal ini bermacam-macam. Tities menjalani masa training awal tersebut kurang lebih 13 hari, namun ada pula pekerja kontrak yang menjalani training tersebut hanya dalam waktu 10 hari dan ada pula yang sampai 1 bulan. Menurut pernyataan Tities, hal tersebut tergantung akan kebutuhan dari pihak Bank Rakyat Indonesia. Apabila dari pihak Bank Rakyat Indonesia sangat membutuhkan tenaga kerja untuk bekerja di tempatnya, maka pihak Bank Rakyat Indonesia akan mempercepat masa training awal pekerja kontrak tersebut.

Setelah berakhirnya masa training awal ini maka pekerja kontrak akan ditempatkan pada Bank Rakyat Indonesia di masing-masing wilayah yang sesuai domisili pekerja kontrak sebagaimana identitas pekerja kontrak yang tercantum dalam KTP. Para pekerja kontrak ini dapat ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah/Cabang tertentu, unit maupun teras. Dimana jumlah penempatan pekerja kontrak tersebut tidak sama di Bank Rakyat Indonesia satu dengan yang lainnya. Hal ini tergantung pada jumlah tenaga kerja kontrak yang dibutuhkan oleh pihak Bank Rakyat Indonesia, biasanya jumlah pekerja kontrak yang dibutuhkan Bank Rakyat Indonesia unit maupun teras berjumlah lebih banyak dari pada yang ditempatkan di kantor cabang. Selain itu biasanya pekerja kontrak yang ditempatkan di Bank Rakyat Indonesia unit diisi oleh pekerja kontrak yang berasal dari daerah luar Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta.

Pekerja kontrak yang telah ditempatkan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar ini akan menduduki bagian *Customer Service*, *Teller* dan *Frontliners*, namun adapula pekerja kontrak pada bagian ADK (administrasi kredit) dan IT. Setiap para pekerja kontrak tersebut, khususnya yang berada di bagian *Customer Service*, *Teller* dan *Frontliners* ini dilakukan rolling sehingga pekerja kontrak tersebut tidak hanya berada di satu posisi saja.

Salah satu cara agar pekerja kontrak dapat berubah statusnya menjadi pekerja tetap, yaitu dengan cara mengikuti tes seleksi yang telah disediakan oleh Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta yang sering disebut dengan istilah *Job Opening*. Dalam hal mengikuti tes seleksi untuk bisa menjadi pekerja tetap ada beberapa hal yang harus diperhatikan bagi para pekerja kontrak, yaitu :

- 1) Pekerja kontrak telah menempuh masa kerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar selama 2 (dua) tahun. Bagi pekerja kontrak yang belum mencapai masa kerja 2 (dua) tahun tidak diperbolehkan mengikuti *Job Opening* yang diselenggarakan oleh pihak Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta.
- 2) *Job Opening* yang diselenggarakan oleh pihak Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta ini hanya dibuka pada saat adanya kekosongan pada jabatan di bidang tertentu. Jadi pelaksanaan *Job Opening* inipun tidak bisa dipastikan kapan akan diselenggarakan, karena bergantung pada kebutuhan pihak Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta yang kemudian akan di tempatkan di Bank Rakyat Indonesia baik Kantor Wilayah maupun Cabang apabila terjadi kekosongan jabatan pada bidang-bidang tertentu.

Menurut pernyataan Tities pelaksanaan *Job Opening* ini sudah 2 (dua) kali dilaksanakan sejak dia mulai bekerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Para pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar ini mempunyai masa kerja dengan pihak Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar yaitu 1 (satu) tahun, dimana dapat

dilakukan perpanjangan kontrak kerja satu kali untuk paling lama 2 (dua) tahun masa kerja selain itu juga dipengaruhi oleh faktor kinerja setiap para pekerja kontrak.

b. Pekerja tetap Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar

Selain melakukan wawancara dengan salah satu pekerja kontrak Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu pekerja tetap Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar yang saat ini bekerja sebagai sekretaris. Dari hasil wawancara dengan Ika Ari Puspita pada tanggal 24 Mei 2010 mengenai perubahan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap dapat ditempuh dengan jalan mengikuti *Job Opening* yang diselenggarakan oleh pihak Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta. *Job Opening* ini diselenggarakan atas permintaan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta apabila dibutuhkan tenaga kerja baru sebagai pekerja tetap pada bidang yang telah ditentukan.

Penyelenggaraan *Job Opening* ini belum lama diterapkan, baru sekitar kurang lebih 2 tahun ini diadakan sebagai bentuk kebijakan bagi pekerja kontrak agar dapat menjadi pekerja tetap. Namun, persyaratan pekerja kontrak untuk mengikuti *Job Opening* yang diutamakan adalah pekerja kontrak yang telah memenuhi masa kerja 2 (dua) tahun yang telah berakhir hubungan kerjanya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (PT. PKSS) atas permintaan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta. Setelah adanya permohonan dari Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta dalam bentuk daftar nama pekerja kontrak yang dapat ikut *Job Opening*, kemudian setiap Bank Rakyat Indonesia di seluruh Cabang Wilayah Yogyakarta membuat surat penunjukan kepada pekerja kontrak yang dimaksud dalam surat permintaan tersebut.

Pekerja kontrak yang dapat mengikuti *Job Opening* pun tidak hanya yang telah menjalani masa kerja 2 tahun, akan tetapi juga pekerja kontrak yang berada di bagian *frontliner*, ADK (administrasi kredit) dan FO (*funding officer*) saja. Pekerja kontrak yang berada di bagian *teller* dan

customers service belum dapat mengikuti *Job Opening* ini. Khusus untuk Unit Bank Rakyat Indonesia, yang diperbolehkan mengikuti *Job Opening* adalah mantri. Apabila *teller* dan *customer service* ingin mengikuti *Job Opening* maka, harus menjadi mantri terlebih dahulu. Begitu pula di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, pekerja kontrak di bagian *frontliner* tidak serta merta dapat ikut *Job Opening* apabila lowongan pekerjaan yang dibuka oleh Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar ternyata untuk posisi ADK (administrasi kredit). Namun, mereka tetap mempunyai kesempatan apabila Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta benar-benar membutuhkan tenaga kerja baru maka pekerja kontrak yang belum mencapai masa kerja 2 tahun dapat menjadi salah satu daftar permintaan dari Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta. Akan tetapi pada kenyataannya belum ada pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar yang mampu lolos dari tahap seleksi *Job Opening* tersebut.

Hak-hak yang diterima pekerja kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja itu terdiri dari beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Hak pekerja kontrak untuk tidak adanya masa percobaan dan perjanjian kerja yang tertulis.

Dari hasil penelitian penulis di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, penulis memberikan beberapa pertanyaan kepada para pekerja kontrak melalui kuisioner. Dari hasil kuisioner tersebut dihasilkan sebagai berikut :

Tabel 1.

Masa percobaan

No.	Masa percobaan	Pekerja kontrak	Prosentase (%)
1.	Ada	4	36.36%
2.	Tidak	7	63.64%
Jumlah		11	100%

Data Primer : BRI Cabang Karanganyar, Mei 2010

Dari data primer yang berasal dari hasil kuisioner yang dibagikan pada para pekerja kontrak Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar ternyata terdapat 36.36% yang menyatakan bahwa ada masa percobaan yang dialami oleh pekerja kontrak dan 63.64% menyatakan bahwa tidak terdapat masa percobaan sebelumnya. Setelah diklarifikasi kepada salah satu pekerja kontrak Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar melalui wawancara dengan Tities menyatakan bahwa pekerja kontrak yang mengatakan bahwa terdapat masa percobaan itu dikarenakan salah penafsiran dengan pengertian training awal yang mereka tempuh sebelumnya. Jadi tidak ada masa percobaan bagi para pekerja kontrak tersebut, melainkan adalah training awal sebagai suatu bentuk pengenalan mengenai Bank Rakyat Indonesia.

Hak pekerja kontrak yang berkaitan dengan perjanjian kerja ini dikaitkan dengan bentuk perjanjian kerja tersebut harus dalam bentuk tulisan yang dibuat dan disepakati oleh pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja yang biasanya berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tertentu ini dibuat secara tertulis antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, jika ternyata perjanjian kerja tersebut tidak dalam bentuk tertulis, maka secara otomatis perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan status pekerja kontrak akan berubah menjadi pekerja tetap.

2) Hak pekerja kontrak atas uang ganti rugi

Dari hasil wawancara dengan Tities yang mengatakan bahwa ganti rugi diberikan apabila pekerja kontrak diberhentikan sebelum masa kontraknya berakhir, namun pada kenyataannya belum ada pekerja kontrak yang diberhentikan sebelum masa kontraknya berakhir atau apabila pekerja kontrak diberhentikan karena kesalahan yang telah diperbuatnya maka pekerja kontrak tersebut berkewajiban untuk membayar sejumlah uang ganti rugi.

Yang terjadi umumnya adalah pekerja kontrak tersebut mengundurkan diri dari perusahaan dimana dia dipekerjakan sebelum masa kontraknya berakhir, hal ini biasanya terjadi jika pekerja kontrak tersebut telah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih menjanjikan daripada pekerjaannya saat ini. Disinilah baru pekerja kontrak memberikan sejumlah uang ganti rugi kepada perusahaan dimana tempat dia bekerja. Perjanjian mengenai pemberian ganti kerugian ini untuk masing-masing pekerja kontrak tidak sama, karena para pekerja kontrak tersebut tidak berasal dari satu perusahaan penyedia jasa pekerja yang sama, jadi perjanjian kerja waktu tertentu yang disepakati bersama pun tidak sama isinya. Jadi ada pekerja kontrak yang mendapatkan uang ganti rugi dan ada juga yang tidak. Pemberian ganti rugi ini biasanya adalah kewajiban pekerja kontrak untuk mengganti biaya rekrutmen, perjalanan dinas dan pendidikan apabila pekerja kontrak belum bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara berturut-turut sejak pertama kali ditempatkan maka pekerja kontrak diwajibkan untuk mengganti biaya pendidikan Kantor Cabang dan biaya pendidikan Kantor Unit. Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberian uang ganti rugi ini diatur dalam Pasal 62 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3) Hak pekerja kontrak atas upah

Setiap pekerja kontrak berhak atas upah sebagai imbalan dari mereka yang telah bekerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Sebagaimana definisi upah berdasarkan Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No : KEP. 49/MEN/ 2004, adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari hasil penelitian, bahwa pekerja kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar mendapatkan upah yang jumlahnya berbeda dengan pekerja tetap. Dalam hal ini perusahaan penyedia jasa pekerja yang bertanggungjawab penuh akan pembagian upah yang diterima oleh pekerja kontrak. Dari informasi yang diberikan oleh Ika sebagai sekretaris di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, menyatakan bahwa upah pekerja kontrak tersebut sudah diberikan sesuai dengan daftar rincian gaji yang telah ditetapkan oleh pihak Bank Rakyat Indonesia. Disini Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar memberikan sejumlah uang kepada perusahaan penyedia jasa pekerjaan yang merupakan upah pekerja kontrak selama bekerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar yang kemudian oleh pihak perusahaan penyedia jasa diberikan kepada pekerja kontrak dalam jumlah yang telah disepakati sebagaimana yang telah ada di perjanjian kerja waktu tertentu. Upah yang diterima oleh pekerja kontrak tersebut telah dipotong untuk beberapa keperluan bagi pekerja kontrak itu juga, seperti untuk jaminan sosial tenaga kerja, asuransi dan koperasi.

Mengenai berapa jumlah yang akhirnya diterima oleh pekerja kontrak tidak sesuai dengan daftar rincian gaji yang diberikan oleh Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, itu merupakan tanggungjawab penuh dari perusahaan penyedia jasa pekerja mereka masing-masing. Karena pembagian upah tersebut merupakan kewenangan perusahaan penyedia jasa pekerja mereka dan pihak Bank Rakyat Indonesia sendiri tidak mempunyai kewajiban dan tanggungjawab secara langsung mengenai pembagian upah pekerja kontrak tersebut. Mengenai upah yang diterima pekerja kontrak, selain pekerja kontrak mendapatkan upah pokok tetapi juga mendapat tunjangan tidak tetap seperti uang makan dan uang transportasi. Hak pekerja kontrak atas upah ini diatur dalam Pasal 88 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: KEP.49/ MEN/ 2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

Selain itu pekerja kontrak juga berhak atas upah lembur, berdasarkan hasil wawancara dengan Tities, yang menyatakan bahwa pekerja kontrak baru mendapatkan upah lembur pada saat pekerja kontrak tersebut dikatakan telah melaksanakan kerja lembur oleh pimpinan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Jadi pada saat pimpinan Bank Rakyat Indonesia memerintahkan pekerja kontrak tersebut untuk bekerja hingga waktu yang ditentukan olehnya dan jam kerja tersebut melebihi jam kerja pekerja kontrak pada umumnya maka disaat itulah pekerja kontrak dikatakan lembur dan mendapatkan upah lembur. Namun apabila pekerja kontrak tersebut bekerja melebihi jam kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja dikarenakan pekerja kontrak tersebut menunda pekerjaannya sendiri, maka pekerja kontrak tersebut tidak berhak untuk mendapatkan upah lembur. Disisi lain terdapat beberapa hal yang dianggap menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena ada beberapa pekerja kontrak yang menyatakan bahwa terdapat pemotongan upah tanpa alasan-alasan yang sah oleh perusahaan penyedia jasa pekerja.

4) Hak pekerja kontrak atas Tunjangan Hari Raya (THR)

Hak pekerja kontrak yang lainnya adalah menerima Tunjangan Hari Raya (THR), dari hasil penelitian penulis mendapatkan data bahwa semua pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar berhak mendapatkan tunjangan hari raya. Namun, besar tunjangan hari raya yang diterima oleh pekerja kontrak tersebut tidak sama dengan yang diterima oleh pekerja tetap.

Dari hasil kuisisioner yang diberikan kepada pekerja kontrak atas pertanyaan mengenai besar tunjangan hari raya yang diterima oleh pekerja kontrak berdasarkan Pasal 3 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya yang menyatakan bahwa besarnya tunjangan hari raya yang diterima pekerja

yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah. Ternyata tidak semua pekerja tetap mendapatkan tunjangan hari raya sebesar yang telah ditentukan pada Pasal 3 tersebut.

Tabel 2.

Besar Tunjangan Hari Raya untuk pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan sebesar 1 bulan upah

No.	Tunjangan Hari Raya	Pekerja kontrak	Prosentase (%)
1.	Sudah	9	81.82%
2.	Belum	2	18.18%
Jumlah		11	100%

Data primer : BRI Cabang Karanganyar, Mei 2010

Dari hasil kuisioner tersebut, ternyata ada 18.18% pekerja kontrak yang belum mendapatkan tunjangan hari raya sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Pasal 3 diatas, dan 81.82% pekerja kontrak meyakini telah mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan yang dijelaskan dalam Pasal 3 diatas.

- 5) Hak pekerja kontrak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan asuransi

Setiap pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja selama pekerja tersebut bekerja di perusahaan. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja ini wajib diberikan kepada semua pekerja, baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Namun dalam hal kriteria jaminan sosial tenaga kerja yang diterima oleh pekerja kontrak sudah memenuhi empat program jaminan sosial tenaga kerja yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), dan Jaminan Kematian (JK) pada kenyataannya hasil dari penelitian belum semua pekerja kontrak

mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi empat program tersebut.

Tabel 3.

Jaminan sosial tenaga kerja (JKK, JPK, JHT dan JK)

No.	JKK, JK, JPK dan JHT	Pekerja kontrak	Prosentase (%)
1.	Iya	9	81.82 %
2.	Tidak	2	18.18 %
Jumlah		11	100 %

Data primer : BRI Cabang Karanganyar, Mei 2010

Dari hasil data tersebut ternyata ada 18.18 % pekerja kontrak yang jaminan sosial tenaganya belum memenuhi 4 (empat) program yang terdapat dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan 81.82% pekerja kontrak sudah terpenuhi jaminan sosial tenaganya.

Selain jaminan sosial tenaga kerja para pekerja kontrak juga mendapatkan hak atas asuransi kesehatan. Dimana premi asuransi tersebut dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja dengan memotong upah pekerja kontrak tersebut. Begitu juga tentang jaminan sosial tenaga kerja juga perusahaan penyedia jasa pekerja yang menyediakannya bagi pekerja kontrak. Jadi program apa saja dari jaminan sosial tenaga kerja yang akan diberikan kepada pekerja kontrak merupakan kebijakan dari perusahaan penyedia jasa pekerja kontrak tersebut masing-masing.

6) Hak pekerja kontrak atas cuti

Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial pekerja. Salah satu peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai waktu istirahat dan cuti ini yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 sampai dengan Pasal 84.

Setiap pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar ini mendapatkan hak cuti sebagaimana yang dimaksud dalam peraturan perundang-undangan. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa para pekerja mendapatkan hak atas cuti akan tetapi dengan ketentuan setelah 6 bulan masa kerja.

- 7) Hak pekerja kontrak atas uang penghargaan masa kerja, uang pesangon dan uang kompensasi PHK

Dari hasil penelitian penulis di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, ada beberapa pekerja kontrak yang menyatakan bahwa pekerja kontrak mempunyai hak atas uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang tercantum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.

Uang Penghargaan Masa Kerja

No.	Uang penghargaan masa kerja	Pekerja kontrak	Prosentase (%)
1.	Ada	6	54.55%
2.	Tidak	5	45.45%
Jumlah		11	100%

Data primer : BRI Cabang Karanganyar, Mei 2010

Ternyata dari hasil penelitian tersebut terdapat 54.55% dari jumlah 11 orang responden yaitu pekerja kontrak Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar menyatakan bahwa para pekerja kontrak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja. Dan 45.45% pekerja kontrak menyatakan bahwa mereka tidak berhak atas uang penghargaan masa kerja.

Apabila pekerja kontrak telah berakhir masa kerjanya dengan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, dari hasil penelitian di dapat data bahwa 100% atau seluruh pekerja kontrak tersebut menyatakan tidak mendapatkan uang pesangon dan uang kompensasi PHK. Namun, dari hasil wawancara dengan Tities yang menyatakan bahwa pekerja kontrak tidak berhak atas uang pesangon dan uang kompensasi

PHK akan tetapi ada kebijakan dari masing-masing perusahaan penyedia jasa pekerja yang menggantinya dengan dana pensiun. Akan tetapi hal ini tidak sama antara pekerja kontrak yang satu dengan yang lainnya, karena tergantung pada perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa mereka masing-masing, dan Tities adalah salah satu pekerja kontrak yang mendapatkan dana pensiun dari perusahaan penyedia jasa pekerjanya.

2. Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT.PKSS pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dari hasil penelitian penulis mengenai pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT.PKSS pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, perjanjian kerja yang digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimana pihak yang bertandatangan di dalam perjanjian kerja tersebut adalah pekerja kontrak dengan PT. PKSS dan bukan antara pekerja kontrak dengan perusahaan pemberi kerja yaitu Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh kedua belah pihak pada Pasal 1 yang menyatakan bahwa “pekerja adalah pihak kedua/pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan pihak pertama/perusahaan penyedia jasa pekerja karena pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dimaksud Pasal 2 berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu menurut perjanjian kerja ini”.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menyebutkan bahwa pekerja kontrak menyetujui untuk melaksanakan/bekerja sebagai *frontliner* di tempat perusahaan pemberi kerja yaitu Bank Rakyat Indonesia baik di Kantor Wilayah maupun Kantor Cabang. Mengenai ruang lingkup tugas atau pekerjaan yang diserahkan oleh PT. PKSS kepada pekerja kontrak disesuaikan dengan jabatan atau tugas dari pekerja kontrak dan dituangkan dalam bentuk surat penugasan dan uraian tugas/pekerjaan (*Job Description*) yang diberikan oleh PT. PKSS. Selain itu pekerja kontrak harus bersedia

untuk sewaktu-waktu dipindahkan dari satu lokasi ke lokasi lain dengan upah dan fasilitas sesuai dengan standar upah dan fasilitas yang berlaku di PT. PKSS.

Mengenai jangka waktu perjanjian antara pekerja kontrak dengan PT. PKSS adalah 1 (satu) tahun lamanya dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan tidak lebih berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. PT. PKSS mempunyai kewajiban membayar upah kepada pekerja kontrak tersebut dengan komponen yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan premium. Dalam peraturan perundangan-undangan ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai beberapa hak pekerja kontrak sebagaimana yang telah dicantumkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh pekerja kontrak dengan PT. PKSS mengenai penerimaan upah, upah lembur, cuti yang diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun kepada pekerja kontrak dengan catatan pekerja kontrak telah bekerja sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan terus-menerus, sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada PT. PKSS. Atas pelaksanaan cuti tersebut PT. PKSS memberikan Tunjangan Uang Perjalanan Cuti Tahunan (TUPCT) sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi pekerja kontrak di perusahaan penyedia jasa pekerja masing-masing sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah pokok.

Pemberian Tunjangan Hari Raya keagamaan (THR) bagi pekerja kontrak diberikan secara terus-menerus minimal telah bekerja 3 (tiga) bulan. Jika pekerja kontrak bekerja selama 3 (tiga) bulan atau lebih tetapi kurang dari 1 (satu) tahun, maka THR tersebut diberikan secara proposional. Satu kelebihan dari perjanjian kerja waktu tertentu yang di buat oleh pekerja kontrak dengan PT. PKSS adalah adanya Program Pensiun Iuran Pasti – Dana Pensiun Lembaga Keuangan (PIIP-DPLK) yang kemudian menggantikan kewajiban PT. PKSS untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Jaminan keselamatan kerja yang di berikan pada pekerja kontrak hanya terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari

Tua dan Jaminan Kematian. Namun, terdapat penggantian biaya rawat inap di rumah sakit dan rawat jalan Non-rutin bagi pekerja kontrak. Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam Pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari identitas kedua belah pihak yang menandatangani perjanjian, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak, jangka waktu perjanjian, tempat dan tanggal dibuat perjanjian dan yang terakhir adalah tandatangan para pihak dalam perjanjian.

Pekerja kontrak diwajibkan untuk menaati perjanjian ini, peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan lainnya yang dikeluarkan oleh PT. PKSS maupun perusahaan pemberi kerja (Bank Rakyat Indonesia). Pekerja kontrak berkewajiban memberikan ganti kerugian dan menerima sanksi sesuai peraturan atau ketentuan yang berlaku terhadap segala kerugian yang diderita baik PT. PKSS maupun Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar apabila melakukan kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Pekerja kontrak juga bersedia dikurangi upahnya apabila tidak hadir secara penuh selama jam kerja, selain itu juga pekerja kontrak dilarang untuk menuntut fasilitas/hak/kesejahteraan lain selain yang telah ditentukan. Pada tahun pertama pekerja kontrak diwajibkan untuk mengikuti KB/tidak hamil/tidak cuti melahirkan dan pekerja kontrak diwajibkan untuk menyediakan tenaga pengganti sesuai dengan kualifikasi jika pekerja kontrak berhalangan hadir dalam tugas kerjanya.

Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut juga memuat mengenai berakhirnya perjanjian kerja yaitu :

- a. Pekerja kontrak meninggal dunia,
- b. Pekerja kontrak menderita sakit berkepanjangan,
- c. Pekerja kontrak mengundurkan diri,

- d. Pekerja kontrak baik secara langsung maupun tidak langsung melanggar/tidak memenuhi ketentuan perjanjian ini dan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Rakyat Indonesia maupun PT. PKSS,
- e. Pekerja dinyatakan atau dianggap tidak cakap oleh Bank Rakyat Indonesia atau tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan pada jabatan tertentu,
- f. PT. PKSS tidak memungkinkan lagi untuk mempekerjakan pekerja kontrak disebabkan hal-hal yang berada diluar kekuasaan perusahaan penyedia jasa pekerja (*force majeure*).

B. Pembahasan

1. Perubahan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT.PKSS pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar

Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar telah mengeluarkan suatu kebijakan mengenai perubahan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap dengan cara mengadakan *Job Opening*, dimana *Job Opening* ini dapat diikuti oleh semua pekerja, baik pekerja kontrak maupun pekerja tetap. Pelaksanaan *Job Opening* ini dilakukan pada saat Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta membutuhkan pekerja pada posisi kosong atau jabatan di bagian tertentu. Namun, bagi pekerja kontrak ada beberapa hal yang harus diperhatikan untuk dapat mengikuti *Job Opening* tersebut antara lain telah mencapai masa kerja yaitu 2 (dua) tahun yang telah berakhir hubungan kerjanya dengan PT. PKSS dan jenis pekerjaan atau posisi jabatan yang akan di isi harus sudah sesuai dengan tahapan jabatan pekerjaan yang telah ditempuh oleh pekerja tersebut.

Selain ada kebijakan dari Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar mengenai perubahan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, ada juga beberapa hal yang dapat menyebabkan pekerja kontrak tersebut berubah statusnya menjadi pekerja tetap. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-

Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, para pekerja kontrak dalam suatu perusahaan pemberi kerja pada dasarnya menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, dan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pemberi kerja terdapat perjanjian penyediaan jasa pekerja.

Hal-hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja (PT. PKSS) maupun perusahaan pemberi kerja, dalam hal ini adalah Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar yaitu harus memenuhi Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- d. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu tersebut, paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 59 ayat (1) sampai ayat (4) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut apabila pihak Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar tidak dapat memenuhinya maka secara otomatis pekerja kontrak tersebut berubah statusnya menjadi pekerja tetap.

Berkaitan dengan hak pekerja kontrak yang berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT. PKSS di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, dimana pekerja kontrak berhak atas beberapa hal yaitu :

- 1) Hak pekerja untuk tidak adanya masa percobaan dan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas, apakah hubungan kerja tersebut termasuk hubungan kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Dari dua bentuk perjanjian kerja tersebut, maka dalam sistem *outsourcing* perjanjian kerja yang digunakan pada umumnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan perusahaan dilarang mempekerjakan pekerja dengan perjanjian lisan, jika perjanjian kerja tersebut dibuat secara lisan maka konsekuensinya PKWT berubah menjadi PKWTT dan dengan demikian pekerja kontrak yang bersangkutan menjadi pekerja tetap dengan segala hak-haknya.

Selain itu juga ada larangan bagi pengusaha menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak yang hubungannya dibuat berdasarkan PKWT. Dari hasil penelitian diatas bahwa pekerja kontrak Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar tidak menjalani masa percobaan akan tetapi ada training awal yang pelaksanaannya tidak terlalu lama sekitar 1 bulan paling lama hal ini tergantung pada kebutuhan Bank Rakyat Indonesia. Dalam hal adanya masa percobaan bagi pekerja kontrak maka secara otomatis pekerja kontrak tersebut menjadi pekerja tetap dan perjanjian kerjanya juga berubah menjadi PKWTT. Sedangkan masa percobaan yang dikenal dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang biasanya dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan. Apabila terdapat masa percobaan dalam PKWT, maka akan batal demi hukum.

2) Hak pekerja kontrak atas uang ganti rugi

Berdasarkan Pasal 62 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena

ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dari hasil penelitian di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar bahwa pada kenyataannya jarang terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pihak PT. PKSS kepada pekerja kontrak. Namun, yang biasa terjadi adalah pekerja kontrak tersebut mengundurkan diri dari pekerjaannya dikarenakan telah mendapat pekerjaan yang lebih menjanjikan, dan disinilah pekerja kontrak membayar uang ganti rugi tersebut karena berhenti bekerja sebelum masa kontrak kerjanya berakhir.

3) Hak pekerja kontrak atas upah

Setiap pekerja kontrak berhak atas upah sebagai imbalan dari pengusaha kepadanya selama dia telah bekerja di perusahaan tersebut yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja. Dalam hal status pekerja kontrak dengan pekerja tetap terdapat perbedaan upah, pada dasarnya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja karena jenis kelamin, suku, ras, agama, dan juga status pekerja, misalnya pekerja kontrak.

Sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 88 sampai dengan 89 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP.49/MEN/IV/2004 mengenai ketentuan-ketentuan soal pengupahan.

Pasal 88 menyatakan bahwa :

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk karena berhalangan;

- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon;
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Penjelasan Pasal 88 di atas pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar juga berhak mendapatkan upah sebagaimana persyaratan yang telah disebutkan dalam Pasal 88 ayat (3). Upah minimum adalah upah paling rendah yang harus diterima setiap kali seseorang bekerja pada orang lain. Pasal 92 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi amanat kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar diharapkan tidak terjadi kesenjangan antara para pekerja. Maka dari itu dalam Pasal 94, memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk membuat komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok paling sedikit 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap. Komponen ini yang nantinya dipakai dasar untuk menghitung upah lembur, THR, iuran jamsostek dan pesangon.

Sistem pengupahan kepada pekerja kontrak secara keseluruhan merupakan tanggungjawab dari PT. PKSS karena pihak Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar hanya membayarkan sejumlah uang kepada PT. PKSS sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat antara PT. PKSS dengan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar atau dengan kata lain secara *legal formal* Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak pekerja kontrak tersebut.

Selain mendapatkan upah, para pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia juga berhak atas upah lembur. Dimana perhitungan upah lembur tersebut ditentukan oleh pimpinan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, yaitu pekerja kontrak dikatakan lembur kerja apabila hal tersebut merupakan permintaan dari pimpinan. Dari situlah pekerja baru mendapatkan upah lembur.

Untuk pemberian upah lembur, pihak Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar hendaknya memperhatikan Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan dengan rumusan upah sejam adalah $\frac{1}{173} \times$ Upah sebulan.

Mengenai perhitungan jam kerja sebagai dasar penghitungan upah lembur yaitu :

- a) Apabila perusahaan memberlakukan kerja 6 hari dalam seminggu, maka jumlah jam kerja 1 hari = 7 jam dan hari Sabtu 5 jam kerja. Lebih dari jam tersebut dihitung sebagai jam lembur.
- b) Apabila perusahaan memberlakukan jam kerja 5 hari dalam 1 minggu maka jam kerja 1 hari jumlahnya = 8 jam dan hari Sabtu libur. Lebih dari jam tersebut dihitung sebagai lembur. (Libertus Jehani. 2009 :20).

Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmenakertrans No. KEP-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur telah menyatakan secara tegas bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Selain itu perusahaan baik PT. PKSS maupun Bank Rakyat Indonesia Cabang karanganyar dilarang untuk melakukan pemotongan upah pekerja kontrak dengan tanpa alasan-alasan yang sah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Seperti istilah dalam hubungan kerja "*no work no pay*" dimana pekerja yang tidak bekerja tidak berhak mendapat upah. Seperti yang diatur dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah tidak akan dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

4) Hak pekerja kontrak atas Tunjangan Hari Raya (THR)

Pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) sebagaimana pekerja tetap akan tetapi dengan jumlah yang berbeda. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per. 104/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan, THR adalah pendapatan pekerja yang wajar dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

Pemberian Tunjangan Hari Raya ini telah ditentukan dalam peraturan yaitu diberikan paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan dirayakan oleh pekerja bersangkutan. Besar THR yang diterima bagi pekerja yang telah bekerja selama 1 tahun atau lebih, minimal adalah sebesar 1 bulan upah. Seperti hasil penelitian di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar diatas yang menyatakan ada beberapa pekerja kontrak yang THRnya belum memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan hal ini dikarenakan pekerja kontrak yang masa kerjanya yaitu 3 bulan atau lebih tapi kurang dari 1 tahun, maka THR yang akan diterimanya diberikan secara proposional. Apabila upah ditetapkan secara harian maka pembayaran THR nya adalah sehari x 30 hari. Tunjangan Hari Raya dapat diberikan dalam bentuk uang maupun barang kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan. Dan peraturan THR dalam bentuk lain tersebut nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai THR yang seharusnya diterima oleh pekerja.

5) Hak pekerja kontrak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan asuransi

Hasil penelitian memberikan data mengenai hak pekerja kontrak atas jaminan sosial tenaga kerja yang diterima tidak sama dengan program jamsostek yang terdiri dari 4 program, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja

(JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminana Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Dari keempat paket program Jamsostek tersebut hanya Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang pelaksanaannya tidak diwajibkan pengelolaannya melalui Jamsostek. Artinya, PT. PKSS dapat mengelolanya sendiri atau bekerja sama dengan perusahaan asuransi yang lain.

Namun, PT. PKSS tersebut tetap wajib menyediakan jaminan tersebut untuk mengantisipasi jika para pekerja dan keluarganya sakit atau mengalami gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan / atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Iuran Jamsostek yang harus dibayar oleh Pekerja Kontrak dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.

Iuran Jaminan Sosial Tenaga Kerja

No.	Program	Iuran	Beban	Hak
1.	JKK	(0.24-1.74)%	Pemberi kerja	Tenaga Kerja
2.	JKM	0.3%	Pemberi kerja	Tenaga Kerja
3.	JHT	5.7%	Pemberi kerja 3.7% Tenaga kerja 2%	Tenaga Kerja
4.	JPK	Lajang 3% Keluarga 6%	Pemberi kerja	Tenaga Kerja

Data sekunder : Permenakertrans No.PER-12/MEN/IV/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pada kenyataannya program jaminan sosial tenaga kerja ini merupakan tanggungjawab penuh PT. PKSS dan bukan perusahaan pemberi kerja atau Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Segala sesuatu yang berhubungan dengan program Jamsostek dan Asuransi pekerja kontrak tersebut diselenggarakan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja mereka masing-masing.

6) Hak pekerja kontrak atas Cuti

Istirahat atau cuti merupakan hak normatif setiap pekerja. Maka dari itu pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar juga berhak atas cuti sebagaimana hak pekerja tetap, namun dengan ketentuan telah menempuh masa kerja 6 bulan. Dalam peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 79 sampai dengan Pasal 84 terdapat beberapa jenis cuti dan istirahat bagi para pekerja yaitu :

- a) Istirahat antara jam kerja, yaitu istirahat yang diberikan antara jam kerja setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus.
- b) Istirahat mingguan, diberikan kepada pekerja/buruh selama dua hari bagi yang bekerja lima hari dalam seminggu dan satu hari bagi yang bekerja enam hari dalam seminggu.
- c) Cuti tahunan, diberikan kepada pekerja/buruh selama 12 hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
- d) Istirahat panjang, diberikan kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan tahun ke-7 dan ke-8 masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja yang selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus bekerja pada perusahaan yang sama.
- e) Cuti yang berkaitan dengan fungsi reproduksi, yaitu :
 - (1) Cuti haid, diberikan kepada pekerja/buruh perempuan pada hari pertama dan kedua dalam masa haidnya, apabila yang bersangkutan merasa sakit.
 - (2) Cuti hamil, melahirkan, dan gugur kandungan, diberikan kepada pekerja/buruh perempuan selama satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan setelah melahirkan.

7) Hak pekerja kontrak atas uang penghargaan masa kerja, uang pesangon dan uang kompensasi PHK

Dari hasil penelitian di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar terdapat 54.55% dari jumlah 11 orang responden yaitu pekerja kontrak

Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar menyatakan bahwa para pekerja kontrak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja. Dan 45.45% pekerja kontrak menyatakan bahwa mereka tidak berhak atas uang penghargaan masa kerja.

Pada dasarnya setiap pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar tidak berhak atas uang pesangon, kompensasi PHK dan uang penghargaan masa kerja karena pemberian kompensasi PHK maupun pesangon hanya diberikan kepada pekerja tetap, dimana perjanjian kerjanya adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Jika pekerja tersebut adalah pekerja kontrak dan perjanjian kerja yang digunakan adalah perjanjian kerja waktu tertentu, maka Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar tidak diwajibkan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang kompensasi PHK.

2. Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT.PKSS pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pada dasarnya perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja kontrak adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dimana perjanjian kerja tersebut dibuat antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan bukan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Jadi hubungan kerja ini adalah antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Hasil wawancara dengan Tities yang menyatakan bahwa perjanjian kerja yang mengikatnya adalah perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati antara PT. PKSS dengan pekerja kontrak dan bukan dengan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Dalam Pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans No. 101/ Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh mengenal praktek *outsourcing* dalam 2 (dua) bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja. Dimana kedua bentuk kegiatan tersebut dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu yaitu

perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, adapun perusahaan penyedia jasa pekerjaanya harus berbadan hukum dan telah terdaftar di instansi ketenagakerjaan.

Praktek *outsourcing* tersebut di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pelaksanaannya harus memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 yaitu :

- a. Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya *outsourcing*. Yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- b. Pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah :
 - 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1)
 - 2) Pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - Tidak menghambat proses produksi secara langsung (ayat 2)
 - 3) Perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum (ayat 3)
 - 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang (ayat 4)
 - 5) Perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri (ayat 5)
 - 6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya (ayat 6)

- 7) Hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7)
 - 8) Bila beberapa syarat tidak dipenuhi, antara lain syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8).
- c. Pasal 66, mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh dipergunakan oleh pemberi kerja untuk melakukan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan dengan proses produksi.

Hubungan kerja yang terbentuk dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar melalui perusahaan penyedia jasa pekerja (PT. PKSS) adalah tetap berdasarkan perjanjian kerja secara tertulis yang dibuat antara PT. PKSS dengan pekerja.

Pekerja kontrak tidak mempunyai hubungan kerja dengan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar tetapi hanya mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja mereka masing-masing. Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar hanya mempunyai perikatan dengan PT. PKSS berdasarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Namun, para pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar tersebut juga tunduk pada Peraturan Perusahaan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Padahal seharusnya pekerja kontrak tersebut hanya tunduk pada Peraturan Perusahaan yang dikeluarkan oleh PT. PKSS.

Karena adanya perbedaan peraturan yang harus ditaati pekerja kontrak tersebut dan untuk mencegah adanya diskriminasi atau perbuatan sewenang-wenang dari Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar maupun perusahaan penyedia jasa pekerja kepada pekerja kontrak maka, harus

diberikan perlindungan kerja dan syarat kerja bagi pekerja kontrak pada PT. PKSS sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat kerja dengan perusahaan pemberi kerja yaitu Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ketentuan syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan dalam penyedia jasa pekerja serta syarat bentuk badan hukum bagi perusahaan penyedia jasa pekerja tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.

PT. PKSS ini bekerja dibawah perintah langsung dari Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa perusahaan ini harus berbadan hukum dan juga terdaftar di instansi ketenagakerjaan, apabila tidak terpenuhi maka hubungan kerja antara pekerja kontrak dengan PT. PKSS akan beralih antara pekerja kontrak dengan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. PT. PKSS untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a) adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja;
- b) perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c) perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja;
- d) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja (Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar) dan perusahaan penyedia jasa pekerja (PT. PKSS), dibuat secara tertulis sesuai ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari isi perjanjian kerja antara pekerja kontrak disini penulis mengambil sampel perjanjian kerja di perusahaan penyedia jasa pekerja yaitu PT. PKSS.

Dalam isi perjanjian kerja tersebut sudah memenuhi persyaratan bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana yang diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut juga telah sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 59 dan PT. PKSS telah melaksanakan kewajibannya untuk memberitahukan mengenai jenis dan lingkup pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan oleh pekerja kontrak (*Job Description*).

Selain itu juga terdapat mengenai jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh PT. PKSS tidak bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) dimana jangka waktu perjanjian yaitu 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 2 (dua) tahun, jadi tidak melebihi 3 (tiga) tahun sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1). Perjanjian kerja tersebut memuat kewajiban kedua belah pihak dan juga alasan berakhirnya perjanjian, perselisihan dan ketentuan sanksi bagi pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja kontrak sudah tercantum dengan jelas dalam setiap pasal yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dan tidak bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perubahan status pekerja kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan PT.PKSS pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, maka penulis dapat merumuskan simpulan sebagai berikut :

1. Perubahan status pekerja kontrak yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar kini sudah menemui titik terang, para pekerja kontrak sudah tidak perlu khawatir bagaimana kelangsungan hubungan kerja setelah berakhirnya masa kerja, yaitu dengan diselenggarakannya *Job Opening* yang dapat diikuti oleh pekerja kontrak atas permintaan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Yogyakarta. Dimana persyaratan pekerja kontrak yang dapat mengikuti *Job Opening* ini adalah pekerja kontrak yang telah menempuh masa kerja 2 tahun yaitu pekerja kontrak yang sudah tidak mempunyai hubungan kerja lagi dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan yang berada di bagian *Frontliner*, ADK (administrasi kredit) dan FO (*funding officer*). Selain itu status pekerja kontrak dapat berubah menjadi pekerja tetap jika perusahaan pemberi kerja (Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar) maupun perusahaan penyedia jasa pekerja melanggar Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai hak-hak pekerja kontrak yang berkaitan dengan perjanjian kerja, setelah dilakukan penelitian di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar hak-hak pekerja kontrak tersebut sudah terpenuhi cukup baik walaupun ada beberapa hak pekerja kontrak yang dirasa oleh pekerja kontrak kurang memuaskan. Hal ini sangat dipengaruhi karena status pekerja kontrak tersebut adalah sebagai pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan bukan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar, sehingga secara *legal formal* Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar tidak bertanggung jawab secara

langsung terhadap pemenuhan hak-hak pekerja kontrak tersebut. Melainkan perusahaan penyedia jasa pekerja yang mempunyai tanggung jawab penuh atas pemenuhan kebutuhan hak para pekerja kontrak.

2. Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan hasil penelitian penulis terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (PT. PKSS) sudah berjalan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana di dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut sudah memenuhi syarat pada Pasal 54 yaitu harus memuat sekurang-kurangnya identitas kedua belah pihak, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, memulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan kedua belah pihak. Dan isi dari setiap beberapa hal yang dicantumkan itu juga sudah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut maka dapat dilihat bahwa hubungan kerja yang terjadi adalah antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan bukan dengan perusahaan pemberi kerja (Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar) akan tetapi pekerja kontrak diwajibkan untuk menaati ketentuan perjanjian yang dibuat ini, peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan lainnya yang dikeluarkan baik oleh perusahaan penyedia jasa pekerja maupun Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.

B. Saran

1. Diharapkan dengan adanya *Job Opening* ini bisa membantu masalah para pekerja khususnya adalah pekerja kontrak sehingga para pekerja tersebut tidak khawatir akan kelanjutan nasib mereka setelah berakhirnya masa kerja. Dan juga mengenai persyaratan pekerja kontrak yang mengikuti sistem *outsourcing*

dimana pekerja kontrak telah menempuh masa kerja yaitu 2 tahun dimana hubungan kerja pekerja kontrak tersebut sudah berakhir dengan PT. PKSS dan sudah tidak mempunyai status sebagai pekerja pada PT. PKSS. Hendaknya program *Job Opening* ini tidak hanya merupakan kesempatan bagi beberapa pekerja kontrak di bagian tertentu saja misalnya *Frontliner*, ADK (administrasi kredit) dan FO (*funding officer*) saja, akan tetapi juga semua pekerja kontrak mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti *Job Opening* ini apalagi jika pekerja kontrak tersebut selama bekerja mempunyai kinerja yang sangat baik.

2. Dalam hal perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja hendaknya perlu diadakan perbaikan khususnya pada hubungan kerja antara pekerja kontrak dengan perusahaan pemberi kerja, karena dalam perjanjian kerja yang dibuat hubungan kerja yang timbul adalah antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja akan tetapi pekerja kontrak juga harus tunduk pada peraturan perusahaan perusahaan pemberi kerja disini dapat dikatakan kaburnya hubungan kerja yang terjadi antara kedua belah pihak. Maka, kepastian hukum sangat diperlukan khususnya dalam hubungan hukum antara para pihak selain perlindungan hukum terhadap pekerja yang menyangkut syarat-syarat kerja kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya. Selain itu perlu dijelaskan secara terperinci mengenai pekerjaan yang dipersyaratkan bagi pekerja kontrak sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 65 ayat (2).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Candra Suwondo. 2003. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Darwan Prinst. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Definisi Outsourcing. <http://wikipedia.org/wiki/outsourcing> [13 November 2009 pukul 16.59]
- F.X.Djumialdji. 1994. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- H. B. Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Sebelas Maret University Press.
- H. Hasanuddin Rachman. *Gonjang-Ganjing Pekerja Kontrak/PKWT dan Outsourcing*. <http://www.apindo.or.id/index.php/artikel> [13 November 2009 pukul 16.35]
- Dadang Budiaji. *Karyawan Kontrak dan Outsourcing*. <http://www.karir-up.com/2008/06/karyawan-kontrak-dan-outsourcing-apa-itu/> [12 November 2009 pukul 18.12]
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja Kepada Perusahaan Lain.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 100/Men/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 49/2004 tentang Ketentuan Dan Struktur Upah.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

K. Ketler. 1993. "The Outsourcing Decision". *International Journal of Information Management*. Vol. 13 Issue 6.

Lalu Husni. 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Libertus Jehani. 2007. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat.

M. Fauzi. 2006. "Aspek Hukum Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*)" . *Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Mulawarman*. Vol.2. No. 1.

[Michael Alan Smith](#). 1998. "Information systems outsourcing: a study of pre-event firm characteristics". *Journal of Management Information Systems*. Vol. 15 Issue 2.

Mukti Fajar ND. 2009. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Pan Mohamad Faiz. *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan*.
<http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html> [13 November 2009 pukul 17.10]

Praktek Outsourcing. <http://www.nakertrans.go.id> [12 November 2009 pukul 17.56]

Peraturan Presiden No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Presiaden No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 04/1994 tentang Tunjangan Hari Raya.

R. Subekti. 2002. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa.

Soerjono Soekanto. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

Siti Kunarti. 2009. "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan". *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol.9, No. 1.

Tim PPH. 2009. *Pedoman Penulisan Hukum*. Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Press.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dan Amandemennya, Surakarta: Sendang Ilmu.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.