

**PENGARUH TERHADAP SISTEM KERJA *OUTSOURCING*
(KONTRAK) KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus PT. Facility Service One)

Satino^{1*}, Yuliana Yuli W², Surahmad³, Suherman⁴,
Fakultas Ilmu Hukum
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Jl. Rs. Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12450, Indonesia
email: satino@upnvj.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Terhadap sistem kerja *outsourcing* (kontrak) kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Facility Service One Jakarta. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berstatus kontrak dengan jumlah 32 orang dengan menggunakan metode sensus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang sudah dilakukan menjelaskan bahwa ha diterima dan ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Facility Service One Jakarta. Dengan diadakannya penelitian ini maka untuk memberitahukan sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Facility Service One Jakarta, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci Pekerja Kontrak *Outsourcing* (Pekerja Kontrak) dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi Indonesia saat ini, merupakan salah negara yang sedang berkembang yang akan menghadapi berbagai tantangan diantaranya tentang ketenagakerjaan, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang saat ini pemerintah adalah sangat berat dalam menciptakan lapangan kerja, karena dengan lapangan kerja maka perekonomian akan bangkit di pasca covid-19 yang mengalami penurunan yang sangat tajam, sehingga saat pemerintah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan ingin memperluas lapangan pekerjaan. Kerjaan dalam system kerja *outsourcing* (*kontrak*) akan terus menjadi tren dan akan terus bertambah, terus berkembang terus menjadi kebiasaan jika perusahaan mengangka pegawai tetap yang banyak tanggung jawabnya namun jika pegawai kontrak, namany kontrak jika sudah tidak terpakai maka perusahaan akan semanya,

dalam memberhentikan pegawai kontrak. Hal ini bisa dimaklumi karena untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Sistem kerja *outsourcing* merupakan kesepakatan dalam bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dalam periode waktu tertentu maupun tidak tertentu., namun jika perjanjian kerja secara lisan secara hukum tidak kuat sewaktu-waktu kedua belah pihak ingkar janji makan jika ditus bisa dibuka kembali, maka perjanjian itu sebiknya diketek sana

Menurut Barzah Latupono dalam Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2011), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Menurut Suparno dalam Maryam Dunggio dkk (2015:172), sistem kerja *outsourcing* (kontrak)

merupakan bagian dari suprasarana yang turut berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Herawati dalam Nurhikmah Putri (2010:1), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) yaitu bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti. Menurut Jehani dalam Nurhikmah Putri (2010:1), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) 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. Menurut Subekti (2009:46), perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Menurut Wiwoho Soedjono S.H (2008:46), Perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah sebuah perjanjian hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak selama waktu tertentu.

Sistem kerja *outsourcing* yang sebenarnya juga merupakan perkembangan baru dalam dunia kerja dan profesi di Indonesia. Pekerja kontrak diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang hanya bekerja untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Pekerjaan yang disub-kontrakkan (kerja kontrak) menimbulkan persoalan, selama ini

kerja kontrak telah diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh karena hubungan pekerja nya dengan organisasi atau perusahaan selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, tidak ada jenjang karir, masa kerja yang tidak jelas, kesejahteraan tidak terjamin, sehingga memang benar adanya keluhan sistem kerja kontrak ini akan menyengsarakan pegawai/buruh dan membuatnya kabur dari perusahaan.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja sesuai kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati dengan perusahaan yang memberikan kerja (employer). Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak jika karyawan tersebut memiliki prestasi yang tinggi maka akan dipertahankan oleh perusahaan tetapi jika karyawan kontrak tidak ada peningkatan dalam bekerja maka perusahaan akan menghentikan karyawan tersebut. Dalam perjanjian kerja ada beberapa bentuk perjanjian yang akan dilakukan. Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung perjanjian apa saja yang tercantum atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kontrak adalah berkenaan dengan sewa-menyewa sesuatu dengan dasar perjanjian yang disepakati kedua belah pihak dalam waktu tertentu, perjanjian dalam perdagangan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kontrak adalah:

- a. Perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak dalam perdagangan, sewa menyewa, dsb.
- b. Persetujuan yang bersanksi hukum antara dua pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan kegiatan.
- c. Mengikat dengan perjanjian (tentang) mempekerjakan orang, dsb)

d. Menyewa

Pegawai kontrak kerja/perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana sistem kerja *outsourcing* (kontrak) Terhadap kinerja karyawan PT. Facility Service One
- b. Bagaimana system pengangkatan pegawai/tenaga kontrak PT. Facility Service One

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak)

Dalam perusahaan, sistem kerja *outsourcing* (Kontrak) akan terus menjadi tren dan akan terus berkembang pada dunia bisnis saat ini. Hal ini bisa dimaklumi karena untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Sistem kerja *outsourcing* merupakan kesepakatan dalam bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dalam periode waktu tertentu maupun tidak tertentu.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja sesuai kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah

pihak baik terhadap perusahaan sebagai memberikan kerja (employer). Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak jika karyawan tersebut memiliki prestasi yang tinggi maka akan dipertahankan oleh perusahaan tetapi jika karyawan kontrak tidak ada peningkatan dalam bekerja maka perusahaan akan menghentikan karyawan tersebut. Kontrak kerja/perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban

Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak)

Sistem kerja kontrak merupakan suatu sistem kerja yang memiliki komitmen perjanjian bersama antar pihak perusahaan dengan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Di dalam dunia bisnis sistem kerja *outsourcing* bukan merupakan hal baru lagi sama halnya seperti kerja full-time, yang menjadi perbedaannya adalah sistem kerja *outsourcing* hanya pada proses perekrutannya.

Adapun kelebihan dan kekurangan sistem kerja *outsourcing* dalam perusahaan berikut ini.

- a. Kelebihan Sistem Kerja *Outsourcing*
 1. Mengurangi Beban Biaya Rekrutmen

Karyawan

Seluruh proses rekrutmen pekerja outsourcing ini dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa (perusahaan outsource), sehingga perusahaan tidak perlu bersusah payah lagi untuk merekrut karyawan kontrak satu persatu karena perusahaan sudah bisa langsung mendapatkan pekerja outsourcing terpilih dari perusahaan outsourcing.

2. Menghemat Anggaran Untuk Memberikan Pelatihan

Biasanya, pekerja outsourcing sudah mempunyai keahlian spesifik yang dibutuhkan, keahlian dalam membersihkan atau mengorganisir barang. Perusahaan yang membutuhkan jasa pekerja outsourcing ini bisa menghemat anggaran perusahaan untuk memberikan pelatihan (training).

3. Karyawan bila lebih focus mengurus kegiatan utamanya dalam bentuk bisnis ketika perusahaan menggunakan jasa terhadap pekerja kontrak (*outsourcing*) perusahaan, dan juga perusahaan tidak perlu khawatir lagi mengenai pekerja utama perusahaan. Karena semua sudah diurus oleh karyawan outsourcing sehingga perusahaan tidak perlu lagi untuk mencari tenaga khusus mengadakan training, atau mengalokasikan rekrutmen khusus untuk posisi tertentu.

b. Kekurangan Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak)

1. Informasi Perusahaan Rentan Bocor

Walaupun perusahaan tidak menggunakan pekerja outsourcing (pekerja kontrak) untuk menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan utama bisnis, akan tetapi tetap saja perusahaan outsourcing bisa mendapatkan informasi-informasi tentang pelaksanaan perusahaan menjalankan bisnis perusahaan.

Masalahnya ada beberapa jenis pekerjaan outsourcing itu bersifat rahasia, dan juga bisa meningkatkan peluang bocornya rahasia perusahaan, dalam suatu pekerjaan ataupun pejabat tentunya ada suatu yang harus dijaga kerahasiaannya, demi menjaga hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan itu sendiri. Hal ini sangat merugikan perusahaan karena rahasia perusahaan ini bisa dijual ke pihak lain atau bahkan diketahui oleh pesaing, maka kerahasiaan perusahaan perlu dijaga jadi system pekerja agar aman dan nyaman sesuai dengan tupoksi maka wilaayah akan aman “Apa yang kami lihat dan apa yang kamu dengar adalah hanyalah untuk kamu” tidak boleh dikomsusi oleh pihak lainnya.

2. Kontrak Pekerja Outsource Relatif Singkat

Kontrak kerja yang relatif singkat akan membuat perusahaan cukup direpotkan, karena harus sering memperbarui kontrak atau mencari perusahaan outsourcing yang baru. Jika merekrut pekerja yang baru, akan dibutuhkan waktu lagi untuk peralihan tugas dan proses rekrutmen.

3. Ketergantungan Pada Tenaga Kerja Outsourcing

Perusahaan yang menggunakan pekerja outsourcing makan akan berpotensi untuk mengalami ketergantungan. Hal ini bisa terjadi apabila ada sistem atau cara kerja yang dirahasiakan oleh perusahaan outsourcing, sehingga perusahaan yang menggunakan jasa pekerja outsourcing tidak bisa mengetahui tersebut.

4. Kehilangan Kontrol Manajerial

Perusahaan dapat kehilangan control manajerial perusahaannya, karena perusahaan outsourcing tidak akan mendorong perusahaan untuk maju,

melainkan mendorong untuk membuat keuntungan dari layanan yang mereka sediakan.

Kemudian didalam sistem kerja kontrak adapun indikator pengukuran sistem kerja kontrak sebagai berikut:

1. Dasar Hukum Kontrak Kerja
Yaitu tercantum dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003
2. Kesepakatan
 - a. Kontrak kerja sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja,
 - b. Kontrak kerja sesuai dengan masa kerja dan kontrak kerja sesuai dengan sistem kerja perusahaan
3. Kemampuan atau Kecakapan
 - a. Kontrak kerja diukur berdasarkan kemampuan hukum
 - b. Kontrak kerja disusun berdasarkan kecakapan hukum
4. Pekerjaan yang diperjanjikan
 - a. Kontrak kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dijanjikan
 - b. Perubahan kontrak kerja sesuai dengan hasil kerja
 - c. Perubahan kontrak kerja berdasarkan standar kerja
5. Tidak bertentangan
 - a. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan aturan undang – undang
 - b. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan ketertiban umum
 - c. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan keasusilaan

Subjek Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak)

Subjek-subjek kontrak kerja harus memenuhi suatu kondisi tertentu agar dapat mengikat para pihak yang membuatnya. Jika subjek hukumnya adalah orang, orang tersebut harus sudah dewasa atau dengan kata lain orang yang membuat perjanjian harus cakap atau mampu melakukan perbuatan hukum

tersebut. Namun jika subjeknya badan hukum harus memenuhi syarat formal suatu badan hukum. Kedua jenis subjek hukum tersebut memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam melakukan kontrak.

Oleh karena itu, dalam hukum perjanjian yang dapat menjadi subjek hukumnya adalah individu dengan individu atau pribadi dengan pribadi, badan hukum dengan badan badan hukum.

Bentuk-Bentuk Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak)

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang mempunyai unsur berupa upah dan perintah. Oleh karena itu bukti bahwa seseorang bekerja di perusahaan/Lembaga adalah adanya perjanjian yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing- masing diantara pekerja/buruh dan pengusaha. Sesuai perjanjian tersebut maka dalam penelitian sistem kerja *outsourcing* ini mempunyai dua bentuk perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja bersifat tertulis, akan tetapi ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 50 angka 1 tentang ketenagakerjaan memperbolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Meskipun perjanjian kontrak kerja yang dilakukan secara tidak tertulis namun perjanjian ini juga tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja yang terdapat didalam kontrak kerja tersebut. Namun, tentu saja kontrak kerja secara lisan ini juga memiliki kelemahan yang fatal apabila ada beberapa isi yang tidak dijelaskan oleh pengusaha kepada pekerja maka akan merugikan pihak pekerja tersebut.

- b. Perjanjian Kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis, isi didalam

perjanjian tertulis ini harus memuat jenis pekerjaan yang akan dilakukan bagaimana upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban-kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis ini harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja ini termasuk pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 angka tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Sistem Kontrak

Perjanjian kerja waktu tertentu yang disebut dengan PKWT merupakan perjanjian antara seorang pekerja/buruh dan pengusaha untuk membuat hubungan kerja dengan dibatasi waktu pekerjaannya pada waktu tertentu.

Menurut Payaman Simanjuntak, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif lebih pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun dan hanya diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang 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, telah 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 waktu tertentu maksudnya adalah dalam perjanjian suatu pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha ini memiliki batasan waktu kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan juga untuk jenis pekerjaan tertentu, memiliki Batasan waktu kerja maksimalnya hanya sampai 3 (tiga) tahun dan dan tidak boleh diperpanjang lagi masa kontraknya. Dan apabila pekerjaan dilakukan lebih dari batas maksimal 3 (tiga) tahun, maka secara otomatis pekerja akan menjadi pekerja tetap dan perjanjian kerjanya berubah menjadi perjanjian kerja tidak waktu tertentu.

a. Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

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

- 1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis Pasal 57 angka 1 menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Asing. Jika dikemudian hari ada terdapat penafsiran yang berbeda antara keduanya, maka yang berlaku yaitu perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam Bahasa Indonesia.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat dengan tidak tertulis, maka itu dianggap bertentangan dengan yang dimaksud dalam pasal 57 angka 1 oleh karena itu dinyatakan batal

demi hukum. Akibatnya adalah pekerja tersebut sebagaimana yang tercantum dalam pasal 57 angka 2 yang berbunyi: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

3) Tidak ada masa percobaan (*Probation*)

Undang-Undang Nomor 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 atau diadakan nya masa percobaan tersebut, 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 telah memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan pengusaha akan dikenakan sanksi untuk membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

b. Sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

Pekerjaan kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan yang dilakukan waktu tertentu diatur dalam pasal 59 angka 1 Undang-Undang Nomor 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 tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan

produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan.

Namun pada kenyataannya sekarang masih banyak penyimpangan yang terjadi, pekerja kontrak diharuskan untuk bekerja yang sifatnya permanen.

c. Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

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

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- 4) Tempat pekerjaan.
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

d. Perpanjangan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya diatas bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu dapat berdasarkan atas waktu dan pekerjaan tertentu yang dibatasi maksimum hanya selama 3 tahun. Untuk pekerjaan tertentu maka waktu pekerjaan tidak boleh diperpanjang atau diperbarui. (pasal 59 angka 1 huruf (b) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja waktu tertentu ini dapat

dilaksanakan untuk pertama kalinya paling lama hanya selama dua tahun saja kemudian boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 angka 4 Undang- Undang Ketenagakerjaan). Untuk masa perpanjangan PKWT tersebut pengusaha harus memberitahukan kepada pekerja/buruh (secara tertulis) paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir (Pasal 5 Kepmenaker Nomor. Kep. 100/MEN/VI/2004).

Sedangkan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilaksanakan setelah melalui “masa jeda” dengan diberikan tenggang waktu sekurang-kurangnya 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tersebut yang lama dan pembaharuan ini hanya bisa dilakukan satu kali dalam jangka waktu paling lama 2 tahun.

Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1) Berakhir demi hukum

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

2) Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Adapun alasan-alasan yang membuat pengusaha mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau dipalsukan

pada diadakannya kesepakatan pekerja terhadap pengusaha.

- b) Mabuk, memakai narkoba atau obat bius ditempat kerja.
- c) Mencuri, menipu, atau melakukan kejahatan lainnya ditempat kerja.
- d) Menganiaya, menghina secara Kasar atau mengancam pengusaha atau rekan kerja.
- e) Melakukan Tindakan yang melanggar hukum atau kesusilaan di tempat kerja.
- f) Dengan sengaja atau membiarkan milik perusahaan dalam keadaan bahaya.
- g) Dengan sengaja walaupun sudah mendapat peringatan membiarkan dirinya dan teman kerja satu tempat kerja dalam keadaan bahaya.
- h) Membongkar rahasia perusahaan.

3) Hubungan kerja putus oleh pekerja

Ada beberapa alasan yang memutuskan hubungan kerja oleh pekerja, yaitu:

- a) Pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja, atau membiarkan hal itu terjadi oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha.
- b) Membujuk pekerja beserta anggota keluarga pekerja melakukan hal yang bertentangan dengan hukum atau keasusilaan oleh bawahan pengusaha.
- c) Dua kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya.
- d) Tidak memenuhi persyaratan atau tidak melakukan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.
- e) Kemudian tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang penghasilannya

- didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan.
- f) Tidak menyediakan fasilitas kerja yang diisyaratkan kepada pekerja/buruh jika penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan pekerja.
 - g) Apabila hubungan kerja ini tetap dilakukan maka akan menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau Kesehatan prakerja, yang mana hal ini tidak diketahui oleh pekerja sewaktu perjanjian kerja diadakan.
 - h) Memerintahkan kepada pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang tidak layak yang seharusnya tidak dikerjakan dan tentunya pekerjaan yang tidak ada dalam perjanjian kerja.
 - i) Memerintahkan pekerjaan walaupun ditolak pekerja untuk dilaksanakan pada perusahaan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.
- 4) Keadaan memaksa
Pekerja/buruh maupun pengusaha bisa mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan industrial.
- 5) Pemberian ganti kerugian
Hal ini diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ada dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 61 angka 1 Undang-Undang Nomor 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.

Kelebihan dan kekurangan perjanjian kerja sistem kontrak yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu.

Kelebihan perjanjian kerja sistem kontrak:

- a. Efektifitas dan efisiensi biaya perusahaan.
- b. Bagi pengusaha bisa untuk mendapatkan tenaga kerja dengan sangat cepat dan mudah.
- c. Dengan perjanjian kerja system kontrak dapat dilakukan kualifikikasi.
- d. Sehingga pengusaha dapat mendapatkan karyawan yang berkualitas.

6) Kekurangan perjanjian sistem kerja kontrak

- a. Adanya ketidakpastian atau status kerja yang jelas karena perjanjian sistem kontrak, sehingga timbul lah rasa tidak aman bagi pekerja/buruh.
- b. Tidak ada jenjang karir, karena sistem kerja nya kontrak sehingga menyebabkan kesulitan bagi pekerja untuk mendapat jabatan tinggi.
- c. Tidak adanya pemberian tunjangan dan jaminan di hari tua.
- d. Upah yang diberikan kepada karyawan kontrak tidak sama dengan karyawan tetap.

Perbedaan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kerja Kontrak) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pekerja Tetap)

- c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau bisa disebut karyawan kontrak adalah perjanjian kerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang

dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk pekerja tertentu.

PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu ini dilakukan hanya dalam jangka waktu paling lama tiga tahun atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- 2) Dibuat secara tertulis dalam 3 rangkap: untuk buruh, pengusaha dan Disnaker (Permenaker Nomor Per-02/Men/1993), kemudian apabila dibuat secara lisan maka dinyatakan sebagai perjanjian waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa asing dengan Bahasa Indonesia sebagai yang utama.
- 4) Tidak ada masa percobaan kerja (Probation), bila dilakukan maka perjanjian kerja

batal demi hukum (Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

d. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan perjanjian kerja yang diadakan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hubungan kerjanya bersifat tetap atau permanen. Yang biasanya disebut sebagai karyawan tetap. Selain tertulis, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 12 bulan, tetapi bila ada yang mengatur lebih

dari kurang dari 12 bulan, maka demi hukum sejak bulan keempat, si pekerja/buruh sudah dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT). Selama masa percobaan tersebut, perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh rendah dari upah minimum yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 4, 78 tahun 2015 tentang Ketentuan Upah Minimum yang hanya berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, dan untuk pekerja yang masa kerjanya 1 tahun lebih atau lebih upahnya dirundingkan secara bipartite antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Saat ini, hal serupa juga diatur Pasal 24 PP 36 Tahun 2021 yang berbunyi;

- a. berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan
- b. Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah.

Dari ketentuan diatas, terdapat perbedaan pengaturan upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 tahun di PP 78 Tahun 2015 yang mengatur bahwa upah dirundingkan secara bipartite, sedangkan PP nomor 36 Tahun 2021 yang berpedoman pada struktur dan skala upah. Perlu kami sampaikan bahwa mengenai struktur dan skala upah dapat kita simak Bersama dalam aturan kenikmatan gaji menurut Undang-Undang Cipta Kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari sini kami berpendapat ketentuan upah pekerja/buruh adalah bekerja dengan dengan masa kerja 1 tahun atau lebih berlaku untuk semua pekerja baik PKWT maupun PKWTT yang berpedoman pada struktur dan skala upah. Mengingat bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun, dan PKWT berdasarkan

selesainya suatu pekerja tertentu dapat diperpanjang sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan, maka dimungkinkan pekerja lebih dari 1 tahun pada perusahaan yang sama. Sehingga ketentuan Pasal 24 ayat (2) PP 36 Tahun 2021 juga berlaku terhadap pekerja PKWT.

DAFTAR PUSTAKA

Djumadi, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992

_____, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafiika Persada, 2006

_____, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafiika Persada, 2003

Gunawan Widjaja, *Memahami Prinsip Keterbukaan (Aanvullend Recht) Dalam Hukum Perdata*, Jakarta, PT. Raja Grafiika Persada, 2007

Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Jakarta: Gramedi Pustaka Utama, 2011

Kartasapoetra, *Hukum Perburuhandi Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafiika, 1994

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor kep-150/men/1999 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program

Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Komang Priambada, *outsourcing Versus Serikat Pekerja*, Jakarta: Alih Daya Publishing, 2008

Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuahan*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafiika Persada, 2001

_____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (ed. Revisi), Jakarta: PT. Raja Grafiika, 2008

_____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.3, Jakarta: PT. Raja Grafiika Persada, 2003

Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja /Buruh.

Salim, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Jakarta: PT. Sinar Grafiika, 2003

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Zainuddin Ali, *Metode
Penelitian Hukum*, Jakarta:
Sinar Grafika, 2011

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum
Ketenagakerjaan Bidang
Hubungan Kerja*, Jakarta: PT.
Raja Grafika, 2007

Internet:

M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan
Sebagian Pelaksanaan
Pekerjaan Kepada
Perusahaan Lain*

(*outsourcing*), Risalah Hukum
Fakultas Hukum Unmul,
Desember 2006

Pan Mohamad Faiz, *Tinjauan Yuridis
terhadap Undang-undang
Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan*.
Diakses pada 12 November
2012 dari
[http://jurnalhukum.blogspot.
com/2007/05/outsourcing-
dan-tenaga- kerja.html](http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html)