

# Analisis Yuridis Model Perjanjian Kerja Yang Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak *Outsourcing* Di Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum

Sumiyati<sup>1</sup>, Susanti Ita<sup>1</sup>, Purwaningsih, S.S<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Unit Pelayanan Umum Mata Kuliah Umum, Politeknik Negeri Bandung  
Jl. Gegerkalong Hilir, Ds. Ciwaruga Po. Box. 6468-BDCD – Bandung

INDONESIA

E-mail: sumiyati@polban.ac.id

## Abstrak

*Perguruan Tinggi Negeri (PTN) Badan Layanan Umum (BLU) sebagai institusi pemerintah di bidang pendidikan yang seharusnya membantu masyarakat untuk lebih memahami ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang dapat memberikan perlindungan kepada masyarakat, merupakan institusi yang mempekerjakan pekerja kontrak outsourcing. Hal ini dilakukan mengingat semakin terbatasnya kesempatan untuk mengangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikarenakan terbatasnya anggaran belanja pegawai negara, serta berlakunya kebijakan moratorium PNS. Keleluasaan yang diberikan oleh Peraturan Pemerintah tentang BLU dalam mengelola institusinya termasuk sumber daya manusianya, memberikan kesempatan yang luas kepada institusi BLU termasuk PTN BLU untuk memanfaatkan pekerja kontrak outsourcing. Sementara hubungan kerja outsourcing dapat menekan pekerja sedemikian rupa tanpa dapat menuntut hak normatif yang wajar sebagaimana layaknya diatur di dalam suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja tidak selalu dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang disebabkan oleh faktor tidak dipahaminya makna perjanjian kerja tersebut, sehingga kerap kali dijadikan alat oleh pemberi kerja (majikan) untuk membuatnya dalam suatu format baku yang berisi ketentuan-ketentuan yang lebih menguntungkan pihaknya. Oleh karena itu, diperlukan analisis yuridis dari perjanjian kerja bagi pekerja kontrak outsourcing yang seharusnya berisi hak-hak pekerja, sebagai bentuk perlindungan hukum yang efektif. Dalam kajian ini, melalui metode pendekatan yuridis empiris dan teknik pengumpulan data berupa studi dokumen serta studi lapangan, yang dilakukan terhadap data sekunder, diperoleh hasil bahwa bentuk perjanjian kerja di PTN BLU belum melindungi pekerja kontrak outsourcing sehingga ke depan diperlukan pemodelan perjanjian kerja yang lebih melindungi hak-hak pekerja kontrak outsourcing.*

**Kata kunci :** *Perjanjian, Perlindungan Hukum, Outsourcing, BLU.*

## 1. PENDAHULUAN

Hubungan kerja melalui *outsourcing* merupakan upaya lain untuk menyasati hukum, baik itu sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun sesudahnya. Meskipun undang-undang yang baru secara implisit tidak membenarkan hubungan kerja semacam itu untuk pekerjaan yang sifatnya permanen atau terus menerus dan hanya dibenarkan untuk pekerjaan tertentu serta berjangka waktu yang tidak lebih lama dari yang ditentukan undang-undang, akan tetapi masih dapat diasiasi dengan berbagai

cara penetapan ketentuan *job description* dan jangka waktu yang diputus-putus serta dengan penggantian nama perusahaan *outsourcing*.

Menurut Gunarto (2000:2), para pekerja/karyawan *outsourcing* ini memang tidak banyak punya pilihan lain, karena pengangguran terbuka secara nasional melebihi 11,6 juta orang, pengangguran tertutup 30 juta orang dari penawaran tenaga kerja lebih dari 106,9 juta orang. Sementara itu banyak pula perusahaan yang kalah bersaing dengan produk import, sedangkan produk ekspor juga menurun karena biaya produksi yang tinggi di dalam negeri.

Pekerja kontrak *outsourcing* ini perlu diberikan perlindungan hukum karena alasan menyelamatkan angkatan kerja yang sangat potensial. Selain itu untuk melakukan gerak kemajuan ekonomi negara secara umum. Kebanyakan tenaga *outsourcing* ini adalah tenaga kerja yang profesional di bidangnya, muda dalam usia dan mempunyai semangat kerja yang baik. Kekurangan mereka kebanyakan adalah tidak dimilikinya kesempatan dan tidak mempunyai hubungan khusus dengan para penentu kebijaksanaan perusahaan.

Perguruan Tinggi Negeri (PTN) Badan Layanan Umum (BLU) sebagai institusi pemerintah, merupakan institusi yang mempekerjakan pekerja kontrak *outsourcing*. Hal ini dilakukan mengingat semakin terbatasnya kesempatan untuk mengangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena anggaran belanja pegawai negara yang kecil, serta belakangan ini dikeluarkan kebijakan berupa moratorium PNS. Selain itu, adanya kebijakan yang mengharuskan setiap perguruan tinggi menjadi sebuah Badan Hukum Pendidikan (BHP) sesuai Undang-Undang No. 9 Tahun 2009, menyebabkan setiap perguruan tinggi harus siap mandiri dalam segala hal, termasuk dalam pengembangan sumber daya manusia. Walaupun kemudian undang-undang tersebut dicabut, namun adanya peraturan lain yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebabkan PTN harus tetap siap untuk menjadi mandiri, terutama dalam hal pengelolaan keuangannya dan hal ini harus selalu didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia adalah mengangkat pekerja kontrak *outsourcing* yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. PTN BLU sebagai sebuah institusi tentunya melakukan pengangkatan pekerja kontrak *outsourcing*, terutama untuk tenaga kerja baru sebelum dilakukan penerimaan PNS atau untuk tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan dalam bentuk kontrak paruh waktu atau kontrak waktu kerja tertentu. Kebutuhan akan pekerja kontrak *outsourcing* di bidang-bidang tertentu tersebut mengharuskan PTN BLU berpikir seperti seorang pengusaha, karena seperti dikatakan oleh Robert Cooter (1998:12), sudah menjadi sifat pengusaha untuk terus melakukan efisiensi dan maksimalisasi hasil

usaha, termasuk dalam hal mengangkat pekerja kontrak *outsourcing*. Walaupun menurut Gunarto (2000:25) efisiensi oleh pengusaha dengan efisiensi dan maksimalisasi melalui pengangkatan pekerja kontrak *outsourcing* akan membawa akibat yang kurang baik pada para pekerja kontrak *outsourcing* tersebut, mengingat tidak adanya jaminan dalam pekerjaan dan penghasilan untuk menjaga kelangsungan hidup, melalui sistem kontrak.

Perjanjian Kerja sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja kontrak *outsourcing* sangat menarik untuk diteliti, karena merupakan sarana untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja/majikan. Hal ini sesuai dengan amanat dalam UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan, yang memerintahkan untuk memberikan perlindungan hukum yang adil dan seimbang bagi setiap warga negara dalam rangka memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Melalui penelitian ini diharapkan ke depan para pekerja kontrak *outsourcing* tetap dapat merasakan perlakuan yang adil untuk hak-hak normatifnya, ditengah-tengah perubahan ketenagakerjaan menuju era pasar bebas/*globalisasi*, serta memberikan kesempatan kepada negara untuk mewujudkan amanah UUD 1945 yaitu membawa kesejahteraan kepada seluruh bangsa Indonesia.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian *Outsourcing***

Pengertian *outsourcing* (Muchtari Pakpahan : 108) yang sebenarnya menurut undang-undang adalah pengalihan pekerjaan, dimana pekerja yang melakukan pengalihan pekerjaan itu seharusnya menjadi pekerja permanen dari perusahaan yang menjadi penyedia pekerja/pekerjaan (*outsourcer*) tersebut. Sedangkan menurut Komang Priambada (Komang Priambada : 12), *outsourcing* memiliki pengertian sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan. *Outsourcing* terbagi dalam dua jenis, yaitu *outsourcing* pekerjaan yang kemudian berkembang menjadi jenis yang kedua, yaitu *outsourcing* manusia. (Rekson Silaban : 67)

### Perjanjian Pada Umumnya

Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut dengan KUHPerdata) memberikan definisi perjanjian sebagai suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih.

Kartini Mulyadi (2003:7) memberikan definisi tentang perjanjian yaitu:

- 1) Suatu perbuatan;
- 2) Antara sekurang-kurangnya dua orang;
- 3) Perbuatan tersebut melahirkan perikatan diantara pihak-pihak yang berjanji tersebut.

Para sarjana Hukum Perdata (dalam Mariam Darus Badruzaman, 2001:65) pada umumnya berpendapat bahwa definisi yang terdapat di dalam ketentuan di atas adalah tidak lengkap, dan terlalu luas. Tidak lengkap karena yang dirumuskan itu hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Definisi itu juga dikatakan terlalu luas karena dapat mencakup perbuatan di dalam lapangan hukum keluarga, seperti janji kawin, yang merupakan perjanjian juga, tetapi sifatnya berbeda dengan perjanjian yang diatur dalam KUHPerdata Buku III. Perjanjian yang diatur dalam KUHPerdata Buku III kriterianya dapat dinilai secara materiil, dengan kata lain dapat dinilai dengan uang.

Definisi perjanjian dalam Pasal 1313 KUHPerdata juga hanya menyebutkan "perbuatan" saja, sehingga yang bukan perbuatan hukum pun disebut dengan perjanjian.

Menurut Salim H.S. (2003:17) kontrak atau perjanjian merupakan hubungan hukum antara subyek hukum yang satu dengan subyek hukum yang lain dalam bidang harta kekayaan. Perlu diketahui bahwa subyek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu pula subyek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakatinya.

Unsur-unsur yang tercantum dalam definisi tersebut adalah:

- 1) Adanya hubungan hukum;
- 2) Adanya subyek hukum;
- 3) Adanya prestasi;
- 4) Dibiidang harta kekayaan.

Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan kepada para pihak dalam membentuk suatu perjanjian, akan tetapi kebebasan tersebut dibatasi oleh ketentuan mengenai syarat sah suatu perjanjian yang

diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yang berbunyi bahwa untuk sahnya perjanjian diperlukan diperlukan 4 (empat) syarat:

- 1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
- 2) Cakap untuk membuat suatu perikatan.
- 3) Suatu hal tertentu.
- 4) Suatu sebab yang halal.

Keempat unsur tersebut (dalam Pasal 1320 KUHPerdata), dalam doktrin ilmu hukum yang berkembang, digolongkan ke dalam:

- 1) Dua unsur pokok yang menyangkut subjek (pihak) yang mengadakan perjanjian (unsur subjektif);
- 2) Dua unsur pokok lainnya yang berhubungan langsung dengan objek perjanjian (unsur objektif).

Unsur subjektif mencakup adanya unsur kesepakatan secara bebas dari para pihak yang berjanji, dan mencakup dari pihak-pihak yang melaksanakan perjanjian. Sedangkan unsur objektif meliputi keberadaan dari pokok persoalan yang merupakan objek yang diperjanjikan, dan *causa* dari objek yang berupa prestasi yang disepakati untuk dilaksanakan tersebut harus sesuatu yang tidak dilarang atau Dalam syarat objektif, kalau syarat tersebut tidak terpenuhi, perjanjian itu batal demi hukum, artinya dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Dalam syarat subjektif jika syarat tersebut tidak dipenuhi, perjanjiannya bukan batal demi hukum, tetapi salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian tersebut dibatalkan.

### Perjanjian Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah, dan perintah."

Perjanjian kerja mengatur mengenai hak dan kewajiban pihak pekerja dan pihak pengusaha, saling seimbang antara satu dengan yang lainnya. Para pihak bebas menentukan isi dan bentuk dari perjanjian kerja tersebut, pihak pekerja maupun pengusaha diberi kebebasan untuk menentukan isi dan bentuk dari perjanjian kerja maka klausula-klausula perjanjiannya tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang yang mengatur mengenai

perjanjian kerja. Isi dari perjanjian kerja itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lainnya yang disepakati bersama, perjanjian kerja dilakukan oleh seorang calon pekerja dengan pengusaha (dalam Soedarjadi, 2008:59).

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam Pasal 1601(a) menyebutkan bahwa persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah, yang sekarang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan di dalam pelaksanaannya diatur dalam Nomor Kep100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu.

Syarat sahnya suatu perjanjian kerja ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

**M. G. Rood (1989:1)** menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala dalam perjanjian kerja tersebut memenuhi empat syarat, yaitu:

- 1) Adanya unsur *work* atau pekerjaan;
- 2) Adanya unsur *service* atau pelayanan;
- 3) Adanya unsur *time* atau waktu;
- 4) Adanya unsur *pay* atau upah.

**Menurut Imam Soepomo** (dalam Djumadi, 2004:42) dikaitkan dengan ketentuan yang ada dalam KUHPerdata, dapat diambil kesimpulan bahwa definisi perjanjian kerja mempunyai empat unsur essentialia, yaitu:

- a) Melakukan pekerjaan tertentu;
- b) Di bawah perintah;
- c) Dengan upah
- d) Dalam waktu tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya 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;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

**Menurut I Wayan Nedeng (2003:2)**, *outsourcing* dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan, sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu pekerjaan kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan pada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

*Outsourcing* berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Pengertian *outsourcing* atau alih daya secara khusus didefinisikan oleh *Maurice F Greaver* pada bukunya *Strategic Outsourcing A Structured approach to outsourcing: Decisions and Initiatives*, yaitu: "Strategic use of Outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources". Menurut definisi *Maurice F greaver*, *outsourcing* atau alih daya dipandang sebagai tindakan pengalihan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusan kepada pihak lain, dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerjasama.

### Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan. Dalam bahasa sehari-hari sering disebut sebagai "**karyawan kontrak**".

PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. PKWT harus dibuat tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia.
- b. PKWT yang tidak dibuat tertulis dianggap sebagai PKWTT dengan demikian pekerja menjadi pekerja tetap di perusahaan tersebut.
- c. PKWT tidak mempersyaratkan adanya masa percobaan. (Hal ini berbeda dengan PKWTT yang mengenal masa percobaan selama tiga bulan)
- d. Apabila dalam PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum.

- e. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus (Pasal 56 s.d. 58 UUKK).

Sementara itu, ciri-ciri dari pekerjaan yang dapat dibuatkan PKWT adalah:

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun (maksimal 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali saja selama satu tahun).
- Pekerjaan yang bersifat musiman.
- Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjuragan (Pasal 59 UUKK)

Karena ciri-ciri pekerjaan untuk PKWT adalah yang sekali selesai dan *predictable*, maka PKWT diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan satu kali dan untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Apabila PKWT tersebut dibuat tidak sesuai dengan syarat-syarat di atas, maka PKWT tersebut secara otomatis berubah menjadi PKWTT. Dengan demikian para pekerjanya bukan lagi menjadi karyawan kontrak, tetapi menjadi karyawan tetap sejak perjanjian kerja tersebut dibuat.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif (Soerjono Soekanto, 1986:53). Melalui pendekatan yuridis normatif akan ditelaah arti dan maksud berbagai kaidah dan peraturan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak outsourcing, terutama yang terdapat pada perguruan tinggi negeri (PTN) Badan Layanan Umum (BLU), yang berasal dari peraturan perundang-undangan yang ada. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis (Ronny Hanitijo, 1990:97), yaitu menggambarkan permasalahan tentang perlunya perlindungan hukum bagi pekerja kontrak outsourcing dengan terlebih dahulu menganalisis secara yuridis isi dari perjanjian kerjanya, dengan berpedoman pada peraturan perundangan yang berlaku seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

(KUHPerdata) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK).

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, disebarkan pula kuisioner bagi para pekerja kontrak outsourcing di 3 (tiga) buah PTN yaitu di Universitas Padjadjaran (UNPAD), Institut Teknologi Bandung (ITB), dan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI). Hal ini dimaksudkan agar lebih mengetahui sejauh apa pemahaman baik dari pekerja kontrak *outsourcing* maupun manajemen PTN BLU dalam memahami perlindungan hukum bagi pekerja kontrak *outsourcing*, yang dituangkan di dalam perjanjian kerjanya.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil telaahan yuridis contoh-contoh perjanjian kerja para pekerja kontrak *outsourcing* di 3 (tiga) PTN, yaitu UNPAD, ITB, dan UPI dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

| No | MINIMAL YANG HARUS ADA DI DALAM PERJANJIAN KERJA  | UNPAD             | ITB               | UPI       |
|----|---|-------------------|-------------------|-----------|
| 1. | Nama dan alamat pengguna  | ADA               | ADA               | TIDAK ADA |
| 2. | nama dan alamat TKI   | ADA               | ADA               | TIDAK ADA |
| 3. | jabatan dan jenis pekerjaan TKI   | ADA               | ADA               | TIDAK ADA |
| 4. | hak dan kewajiban para pihak  | ADA SEPIHAK       | ADA SEPIHAK       | TIDAK ADA |
| 5. | kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baikcuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan | ADA TIDAK LENGKAP | ADA TIDAK LENGKAP | TIDAK ADA |
| 6. | jangka waktu perpanjangan kerja.  | ADA               | TIDAK ADA         | TIDAK ADA |

Secara yuridis, seharusnya sebuah perjanjian kerja bagi pekerja kontrak *outsourcing* memenuhi kaidah-kaidah yang ada di dalam

suatu perjanjian yang sah sebagaimana diatur di dalam Pasal 1320 KUHPerdata dan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK), yang walaupun tidak menentukan apakah suatu perjanjian kerja harus dibuat secara lisan atau tulisan/tertulis, akan tetapi UUKK mengatakan bahwa perjanjian kerja boleh dibuat secara lisan, tetapi dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja bersangkutan yang berisi antara lain:

- a. Nama dan alamat pekerja;
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan;
- d. Besarnya upah (Pasal 63 UUKK)

Untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dibuat sekurang-kurangnya 2 rangkap dimana pekerja serta perusahaan masing-masing mendapat satu buah salinan yang berkekuatan hukum yang sama, dengan minimal memuat:

1. Nama dan alamat perusahaan, serta jenis usahanya;
2. Nama, alamat, umur, jenis kelamin dan alamat pekerja;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Ketentuan yang ada di UUKK tersebut berlaku pula untuk PKWT atau perjanjian kerja yang diperuntukan bagi pekerja kontrak *outsourcing*.

Bahkan untuk PKWT diatur bahwa PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. PKWT harus dibuat tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia.
- b. PKWT yang tidak dibuat tertulis dianggap sebagai PKWTT dengan demikian pekerja menjadi pekerja tetap di perusahaan tersebut.
- c. PKWT tidak mempersyaratkan adanya masa percobaan. (Hal ini berbeda dengan PKWTT yang mengenal masa percobaan selama tiga bulan)

- d. Apabila dalam PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum.
- e. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus (Pasal 56 s.d. 58 UUKK).

Sementara itu, ciri-ciri dari pekerjaan yang dapat dibuatkan PKWT adalah:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun (maksimal 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali saja selama satu tahun).
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (Pasal 59 UUKK)

Karena ciri-ciri pekerjaan untuk PKWT adalah yang sekali selesai dan *predictable*, maka PKWT diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan satu kali dan untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Apabila PKWT tersebut dibuat tidak sesuai dengan syarat-syarat di atas, maka PKWT tersebut secara otomatis berubah menjadi PKWTT. Dengan demikian para pekerjanya bukan lagi menjadi karyawan kontrak, tetapi menjadi karyawan tetap sejak perjanjian kerja tersebut dibuat.

Contoh-contoh perjanjian kerja bagi pekerja kontrak *outsourcing* yang terdapat di PTN BLU UNPAD, ITB, dan UPI sebagaimana telah direkapitulasi di atas secara jelas kurang memenuhi kaidah-kaidah yang terdapat di dalam baik Pasal 1320 KUHPerdata tentang syarat sahnya perjanjian secara umum, dan tidak pula memenuhi syarat-syarat yang ditentukan di dalam UUKK. Dengan demikian untuk perjanjian-perjanjian kerja bagi pekerja kontrak *outsourcing* di PTN BLU yaitu UNPAD, ITB, dan UPI kurang memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja kontrak *outsourcing*.

Oleh karena itu diperlukan kajian lebih lanjut serta penelitian yang lebih mendalam mengenai perlindungan hukum bagi pekerja kontrak *outsourcing* pada PTN BLU, yang memenuhi kaidah-kaidah hukum perjanjian dan kaidah-kaidah perlindungan hukum. Hal

tersebut dapat berupa pemodelan secara khusus mengenai bentuk dan isi perjanjian kerja *outsourcing* yang sangat memperhatikan keseimbangan antara hak dan kewajiban baik untuk para pekerja kontrak *outsourcing* maupun pihak PTN BLU sebagai pihak yang mempekerjakan.

## 5. SIMPULAN

Perjanjian kerja bagi pekerja kontrak *outsourcing* seharusnya memenuhi kaidah-kaidah perlindungan hukum dengan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban diantara para pihak yang membuat perjanjian, yaitu pihak pekerja kontrak *outsourcing* dan pihak PTN BLU, sebagaimana diatur di dalam UUKK maupun ketentuan Pasal 1320 KUHPerdataa tentang syarat perjanjian yang sah.

Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa PTN BLU yang merupakan obyek penelitian belum menerapkan kaidah-kaidah hukum yang memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja kontrak *outsourcing*, karena isi perjanjian kerja yang merupakan bentuk perlindungan hukum para pekerja kontrak *outsourcing* PTN BLU UNPAD, ITB, dan UPI tidak memenuhi atau kurang memenuhi kaidah-kaidah hukum perjanjian yang ada di dalam UUKK dan KUHPerdata.

Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai perlindungan hukum bagi pekerja kontrak *outsourcing* di PTN BLU dengan cara membuat model perjanjian kerja yang memenuhi kaidah perlindungan hukum, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

1. Benson, Peter, *Contract dalam A Companion Philosophy of Law and Legal Theory* (Dennis Patterson, Ed), Blackwell Publisher, United Kingdom, 2001.
2. Black, Henry Campbell, *Black's Law Dictionary*, West Publishing & Co, Minnesota, 1991.
3. Burchill, Frank, *Labour Relations*, Hampshire, London, The Macmillian Press Ltd, 1992.
4. Cooter, Robert, *Law and Economic*, scot Foresman & Co, Illinois 1998.
5. Djulmialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
6. Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma jaya Yogyakarta, 2006.
7. Harry Heriawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi (Antara Perdagangan dan Migrasi)*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2005.
8. Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
9. Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, Edisi Revisi, 2003.
10. Komang Priambada & agus Eka Maharta, 2008, *Outsourcing versus Serikat Pekerja: An Introduction to Outsourcing*, Alihdaya Publishing, Jakarta,.
11. Muchtar Pakpahan & Ruth Damaihati Pakpahan, 2010, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak Dalam UU No. 13 Tahun 2003*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.
12. Rekson Silaban, 2009, *Reposisi Gerakan Buruh; Peta Jalan Gerakan Buruh indonesia Pasca Reformasi*, Sinar Harapan, Jakarta.
13. Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
14. Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia, 1986.
15. Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cetakan Kesembilan, Pradnya Paramita, Jakarta 1978.