

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEMANEN  
KARET BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA DALAM SISTEM  
*OUTSOURCING* PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III KEBUN BANGUN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**SEFFINA SONIA ZALUKHU**

**198400079**



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 31/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)31/10/23

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEMANEN  
KARET BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA DALAM SISTEM  
OUTSOURCING PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III KEBUN BANGUN**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum Dalam Program Studi Ilmu Hukum  
Pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area*

**Oleh:**

**SEFFINA SONIA ZALUKHU**

**19.840.0079**



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 31/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)31/10/23



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pemanen Karet  
Berdasarkan Perjanjian Kerja Dalam Sistem *Outsourcing* Pada  
PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun

Nama : Seffina Sonia Zalukhu

NPM : 198400079

Fakultas : Hukum





Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I


Dosen Pembimbing II

 Dr. Taufik Siregar, S.H., M.Hum

 M. Yusrizal Adi Syahputra, S.H., M.H

Dekan Fakultas Hukum



 M. Syaikh Ramadhan, S.H., M.H

UNIVERSITAS Medan Area  
Medan Area  
Tanggal Lulus : 06 Oktober 2023



## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian - bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang sudah saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Mei 2023



Seffina Sonia Zalukhu

NPM 198900079



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Seffina Sonia Zalukhu

NPM : 19.840.0079

Program Studi : Hukum Perdata

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pemanen Karet Berdasarkan Perjanjian Kerja Dalam Sistem *Outsourcing* Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Kebun Bangun.**

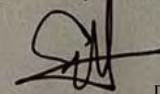
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 19 Juli 2023

Yang menyatakan,



(Seffina Sonia Zalukhu)

Document Accepted 31/10/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## ABSTRAK

### PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEMANEN KARET BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA DALAM SISTEM *OUTSOURCING* PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN BANGUN

Oleh:

SEFFINA SONIA ZALUKHU  
19.840.0079

Terjadinya kendala dalam tenaga kerja pemanen karet dengan PT. Perkebunan Nusantara III, dikarenakan pihak tenaga kerja mengalami suatu faktor penghambat dalam pekerjaan. Dimana tenaga kerja pemanen ini sering mengalami kecelakaan dalam bekerja yang mana suatu alat yang di pergunakan untuk pemanen belum cukup aman mengandung risiko, yaitu pihak pemanen karet tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dalam melakukan pemanen karet sesuai perjanjian yang telah disepakati. Masalah difokuskan pada bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja pemanen karet berdasarkan perjanjian kerja yang berkaitan dengan masalah penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah data kualitatif. Hal ini dikarenakan pada saat menganalisis objek penelitian, metode ini digunakan untuk menjelaskan data yang digunakan. Informasi yang dimaksud adalah penjelasan data wawancara, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah penelitian, bahan penelitian kepustakaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Menggunakan ilmu hukum normatif dan secara kualitatif melakukan wawancara dan analisis. Hasil penelitian mengacu kepada peraturan perundangundangan yaitu, Pasal 1313 KUHPerdara Tentang Perjanjian dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun upaya yang dilakukan oleh PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun terhadap pihak tenaga kerja pemanen karet.

**Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja, Keselamatan Kerja.**



## **ABSTRACT**

### ***THE LEGAL PROTECTION FOR RUBBER HARVESTING WORKERS BASED ON WORK AGREEMENTS IN THE OUTSOURCING SYSTEM AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN BANGUN***

**By:**  
**SEFFINA SONIA ZALUKHU**  
**19.840.0079**

*There are obstacles in the rubber harvesting workforce with PT. Perkebunan Nusantara III, because the workforce experienced an inhibiting factor in work. Where this harvesting workforce often experiences accidents at work where a tool used for harvesting is not safe enough to contain a risk, namely the rubber harvester cannot carry out his work in harvesting rubber according to the agreed agreement. The problem is focused on how the legal protection for rubber harvesting workers is based on work agreements related to research problems. The research method used is qualitative data. This is because when analyzing the object of research, this method is used to explain the data used. The information in question is an explanation of interview data, laws and regulations related to research problems, library research materials related to research problems. Using normative legal science and qualitatively conducting interviews and analysis. The research results refer to laws and regulations, namely Article 1313 of the Civil Code concerning Agreements and Law Number 13 of 2003 concerning Employment. The efforts made by PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun towards the rubber harvesting workers.*

**Keywords:** *Legal Protection, Employment Agreement, Work Safety*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Seffina Sonia Zalukhu

Tempat/Tgl Lahir : Medan, 29 September 2001

Alamat : Jl. Asahan Km 13

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status Pribadi : Belum menikah

### 2. Data Orang Tua :

Ayah : Zamrud Zalukhu

Ibu : Ngatijah

Anak ke : 1 dari 1 Bersaudara

### 3. Pendidikan

SD (SD Negeri 098130) : Lulus Tahun 2013

SMP (SMP Sultan Agung) : Lulus Tahun 2016

SMA (SMA Sultan Agung) : Lulus Tahun 2019

Universitas Medan Area : Lulus Tahun 2019 – 2023



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah karunia-Nya berupa kesehatan, dan kelapangan berfikir kepada penulis, sehingga penulis dapat terselesaikan. Skripsi ini berjudul : **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pemanen Berdasarkan Perjanjian Kerja Dalam Sistem *Outsourcing* Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii Kebun Bangun”**.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Taufik Siregar, SH,M.Hum dan Bapak M. Yusrizal Adi Syaputra, S.H., M.H selaku pembimbing yang telah membimbing penulis dalam penelitian ini. Di samping itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada seluruh jajaran pengajar dan Staff Administrasi Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan penelitian. Secara khusus, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih tiada terhingga kepada Orang Tua Penulis Bapak Zamrud Zalukhu dan Ibu Ngatijah, serta doa dan dukungan dari seluruh keluarga besar.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, akan tetapi semoga segala usaha yang telah dilakukan dapat bermanfaat bagi para pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, 19 Juli 2023  
Penulis

Seffina Sonia Zalukhu  
19.840.0079

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.5. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	12
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	12
2.1.2 Jenis-jenis Perlindungan Hukum.....	15
2.2 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja .....	20
2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja .....	20
2.2.2 Jenis-jenis Tenaga Kerja .....	22
2.3 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja .....	25
2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja.....	25
2.3.2 Jenis-jenis Perjanjian Kerja.....	27
2.4 Tinjauan Umum Tentang <i>Outsourcing</i> .....	29



2.4.1 Pengertian <i>Outsourcing</i> .....	29
2.4.2 Hak-Hak Pekerja <i>Outsourcing</i> .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	33
3.1.1 Waktu penelitian .....	33
3.1.2 Tempat Penelitian .....	34
3.2 Metodologi penelitian .....	34
3.2.1 Jenis Penelitian .....	34
3.2.2 Sifat Penelitian .....	34
3.2.3. Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.2.4 Analisis Data .....	36
<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Perlindungan hukum tenaga kerja pemanen karet di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun .....	47
4.2 Kendala dalam tenaga kerja pemanen karet di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun .....	48
4.3 Tanggung jawab terhadap tenaga kerja pemanen karet di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun .....	50
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
5.1 Simpulan .....	59
5.2 Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara ....	65
Lampiran 2. Surat Telah Selesai Melaksanakan Riset.....	66
Lampiran 3. Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	67
Lampiran 4. Jumlah Tenaga Kerja Sesuai Jabatan .....	70
Lampiran 5. Transkrip Wawancara.....	71





## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Hukum adalah sesuatu yang abstrak dan berhubungan dengan norma masyarakat. Secara normatif dan dogmatif, hukum mengatur hampir seluruh segi kehidupan manusia, mulai dari sebelum manusia dilahirkan sampai sesudah manusia meninggal.<sup>1</sup>

Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan perlindungan hukum yaitu untuk memberikan kepastian hukum pekerja yang berkaitan dengan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus di perlakukan secara manusiawi.

Kedudukan ketenagakerja yang diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan yaitu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran senantiasa dalam pembangunan serta perlindungan ketenagakerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesepakatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Tenaga kerja pemanen tersebut ialah pekerja perkebunan yang mengoperasikan pemanen untuk suatu tanaman perkebunan.

---

<sup>1</sup> Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, (Jakarta:Prenamedia Group, 2015), hlm 19

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi” Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerja dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaan dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Salah satu dari sistem itu adalah sistem pekerja kontrak atau yang lebih dikenal dengan istilah *Outsourcing*. Sistem ini diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran yang mengalami peningkatan yang sangat besar karena tidak seimbang antara ketersediaan lapangan pekerjaan dengan jumlah yang ada. Tapi ada kenyataan sistem ini tidak membawa dampak yang begitu baik bagi pekerja *outsourcing*.

*Outsourcing* merupakan Bahasa asing yang berasal dari dua suku kata *Out* yang berarti “luar” dan *Source* yang artinya “sumber”. Namun jika kedalam Bahasa Indonesia, *Outsourcing* adalah “alih daya”.<sup>2</sup> Sebagaimana diketahui, *outsourcing* dimungkinkan untuk mengerjakan pekerjaan yang tersifat penunjang. Sementara, kegiatan yang tersifat pokok mestinya tidak di *outsourcing*kan

---

<sup>2</sup> Siti Kunarti, *Perjanjian Pemborong Pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Vol. 9 , 2009



Undang-undang ini tidak memberikan sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang melanggarnya. Ratusan konflik buruh versus majikan juga tidak terselesaikan secara adil ada banyak kasus yang sudah berjalan bertahun-tahun tetapi belum juga menemukan titik penyelesaian, Selain menggunakan sistem kontrak kerja dalam waktu tertentu, perusahaan juga menggunakan sistem kerja borongan. Sistem kerja yang dipergunakan oleh perusahaan untuk mengimbangi pesanan konsumen dalam jangka waktu tertentu dengan jumlah yang banyak.

Sistem *outsourcing* menjadi kebutuhan nyata pada berbagai jenis bidang usaha tertentu karena terdapat beberapa jenis pekerjaan yang walaupun merupakan bagian integral dari proses produksi tetapi menurut sifatnya dan berdasarkan pertimbangan ekonomi perusahaan lebih tepat jika dikerjakan oleh pekerja dalam hubungan kerja *outsourcing*.

Pada dunia bisnis diperlukan sekali keberadaan hukum perjanjian. Hukum kontrak ataupun hukum perjanjian adalah tulang punggung yang fundamental sekali. Karena, bagaimana pun pula bisnis tersebut diawali dari adanya perjanjian diantara pelaku bisnis itu sendiri.<sup>3</sup>

Definisi perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang menyatakan bahwa, “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Kesepakatan kedua belah pihak merupakan salah satu cara berakhirnya kontrak, dimana kedua belah pihak telah sepakat untuk menghentikan kontrak yang telah ditutup antara keduanya. Pada dasarnya perjanjian harus dilaksanakan oleh para pihak berdasarkan itikad baik, namun dalam kenyataannya sering kali

---

<sup>3</sup> Fuady Munir, *Hukum Kontrak*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti,2001) hlm 2

salah satu pihak tidak melakukan substansi kontrak, walaupun mereka telah diberikan somasi sebanyak tiga kali berturut-turut.<sup>4</sup>

Tenaga kerja *outsourcing* merupakan pihak yang paling dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, maka tenaga kerja *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja tetap, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun. Masa kerja tidak merupakan faktor penentu, karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbaharui, sehingga masa pengabdian dimulai lagi dari awal saat terjadi perjanjian kontrak kerja antara perusahaan dengan buruh.

Hubungan kerja diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Pada pengaturan ini hubungan kerja dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu hubungan kerja waktu tertentu, hubungan kerja waktu tidak tertentu, dan hubungan kerja pemborongan. Hubungan kerja pemborongan inilah yang disebut sebagai *outsourcing*.

Hubungan *outsourcing* ini dilakukan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal ini diatur dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan yang mengatur “penyedia jasa pekerja buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perjanjian kerja yang memenuhi persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak.”

---

<sup>4</sup> Salim H.S, Hukum Kontrak, *Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafik,2006) hlm. 24

Problematika *outsourcing* memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan dan memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*. Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*.<sup>5</sup>

Problematika yang terjadi secara umum di nasional ini pokok pangkal kekurangpuasan pada umumnya berkisar pada masalah: (1) Pengupahan; (2) Jaminan sosial; (3) Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian; dan (4) Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang dengan pekerjaan yang harus diemban.

Fakta dan permasalahan pada pekerja *outsourcing* yang sering terjadi berupa: (1) Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan vendor tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan (diPHK) tanpa uang pesangon; (2) Vendor membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh; (3) Tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh, serta

---

<sup>5</sup> Rinie Ardiati Tindatu, 2016, *Perlindungan Tenaga Kerja dalam Kecelakaan Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lex Privatum, Vol.IV, No.7, hlm.47



perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai; (4) Tenaga kerja *outsourcing* pada umumnya tidak diikutsertakan dalam BPJS Ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap pekerja/outsourcing. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesinambungan.

Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Hak-hak pekerja *outsourcing* berkaitan dengan jaminan kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja adalah hak setiap pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara tegas diatur dalam Pasal 86 UU Ketenagakerjaan yang mengatur setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta

---

<sup>6</sup> Siti Kunarti, 2009, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan*, hlm.72-75

nilai-nilai agama. Pengaturan ini berlaku untuk semua jenis pekerja baik pekerja tetap (PKWTT), pekerja kontrak (PKWT), maupun pekerja *outsourcing*.<sup>7</sup>

*Outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap pekerja/*outsourcing*. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesinambungan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, maka dilakukan penelitian yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEMANEN BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA DALAM SISTEM *OUTSOURCING* PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN BANGUN”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam penulisan proposal ini. Adapun permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pemanen Karet di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun?

---

<sup>7</sup>Zaeni Asyadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, (Jakarta:Rajawali Pers,2008) hlm.87 dan 115

2. Apakah Yang Menjadi Kendala Dalam Tenaga Kerja Pemanen Karet di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun?
3. Bagaimana Tanggung Jawab Terhadap Tenaga Kerja Pemanen Karet di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas yang telah di uraikan, maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum tenaga kerja pemanen karet di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun?
2. Untuk mengetahui kendala dalam tenaga kerja pemanen karet di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pemanen dalam perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian yang di lakukan oleh penulis ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penulisan ini dapat menambah pengetahuan serta wawasan dan merupakan suatu kesempatan untuk mengimplementasikan teori-teori yang selama ini diperoleh selama bangku kuliah. Khususnya menyangkut tentang Ketengakerjaan perusahaan terhadap tenaga kerja pemanen pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun



## 2. Secara Praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terhadap Tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja pemanen pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan Tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja pemanen pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa berdasarkan informasi dan penelusuran kepustakaan dalam skripsi ataupun jurnal, belum ada penelitian yang dilakukan dengan judul ini. Akan tetapi, ditemukan beberapa judul skripsi ataupun jurnal yang berhubungan dengan topik dalam skripsi ini antara lain:

1. Annisa Amala, 1321030037, Mahasiswa Strata Satu Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul skripsi “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing”. Permasalahan yang di bahas yaitu:

- a. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
  - b. Apa persamaan dan perbedaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* dalam Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan?
2. Ricky Satria Arsa Putra, 145010107111169, Mahasiswa Strata Satu Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan judul skripsi “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Analisis Pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di PT. Pln (Persero) Kabupaten Ponorogo)”. Permasalahan yang di bahas yaitu:
- a. Apa hambatan dan solusi yang dilakukan pihak PT. PLN (Persero) Kabupaten Ponorogo dalam perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing berdasarkan pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 berkaitan tentang Aparatur Sipil Negara?
  - b. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 berkaitan tentang Aparatur Sipil Negara?
3. Akmal Hakim, 10827003489, Mahasiswa Strata Satu Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau judul skripsi “ Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Sistem Outsourcing (Alih Daya) Di PT. Satria Langit Nusantara Pekanbaru”. Permasalahan yang di bahas yaitu:

- a. Upaya-Upaya apa yang dilakukan untuk menghadapi hambatan-hambatan dalam memberikan perlindungan tersebut?

Berdasarkan pemaparan diatas judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pemanen Berdasarkan Perjanjian Kerja Dalam Sistem *Outsourcing* Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun” dengan rumusan masalah dan membahas:

1. Bagaimana persamaan perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* di lingkungan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun?
2. Bagaimana implementasi UU Ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja pemanen karet berdasarkan perjanjian kerja dalam sistem *outsourcing*?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pemanen dalam perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* di Kebun Bangun PTPN III?

Belum pernah dilakukan, sehingga keaslian penulisan ini dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

##### 1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Menurut Pasal 5 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dalam pasal tersebut jelas memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Kemudian dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan bagi pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja / buruh tanpa

diskriminasi. Pengertian lain dari perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak-hak dan kewajiban antara pemerintah, pengusaha dengan karyawan atau bawahan sesuai dengan cita hukum. Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo berisikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan ini diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>8</sup>

Fungsi Hukum menurut Satjipto Raharjo adalah melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti ditentukan keluasan dan kedalamannya.<sup>9</sup> Perlindungan diartikan sebagai perbuatan memberi jaminan, atau ketentraman, keamanan, kesejahteraan dan kedamaian dari pelindungan kepada yang dilindungi atas segala bahaya atau resiko yang mengancamnya.

Menurut Soedjono Dirdjosisworo bahwa pengertian hukum dapat dilihat dari delapan arti, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti para petugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum, hukum dalam arti disiplin hukum. Beberapa arti hukum dari berbagai macam sudut pandang yang dikemukakan oleh Soedjono Dirdjosisworo menggambarkan bahwa hukum tidak semata-mata peraturan perundang-undangan tertulis dan aparat penegak hukum seperti yang selama ini dipahami oleh

---

<sup>8</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000) hlm. 53

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 18

masyarakat umum yang tidak tahu tentang hukum. Tetapi hukum juga meliputi hal-hal yang sebenarnya sudah hidup dalam pergaulan masyarakat.<sup>10</sup>

Perlindungan secara umum berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang membahayakan atau lebih bersifat negatif, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang kepada orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum artinya dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negara agar haknya sebagai seorang warga negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggar akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang ada.

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut:

1. Menurut Soerjono Soekanto, perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan korban yang dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.<sup>11</sup>
  - a. dalam peradilan umum, dan instansi pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi.
2. Menurut Sahya Anggara, perlindungan hukum adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk memenuhi harmonisasi, keseimbangan, keadilan terhadap setiap subjek hukum dalam mendapatkan haknya dan menjalankan kewajiban

---

<sup>10</sup> Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 25-43

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 1986), hlm. 133

yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain perlindungan hukum merupakan upaya pemenuhan hubungan hukum.<sup>12</sup>

3. Menurut Soedikno Mertokusumo, perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun di dalam hubungan manusia.<sup>13</sup>

Kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan atau kesamaan unsur-unsur, yaitu (1) unsur tindakan melindungi; (2) unsur pihak-pihak yang melindungi; dan (3) unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata perlindungan mengandung makna, yaitu suatu tindakan perlindungan atau tindakan melindungi dari pihak-pihak tertentu yang ditujukan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara-cara tertentu.

Dalam KBBI yang dimaksud dengan perlindungan adalah cara, proses, dan perbuatan melindungi. Sedangkan hukum adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah data yang berlaku bagi semua orang atau warga dalam masyarakat sebangsa dan setanah air.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta social dan ekonomi dengan norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

## 2. Jenis-jenis Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang

---

<sup>12</sup> Sahya Anggara, *Hukum Administrasi Negara*, (Bandung: Pustaka Setia, 2018), hlm. 120

<sup>13</sup> Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm. 9



berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu <sup>14</sup>:

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang

---

<sup>14</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1985), hlm.30

didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua ini yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan Hukum Positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur:

1. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*) merupakan asas yang menyatakan bahwa hukum harus jelas bagi subjek-subjek supaya mereka bias menyesuaikan perbuatan mereka dengan aturan yang ada serta agar negara tidak sewenang-wenang dalam menjalankan kekuasaan.
2. Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*) merupakan asas yang menyertai asas keadilan dan kepastian hukum.
3. Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*) merupakan keadilan yang telah dirumuskan oleh hukum dalam bentuk hak dan kewajiban.
4. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*) merupakan syarat sahnya suatu tagihan yaitu sesuai dengan tujuan dan sasaran yang direncanakan dalam program yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>15</sup>

Penegakan hukum dan keadilan harus dilakukan melalui jalur pemikiran yang tepat dengan alat bukti dan barang bukti untuk merealisasikan keadilan hukum dan isi hukum harus ditentukan oleh keyakinan etis, adil tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum melaksanakan dengan baik serta memenuhi, menepati aturan yang telah dibakukan sehingga tidak terjadi penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis, artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum.<sup>16</sup>

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara professional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum

---

<sup>15</sup> Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 43

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 44

masyarakat akan tertib, aman dan damai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan penegakkan hukum. Hukum adalah untuk manusia maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat, kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum: ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan.

Aturan hukum baik berupa undang-undang maupun hukum tidak tertulis, dengan demikian, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.

Dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan dua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal dalam undang-undang, melainkan juga adanya



konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim yang lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.<sup>17</sup>

Dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Sarana perlindungan hukum ada dua bentuk, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan represif.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga Kerja merupakan aspek penting yang terdapat dalam struktur ekonomi suatu perusahaan maupun sebuah organisasi. Tenaga Kerja merupakan pihak yang dimanfaatkan kinerjanya baik dari segi fikirannya maupun tenaganya. Keberadaan tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi sangatlah diperlukan, terutama bagi mereka yang tingkat produktivitasnya memerlukan tingkat efisiensi dalam prosesnya. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang ada dalam suatu produksi, maka semakin besar pula beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalamnya, yakni mengenai jaminan mereka sebagai tenaga kerja. Tidak dapat dipungkiri, jika di dalam suatu kegiatan produktivitas suatu perusahaan atau organisasi, terdapat berbagai kejadian yang berada di luar perhitungan skala produktivitas.

---

<sup>17</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 157-158

Tenaga kerja tersebut, apabila telah terpenuhi segala aspek kebutuhannya, mereka akan dengan sendirinya menyadari apa yang telah menjadi kewajibannya dalam kegiatan kerja. Seperti halnya Upah, yang menjadi kewajiban pihak pemilik tenaga kerja terhadap tenaga kerjanya.

Menurut Abdul Khakim mendefinisikan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh dan bukan pemberian hadiah dari pengusaha.<sup>18</sup> Upah dalam hal ini juga berguna sebagai penjamin atas keberlangsungan perusahaan atau organisasi tersebut, karena secara tidak langsung Upah tersebut berperan sebagai pengikat, antara kedua belah pihak tersebut, yakni antara Pemilik tenaga kerja dengan tenaga kerja.

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>19</sup>

Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2016), hlm. 19

<sup>19</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2001), hlm. 3

<sup>20</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm 12-13

Menurut S.Mulyadi bahwa tenaga kerja pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.<sup>21</sup>

Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono, tenaga kerja ialah penduduk yang sudah memasuki usia kerja dan mempunyai pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan suatu kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.<sup>22</sup>

## 2. Jenis-jenis Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu hal penting dan faktor produksi dalam suatu negara, karena tenaga kerja mampu memberikan pengaruh terhadap perekonomian suatu negara. Tenaga kerja juga mampu memberikan dampak yang buruk bagi perekonomian negara, misalnya jumlah tenaga kerja yang sangat banyak dan tidak selaras dengan banyaknya lapangan kerja yang tersedia maka akan mengakibatkan bertambahnya jumlah pengangguran sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk bagi kehidupan sosial suatu masyarakat.

Tenaga kerja secara umum dapat dibagi menjadi beberapa golongan, diantaranya menurut penduduknya, kualitasnya, dan lain sebagainya. Untuk lebih jelasnya, dibawah ini merupakan jenis-jenis tenaga kerja yang ada di dalam masyarakat.

Di bawah ini jenis-jenis tenaga kerja menurut kualitasnya adalah sebagai berikut:

---

<sup>21</sup>S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: Rajawali Pers,2012) , hlm.59

<sup>22</sup> <http://www.sumberpengertian.co/pengertian-tenaga-kerja>

1. Berdasarkan kualitasnya yaitu:

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.<sup>23</sup>

2. Berdasarkan penduduknya yaitu:

a. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

---

<sup>23</sup> Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press,2006), hlm. 45



b. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

3. Berdasarkan batas kerja yaitu:

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja,

Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.<sup>24</sup>

Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.<sup>25</sup>

### C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

#### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang berbunyi: Perjanjian adalah Perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.<sup>26</sup>

Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya

<sup>24</sup> Undang-Undang RI. No. 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*

<sup>25</sup> Suroso, *Ekonomi Produksi*, (Bandung: Lubuk Agung, 2004), hlm. 109

<sup>26</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 76

untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Menurut Subekti "Suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan karena kedua belah pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu, dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya".<sup>27</sup>

Sedangkan menurut Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana 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. Menurut Wirjono Prodjodikoro, perjanjian adalah suatu hubungan hukum yang menyangkut mengenai harta benda kekayaan antara pihak, dimana di satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan dari perjanjian tersebut.<sup>28</sup>

Berbagai definisi perjanjian yang dinyatakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian merupakan hubungan hukum antara satu pihak dengan pihak lainnya yang saling mengikatkan dirinya satu dengan yang lainnya untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing. Perjanjian berisi tentang apa yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian hanya mengikat dan berlaku bagi pihak-pihak tertentu saja, tetapi mempunyai kecenderungan untuk menjadi hukum yang mengikat setiap orang secara umum.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja menurut KUHPPerdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah "di bawah perintah

<sup>27</sup> Subekti, 1984, *Hukum Perjanjian*, (Bogor: PT. Intermasa, 1984), hlm.1

<sup>28</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, (Bandung, 1973), hlm. 8

pihak lain", di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Dunia bisnis sangat diperlukan adanya hukum perjanjian. Salah satu terjadinya pelaksanaan perjanjian dilakukan dalam bidang pengangkutan. Perjanjian menurut pasal 1313 KUHPerdara tersebut adalah "suatu perjanjian dengan pihak satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih".

## **2. Jenis-jenis Perjanjian Kerja**

Adapun Jenis-Jenis Perjanjian Kerja yaitu:

### **a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 59 ayat (1) Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah : " pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk



pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan prakteknya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- Pekerjaannya yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
- Pekerjaan yang musiman
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.”

Menurut KUH Perdata, perjanjian kerja untuk yang tertentu setiap kali dapat diadakan setelah waktu yang diperjanjikan selesai tanpa batasan sampai kapan perjanjian kerja untuk waktu tertentu boleh diadakan. Dengan demikian selama hidupnya dalam memperoleh pekerjaan selalu tidak tetap artinya pada satu saat mungkin bekerja, dan pada saat lain mungkin tidak”.<sup>29</sup>

#### b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap.<sup>30</sup>

Perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya. Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu boleh mensyaratkan masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seseorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Undang-

---

<sup>29</sup> Kosidin Koko, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1999), hlm. 26-28

<sup>30</sup> Djumaidi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafik, 2006), hlm. 7-11

Undang RI No 13 Tahun 2003 Pasal 60 ayat (1) masa percobaan paling lama 3 bulan.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan akibat dari ketidakcermatan dari penyusunan perjanjian kerja. Sehingga dapat berakibat merugikan perusahaan baik secara yuridis dan ekonomis.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang *Outsourcing***

##### **1. Pengertian *Outsourcing***

*Outsourcing* merupakan bahasa asing yang berasal dari dua suku kata Out yang berarti “luar” dan Source yang berarti “sumber”. Namun di artikan kedalam bahasa Indonesia, *Outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni “contracting out”. Dalam hukum ketenagakerjaan *outsourcing* disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan.

Menurut Chandra Suwondo, *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, sedangkan pengertiannya yakni sebagai berikut : “Pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh)”.<sup>31</sup>

Dapat diartikan bahwa pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* dengan menerima upah atau imbalan yang kemudian oleh perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* tersebut dialihkan kepada perusahaan pemberi kerja dengan perjanjian tertulis.

Sering kali *outsourcing* disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja. Sebenarnya *outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan

---

<sup>31</sup>Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta : Elex Media Komputindo,2003), hlm. 2-3

suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa. Ada 3 unsur penting dalam outsourcing yaitu:

1. Pemindahan fungsi pengawasan
2. Pendegelasan tanggung jawab atau tugas suatu perusahaan
3. Menitikberatkan pada hasil atau output yang ingin dicapai oleh perusahaan

Sistem tenaga kerja *outsourcing*, yaitu pekerja/buruh, perusahaan, pemborong pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>32</sup>

## 2. Hak-Hak Pekerja *Outsourcing*

Hak-hak tenaga kerja (termasuk pekerja/buruh dalam hubungan kerja) yang diatur dan dituangkan dalam Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan, relatif sangat banyak. Dapat dicontohkan (hak-hak langsung) secara berurut, antara lain misalnya:

1. Hak non-diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dalam arti, pekerja/buruh tidak boleh dibedakan dalam proses rekrut (khususnya dalam hubungan kerja) atas dasar suku, agama, ras, atau etnis tertentu, dan menolak bagi yang berbeda
2. Hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi
3. Hak memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan kompetensi kerja

---

<sup>32</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, Pasal 1 ayat (1).

4. Hak memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi
5. Hak menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah
6. Hak cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) dengan hak upah
7. Hak dan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
8. Hak jaminan sosial tenaga kerja

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. Hak buruh lahir sebagai konsekuensi (akibat) adanya hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha/instansi. Hak-hak dasar buruh di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Hak Dasar Pekerja Dalam Hubungan Kerja

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

2. Hak Dasar Pekerja Atas Jaminan Sosial dan K3 (Keselamatan kesehatan kerja)



a. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi :

- Jaminan Kecelakaan Kerja
- Jaminan kematian
- Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

b. Keselamatan dan kesehatan kerja

Berhak meminta kepada pengusaha untuk dilaksanakannya semua Syarat-syarat Keselamatan dan kesehatan kerja. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya.

c. Hak Dasar Pekerja Atas Perlindungan Upah

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, Jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.

Abdul Khakim menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh dan bukan pemberian hadiah dari pengusaha<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup>Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2016), hlm. 19

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Waktu dan Tempat Penelitian

##### 1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan Desember 2022.

**Tabel Kegiatan Skripsi**

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		Agustus 2022				Oktober- desember 2022				Januari 2023				Juli 2023					Agustus 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■	■	■	■																	
2.	Seminar Proposal					■	■	■	■													
3.	Penelitian									■	■	■	■									
4.	Penulisan dan Bimbingan Skripsi													■	■	■	■					
5.	Seminar Hasil																	■	■	■	■	
6.	Sidang Meja Hijau																					■

## 2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun Daerah Operasi Dolok Hantaran, Kabupaten Simalungun Jalan Asahan Km 13 ,Kec. Siantar, Sumatera Utara 21174.

## B. Metodologi Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian adalah yuridis normatif yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, teori hukum dan dapat juga berupa pendapat para sarjana.

- a. Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber yaitu Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun Daerah Operasi Dolok Hantaran yang terdapat di Perusahaan tempat penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku ilmiah, data on line, hasil-hasil penelitian berupa laporan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW), Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Data tersier adalah suatu kumpulan dari data primer dan data sekunder dapat berupa kamus hukum, dan biografi.

## 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi kasus PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun adalah penelitian tentang pelaksanaan Tanggung Jawab Perjanjian Tenaga Kerja *Outsourcing* pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun Daerah Operasi Dolok Hantaran yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.<sup>34</sup> Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun Daerah Operasi Dolok Hantaran mengambil beberapa data dan dengan menganalisis yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Pada Penelitian ini digunakan alat pengumpul data, yakni :

A. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang – Undang, buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam penulisan skripsi ini. Dalam penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.

1. Data Primer yaitu merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama yang secara khusus dikumpulkan untuk penelitian. Data primer yaitu berupa pendapat subjek (orang) baik individu maupun kelompok dan suatu kejadian.

---

<sup>34</sup> Astri Wijayanti, *Strategi Penulisan Hukum*, (Bandung: Lubuk Agung, 2011), hlm. 163



2. Data sekunder, yaitu bahan pustaka yang terdiri atas buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, disertasi hukum, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, komentar-komentar atas putusan hakim.

B. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun Daerah Operasi Dolok Hantaran dengan cara Wawancara.

#### 4. Analisis Data

Untuk melakukan analisa data dan menarik kesimpulan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengambil data dari berbagai buku, sumber bacaan yang berhubungan dengan judul pembahasan, majalah maupun media massa, perundang-undangan dan wawancara. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara analisis kualitatif, yaitu dengan memperhatikan fakta-fakta yang ada dilapangan sesuai dengan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun Daerah Operasi Dolok Hantaran.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui sumber permasalahan Untuk memperoleh Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Perjanjian Tenaga Kerja *Outsourcing*, PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun, suatu gambaran singkat mengenai suatu permasalahan dalam penelitian ini.

terjadi kendala dalam proses pemanen itu terjadi karena beberapa kemungkinan, yakni cuaca yang tidak mendukung sehingga tidak banyak karet di ambil, alat pemanen yang kadang mengalami kerusakan.<sup>60</sup>

Berkaitan dengan masalah tanggung jawab dalam hal tenaga kerja oleh pihak PT. Perkebunan Nusantara dalam hal tenaga kerja, penyelenggara perkebunan bertanggung jawab terhadap tenaga kerja oleh pihak penyelenggara. Tanggung jawab akan diberikan apabila ada kerugian yang diderita oleh tenaga kerja apabila mengalami kecelakaan dalam bekerja, sakit. Tertera pada pasal 47 UU Perkebunan Nusantara bahwasanya proses penyelesaian untuk memperoleh Tunjangan/Santunan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan tanggung jawab Perusahaan.<sup>61</sup>

Tanggung jawab PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun merupakan memberikan jaminan pelayanan kesehatan dan menanggung seluruh biaya kesehatan bagi Karyawan, jaminan pelayanan kesehatan diberikan berdasarkan fasilitas BPJS Kesehatan dan Manfaat tambahan yang diatur oleh Perusahaan, Tahapan perobatan dimulai dari Poliklinik Kebun (Polibun), dan Rumah Sakit rujukan Perusahaan di Medan, Karyawan hanya dapat diberikan manfaat tambahan setelah terlebih dahulu menggunakan fasilitas BPJS Kesehatan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

---

<sup>60</sup> Hasil Wawancara dengan kepala bagian PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun pada tanggal 02 febuari 2023

<sup>61</sup> Hasil Wawancara dengan kepala bagian PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun pada tanggal 02 febuari 2023

## 1. Simpulan

1. Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan salah satunya terkait ketentuan *outsourcing*, UU Ketenagakerjaan mengatur prihal tanggung jawab perusahaan kepada pekerja yang melanggar hukum ditempat kerja, dalam UU 13 Tahun 2003 mengatur dimana perusahaan berkewajiban penuh maupun ikut serta melakukan penyelesaian perselisihan kepada perusahaan pemberi kerja apabila pekerja/alih daya melakukan perbuatan melawan hukum ditempat kerja.
2. Kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan pada Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilakukan melalui pembinaan antara buruh dengan pengusaha, pemerintah melakukan kerjasama dan pengawasan yang lebih ketat.
3. Bentuk pertanggungjawaban pihak PT. Perkebunan Nusantara III yaitu memberikan jaminan pelayanan kesehatan dan menanggung seluruh biaya kesehatan bagi Karyawan, jaminan pelayanan kesehatan diberikan berdasarkan fasilitas BPJS Kesehatan dan Manfaat tambahan yang diatur oleh Perusahaan, Tahapan perobatan dimulai dari Poliklinik Kebun (Polibun), dan Rumah Sakit rujukan Perusahaan di Medan, Karyawan hanya dapat diberikan manfaat tambahan setelah terlebih dahulu menggunakan fasilitas BPJS Kesehatan.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas maka penulis memberikan saran yang sesuai dengan simpulan di atas ialah sebagai berikut:

1. Hendaknya para pihak tenaga kerja memperhatikan dan melaksanakan isi perjanjian terutama mengenai hak dan kewajiban saat bekerja yang termuat dalam perjanjian yang telah disepakati, dan seharusnya dapat mematuhi perjanjian
2. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan adanya tingkat kesejahteraan para perkerja terutama *outsourcing* sehingga dapat mendorong etos kerja di perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan
3. Perusahaan seharusnya mengetahui dengan jelas mengenai hak-haknya serta bagi tenaga kerja mengenai permasalahan perlindungan tenaga kerja, apabila didasarkan pada rasa saling membutuhkan antara pengusaha dengan pekerja, maka sebaiknya tetap berpegang pada prinsip bahwa hak-hak tenaga kerja merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk memenuhinya.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



- Achmad Ali. (2015). *Menguak Tabir Hukum*. Jakarta:Prenamedia Group
- Abdul Khakim. (2016). *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung:Citra Aditya Bakti
- Abdul Khakim. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Abdul Khakim,(2009), *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung:Citra Aditya
- Andi Hamzah. (2005). *Kamus Hukum*. Indonesia:Ghalia
- Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo. (2014). *Hukum Perlindungan Konsumen* . Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- A Sonny Keraf. (1998). *Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kanisius
- Chandra Suwondo. (2003). *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Dwiyanto Agus.(2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Djumaidi. (2006). *Perjanjian Kerja*. Jakarta:Sinar Grafik
- Fuady Munir. (2001). *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*. Jakarta : Citra Aditya Bakti
- Hardijan Rusli. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- H.R. Abdussalam.(2009). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: Restu Agung
- Ishaq. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika

- Iman Soepomo. (1987). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djambatan
- Nyoman Serikat Putra Jaya. (2008). *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Philipus M. Hadjon.(1985). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu
- Philipus M. Hadjon.(1985).*Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu
- Philipus M Hadjon, (1983), *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu
- Ridwan HR. (2013). *Hukum Administrrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Salim H.S. (2006). *Hukum Kontrak:Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafik
- Siti Kunarti. (2009). *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan*
- Satjipto Rahardjo.(2000). *Ilmu Hukum*, Bandung:Citra Aditya Bakti
- Soedjono Dirdjosisworo.(2008). *Pengantar Ilmu Hukum*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Soerjono Soekanto.(1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Sahya Anggara,(2018), *Hukum Administrasi Negara*. Bandung: Pustaka Setia

Soedikno Mertokusumo. (2007). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta:

Liberty

Sendjun H. Manulang. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di*

*Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta

S.Mulyadi. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif*

*Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers

Suroso. (2004). *Ekonomi Produksi*, Bandung: Lubuk Agung

Subekti. (1984). *Hukum Perjanjian*. Bogor: PT. Intermedia

Wirjo Prodjodikoro. (1983). *Asas-Asas Hukum Perdata*. Bandung: Penerbit

Sumur Bandung

Zaeni Asyadie. (2008). *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di*

*Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers

## **B. Jurnal**

Julianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia".

Jurnal Advokasi, Vol. 5, No. 1

Rinie Ardiati Tindatu, "Perlindungan Tenaga Kerja dalam Kecelakaan Kerja

Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003". Lex Privatum,

Vol.IV, No.7

Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborong Pekerjaan dalam Hukum Ketenagakerjaan".

Vol. 9

## **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang RI. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor :  
KEP.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa  
pekerja/buruh, Pasal 1 ayat (1).



## LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 31/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)31/10/23



## Lampiran 1. Surat Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

	<b>UNIVERSITAS MEDAN AREA</b> <b>FAKULTAS HUKUM</b>
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223 Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id	
Nomor : 112 /FH/01.10/2023	17 Januari 2023
Lampiran : ----	
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara	
Kepada Yth : Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III di- Tempat	
Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :	
Nama : Seffina Sonia Zalukhu	
N I M : 198400079	
Fakultas : Hukum	
Bidang : Hukum Keperdataan	
Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di PT. Perkebunan Nusantara III, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul <i>"Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pemanen Berdasarkan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Outsourcing Pada PT Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun"</i> .	
Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.	
Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.	
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.	
 Dekan <b>Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH</b>	

## Lampiran 2. Surat Telah Selesai Melaksanakan Riset


UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 31/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)31/10/23



Perkebunan Nusantara  
Medan, 26 Juli 2023

Nomor : BUMU/X/119A / 2023  
Lamp. : -  
Hal : **Selesai Pengambilan Data dan Wawancara**

Kepada Yth :  
Dekan  
Fakultas Hukum  
Universitas Medan Area  
Jl. Kolam No.1  
di - **Medan**

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 112/FH/01.10/I/2023 tanggal 17 Januari 2023 perihal Permohonan pengambilan data/riset dan wawancara , dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Seffina Sonia Zalukhu	198400079	Hukum Keperdataan	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pemanen Berdasarkan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Outsorcing pada PT.Perkebunan Nusantara III

telah selesai melaksanakan pengambilan data dan wawancara di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun (KBANG) pada tanggal 02 s/d 20 Februari 2023 .

Demikian disampaikan agar maklum.

**BAGIAN UMUM**




Christian Orchard Tharanon  
Kepala Bagian

Tembusan  
Marasana yth  
Diarahi PML & RANTUM/SELESAH/SET/Fals/Ekon/Dandika

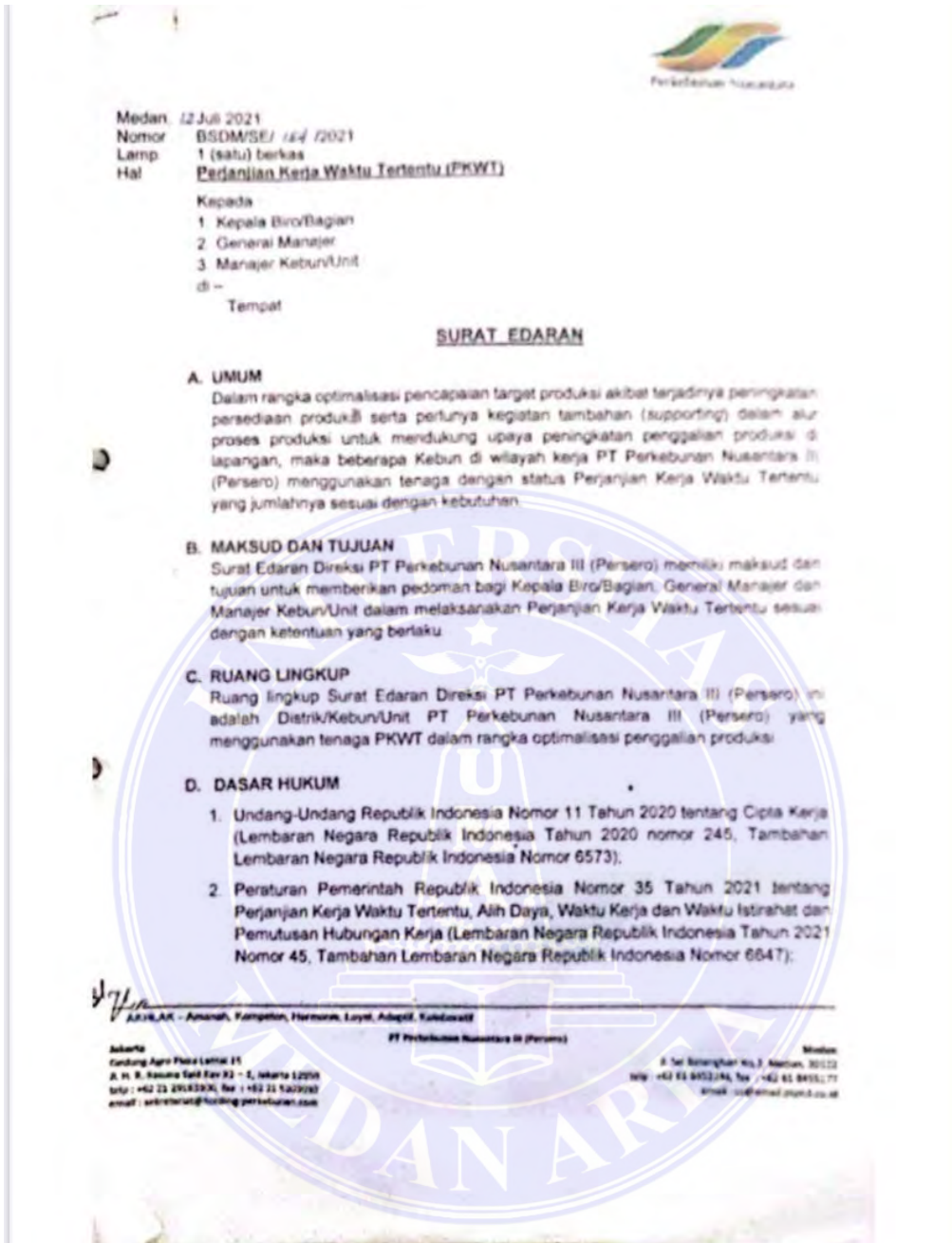
**Jakarta**  
Gedung Agro Plaza Lantai 15  
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950  
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030  
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

**PT Perkebunan Nusantara III (Persero)**

**Medan**  
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122  
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177  
email : cs@email.ptpn3.co.id



### Lampiran 3. Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu





Lampiran II Surat Edaran  
Nomor BSDM/SE/ 144/2021  
Tanggal : 14 Juli 2021

**PERJANJIAN KERJA**  
[jenis pekerjaan]

NOMOR : /SPJ/\*\*/202\*

Pada hari ini, [ ] tanggal [ ] bulan [ ] tahun [ ] Kami yang bertanda tangan dibawah ini:

1. \_\_\_\_\_ [ ] : General Manajer/Manajer \_\_\_\_\_ [ ] dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), berkedudukan di Jalan Sei Batanghari Nomor 2 Medan, selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA
2. \_\_\_\_\_ [ ] : Beralamat di \_\_\_\_\_ [ ], pemegang Kartu Tanda Penduduk Nomor [ ], selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Selanjutnya PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA secara sendiri-sendiri disebut sebagai PIHAK dan secara bersama-sama disebut sebagai PARA PIHAK.

PARA PIHAK dalam kedudukannya masing-masing sebagaimana tersebut diatas terlebih dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Bahwa PIHAK PERTAMA adalah badan usaha yang bergerak di bidang agro bisnis dan agro industri yang membutuhkan tenaga dalam penggalan produksi pada saat peningkatan persediaan produksi di lapangan.
- b. Bahwa PIHAK KEDUA memiliki kemampuan dan telah berpengalaman di bidang \_\_\_\_\_ [ ]
- c. Bahwa PIHAK KEDUA menyatakan kesediaannya untuk bekerja pada PIHAK PERTAMA sebagai \_\_\_\_\_ [ ] untuk jangka waktu tertentu yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja

PARA PIHAK setuju dan sepakat mengadakan Perjanjian Kerja dengan syarat-syarat dan ketentuan sebagai berikut :

**Pasal 1**  
**Maksud dan Tujuan**

1. PIHAK PERTAMA dengan ini sepakat untuk mempekerjakan PIHAK KEDUA sebagai karyawan tidak tetap pada PIHAK PERTAMA dengan status Perjanjian Kerja Dengan Waktu Tertentu.
2. PIHAK PERTAMA mempekerjakan PIHAK KEDUA sebagai \_\_\_\_\_ [ ] di \_\_\_\_\_ [ ]
3. PIHAK PERTAMA berhak memindahkan PIHAK KEDUA setiap saat, sesuai dengan kondisi dan kebutuhan dari PIHAK PERTAMA, dengan pemberitahuan secara tertulis sebelumnya kepada PIHAK KEDUA.



**Pasal 6**  
**Pengakhiran Perjanjian**

1. Perjanjian berakhir dengan sendirinya apabila telah berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana tersebut dalam Pasal 4.
2. Perjanjian dapat berakhir lebih awal dari jangka waktu tersebut pada Pasal 4 ayat 1 apabila:
  - a. PIHAK KEDUA menunggai di atas
  - b. PIHAK KEDUA melanggar atau tidak memenuhi satu atau beberapa Pasal dari Perjanjian ini dan PIHAK PERTAMA telah melakukan teguran kepada PIHAK KEDUA dalam bentuk tertulis dan dalam jangka waktu satu minggu sejak dikeluarkannya surat teguran, PIHAK KEDUA tetap juga tidak melaksanakan kewajibannya dan menanggapi teguran, maka PIHAK PERTAMA akan membuat surat peringatan maksimal sebanyak 2 (dua) kali dan masing-masing surat peringatan tersebut dikeluarkan dalam jangka waktu 1 (satu) minggu, tetapi PIHAK KEDUA tetap melakukan pelanggaran atau tidak memenuhi kewajibannya berdasarkan Surat Perjanjian ini, maka PARA PIHAK sepakat untuk mengakhiri Perjanjian dengan mengesampingkan Pasal 80 angka 16 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
  - c. Adanya keadaan kahar
3. Apabila salah satu Pihak mengakhiri Perjanjian sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Pasal 4 ayat 1 atau berakhirnya Perjanjian bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 di atas, maka Pihak yang mengakhiri Perjanjian diwajibkan membayar ganti rugi kepada Pihak lainnya dengan perhitungan sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian.

**Pasal 7**  
**Uang Kompensasi**

1. PIHAK PERTAMA memberikan uang kompensasi kepada PIHAK KEDUA akibat berakhirnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 4 dengan nilai sebesar  $\text{masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$ .
2. Uang kompensasi diberikan kepada PIHAK KEDUA apabila telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
3. Apabila Perjanjian diperpanjang sebagaimana terdapat dalam Pasal 4 ayat (2), maka uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu perjanjian sebelum perpanjangan dilakukan.

**Pasal 8**  
**Kedua Kahar / Force Majeure**

1. Keadaan memaksa adalah termasuk keadaan dimana PARA PIHAK tidak dapat bertindak serta di luar tanggung jawab, seperti gempa bumi, banjir, kebakaran, perung, mogok, demonstrasi, peraturan militer dan pemerintah.



## Lampiran 5. Transkrip Wawancara

### Transkrip Wawancara

Transkrip wawancara untuk informan peneliti:

#### I. Identitas Informan Peneliti

Nama : Bapak Bandi

Jabatan : APK

#### II. Pertanyaan dan Jawaban

##### 1. Pertanyaan:

Apa saja kendala saat melakukan pemanen?

##### Jawaban:

Kendala utama dalam melakukan pemanenan karet yaitu kendala cuaca yg utama

##### 2. Pertanyaan:

Apa saja masalah yang sering muncul saat pekerja melangsungkan pekerjaannya?

##### Jawaban:

Biasanya masalah yang sering terjadi adalah alat untuk pemanen mengalami kerusakan yang tidak di sengaja

##### 3. Pertanyaan:

Apa saja faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan saat bekerja?

##### Jawaban:

Faktor penyebab terjadinya hal tersebut dikarenakan kelalaian pekerja tidak mengecek alat yang akan digunakan maupun yang lain

##### 4. Pertanyaan:

Bagaimana pihak PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun mengatasi permasalahan tersebut?

##### Jawaban:

Biasanya pihak PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun memberikan fasilitas kesehatan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja

