PENGALIHAN TANGGUNGJAWAB HUKUM ATAS STATUS HUBUNGAN KERJA PADA PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN MENURUT PASAL 65 AYAT (8) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

(Kajian Terhadap Perjanjian Antara PTBA dengan CV. Diyan Abadi)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti
Ujian Skripsi / Komprehensif

Oleh :

IMRON YAHIDAL
NIM. 02003100152

7
.1/1

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2005

S
344.0107
Yah
p
c-070228
2005
R 4882
1° 4885 } Rg

PENGALIHAN TANGGUNGJAWAB HUKUM ATAS STATUS HUBUNGAN KERJA PADA PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN MENURUT PASAL 65 AYAT (8) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

(Kajian Terhadap Perjanjian Antara PTBA dengan CV. Diyan Abadi)

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
UPT PERPUSTAKAAN

S K R I P S I

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti Ujian Skripsi / Komprehensif

Oleh :

IMRON YAHIDAL
NIM. 02003100152

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2005

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

N a m a	:	**IMRON YAHIDAL**
N I M	:	**02003100152**
Program Studi	:	**Ilmu Hukum**
Program Kekhususan	:	**Studi Hukum dan Bisnis**
Judul Skripsi	:	**PENGALIHAN TANGGUNGJAWAB HUKUM ATAS STATUS HUBUNGAN KERJA PADA PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN MENURUT PASAL 65 AYAT (8) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 (Kajian Terhadap Perjanjian Antara PTBA dengan CV. Diyan Abadi)**

Palembang, Juli 2005

Disetujui Oleh

Pembimbing Pembantu,

Ahmaturrahman, SH
NIP. 131861178

Pembimbing Utama,

H. Zulkarnain Ibrahim, SH.,M.Hum
NIP. 130639379

Telah diuji pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 26 Juli 2005

N a m a : IMRON YAHIDAL

Nomor Induk Mahasiswa : 02003100152

Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis

TIM PENGUJI

1. **Ketua : M. Fikri Salman, SH ( )**
2. **Sekretaris : Ruben Achmad, SH.,MH ( )**
3. **Anggota : Saut P. Panjaitan, SH.,M.Hum ( )**
4. **Anggota : H. Zulkarnain Ibrahim, SH.,M.Hum ( )**

Palembang, 26 Juli 2005

Mengetahui :
Dekan,

H. M. Rasyid Ariman,SH.,MH
NIP. 130 604 256

Motto :

- *Orang bijaksana menganggap perubahan dalam hidup sebagai sesuatu yang wajar. Ia tidak tersanjung bila sukses, tidak pula patah semangat ketika gagal.*

  (Penulis)

- *Dan bersabarlah, karena sesungguhnya Allah tiada menyia - nyiakan pahala orang -orang yang berbuat kebaikan.*

  (Q.S. Huud 115)

Kupersembahkan Kepadą :

- *Yang kucintai Ayahanda Yahidal (Alm) dan Ibunda Hatimah ;*
- *Yang kucintai Keluarga Besar Darni S. ;*
- *Yang kusayangi Istri dan Anak-anakku;*
- *Yang kuhormati atasanku Drs. H. RB. Sunarijanto, MM dan keluarga ;*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya jualah maka Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Adapun judul skripsi ini adalah : **"PENGALIHAN TANGGUNGJAWAB HUKUM ATAS STATUS HUBUNGAN KERJA PADA PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN MENURUT PASAL 65 AYAT (8) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 (Kajian Terhadap Perjanjian Antara PTBA dengan CV. Diyan Abadi)".**

Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini baik secara teknis dan materi masih jauh dari sempurna, akan tetapi dengan kemampuan yang Penulis miliki, maka Penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini sebaik-baiknya dan besar harapan agar kiranya Skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya, khususnya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini Penulis mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak H. M. Rasyid Ariman, SH.,MH. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Drs. H. RB. Sunarijanto, MM selaku Senior Manajer SDM PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk.
3. Bapak Ruben Achmad, SH.,MH. sebagai Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Wahyu Ernaningsih, SH.,M.Hum. sebagai Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

5. Bapak Fahmi Yoesmar AR., SH.,MS. sebagai Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Bapak M. Fikri Salman, SH. selaku Ketua Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
7. Bapak Amrullah Arpan, SH.,SU. selaku Sekretaris Bagian Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
8. Bapak H. Zulkarnain Ibrahim, SH.,M.Hum selaku Pembimbing Utama, terima kasih atas waktu, saran dan bimbingan yang diberikan dalam penulisan skripsi ini;
9. Bapak Ahmaturrahman, SH selaku Pembimbing Pembantu dan Penasihat Akademik, terima kasih atas waktu, saran dan bimbingan yang diberikan dalam penulisan skripsi ini;
10. Kepada seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
11. Senior Manajer Logistik PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan riset;
12. Kedua orang tua tercinta serta isteriku dan anak-anakku tersayang, kakak-kakak dan adik-adik, keluarga besar **Yahidal bin Kenamin** yang telah memberikan kasih sayangnya, doa, serta dukungan kepada penulis;
13. Rekan-rekan almamater Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, semoga sukses dalam belajar dan menempuh cita-cita.

Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya dan kiranya Allah S.W.T senantiasa melindungi dan melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua. Amin.

Palembang, Juli 2005

Penulis

Imron Yahidal

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ii

HALAMAN TIM PENGUJI iii

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Permasalahan 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 8

E. Kerangka Teori 8

F. Metode Penelitian 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Subjek Hukum 14

B. Pengertian Hubungan Kerja 17

C. Perjanjian Kerja 19

D. Hubungan Industrial 25

E. Perjanjian Pemborongan 27

F. Aspek Hukum Perikatan/Perjanjian Pada Sistem Outsourcing 32

0910228
TANGGAL : 16 FEB 2009

G. Aspek Hukum Ketenagakerjaan Pada Sistem Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 35

H. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 40

I. Uraian Mengenai Perjanjian Pekerjaan Bidang Jasa Kebersihan Sarana Umum Town Site Antara PTBA (Persero) Tbk dengan CV. Diyan Abadi 46

BAB III PEMBAHASAN

A. Keadaan Umum PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk 49

B. Perjanjian Antara PTBA (Persero) Tbk dengan CV. Diyan Abadi Dilihat Dari Konsep Perjanjian Pemborongan 51

C. Perjanjian Antara PTBA (Persero) Tbk dengan CV. Diyan Abadi Dilihat Dari Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 53

D. Analisis Ketentuan Pasal 12 Ayat (2) Huruf (c) Perjanjian Antara PTBA (Persero) Tbk dengan CV. Diyan Abadi Dilihat Dari Ketentuan Pasal 65 Ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 55

E. Alternatif Jalan Keluar Bagi PTBA (Persero) Tbk 65

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 69

B. Saran-saran 70

DAFTAR PUSTAKA 71

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penambangan batubara dimana secara resmi dibentuk melalui Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 1980. Seiring dengan laju peningkatan produksi, pada tahun 1999 PT.Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) telah meraih predikat ISO 2000 dan telah menjadi sebuah Perusahaan Terbuka (Go Publik/Tbk).

PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk telah memperluas dan mengembangkan wilayah penambangan demi memenuhi tuntutan dari berbagai pihak yaitu konsumen batubara yang terdapat di dalam maupun di luar negeri.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam rangka memenuhi target produksi yang telah ditetapkan, PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk membutuhkan tenaga kerja (SDM) yang handal dan profesional. Kebutuhan terhadap hal tersebut tidak dapat dipenuhi seketika. Oleh karena itu, untuk mendukung perluasan proses dan produksi penambangan yang ada, PT.Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk tidak dapat bekerja sendiri, seperti dalam bidang-bidang pekerjaan pengangkutan batubara, pengupasan tanah, penyambungan *Belt Conveyor*, dan sebagainya. Sehingga PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk

menggunakan jasa pihak ketiga (perusahaan lain) dalam menunjang produksi batubara yang hendak dicapai.[1]

Bentuk hubungan kerja antara PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk dengan pihak ketiga (Perusahaan lain) tersebut berupa perjanjian kerjasama mengenai Pemborongan Pekerjaan (*Outsourching*). Dalam hal ini menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah dirumuskan berbagai ketentuan mengenai pemborongan pekerjaan ini melalui Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66.

Selengkapnya rumusan dari Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut :

Pasal 64 :
Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65 :
(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis.
(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
    a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
    b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
    c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan;
    d. tidak menghambat peroses produksi secara langsung
(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
(4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

---

[1] Anonim, *Annual Report PT. Tambang Batubara Bukit Asam*, Tahun 2000, hal. 8

(5) Perubahan dan atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
(6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
(7) Hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan, beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan Pemberi Pekerjaan.
(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Pasal 66 :

(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, **kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.**
(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penujang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan peroses pruduksi harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut;
   a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
   b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf **a** adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
   c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tangung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
   d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia tenaga pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang betanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, hurub f dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi ; **maka demi hukum** status hubungan kerja antar pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh **dan perusahaan pemberi pekerjaan.**

Sedangkan menurut Pasal 59 :
(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau keniatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
   a. Pekerjaan yang selesai atau yang sementara sifatnya;
   b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu dalam dan paling lama 3 (tiga) tahun;
   c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau;
   d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui.
(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kejra waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka batal demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan yang tercantum di dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dirasakan sangat membebani bagi perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini disebabkan karena adanya pertanggungjawab demi hukum terhadap hubungan hukum yang ada, dengan pihak ketiga (Perusahaan Penerima Pekerjaan atau Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja/Buruh). Ketentuan ini secara hukum justru menimbulkan ketidakadilan bagi perusahaan Pemberi Pekerjaan (khususnya dalam hal ini PTBA yang sering melakukan/mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan), sehingga rumusan tersebut dipandang bertentangan dengan prinsip-prinsip pertanggungjawaban dalam hukum.

Apabila dilihat dari hubungan hukum yang ada, maka ketentuan Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hubungan Hukum Yang Diatur Dalam Pasal 64, 65 dan 66
UU No. 13 Tahun 2003

No.	Ketentuan UU No. 13/2003	Hubungan Hukum Antara			
		Pemberi Kerja	Penerima Kerja	Penyedia Tenaga kerja	Tenaga Kerja
1.	Pasal 64	✓	✓	✓	-
2.	Pasal 65	✓	✓	-	-
3.	Pasal 66	-	-	✓	✓

Sumber : Analisis Hubungan Hukum Pasal 64, 65, dan 66 UU No. 13/2003

Dari tabel tersebut tampak bahwa konstruksi hubungan hukum dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terlalu menyederhanakan penyelesaian persoalan hukum yang ada, jika persyaratan-

persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal-pasal tersebut dilanggar atau tidak terpenuhi. Meskipun dapat dimaklumi bahwa filosofi dari ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) adalah untuk melindungi pekerja/buruh, namun dirasakan penyederhanaan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan pada perusahaan pemeriksa pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa Tenaga Kerja menurut pembentuk undang-undang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip pertanggungjawaban dalam hukum. Oleh karenanya rumusan Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, di dalam kenyataan praktek di lapangan kemungkinan besar dapat menimbulkan terjadinya perselisihan hukum antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan atau dengan perusahaan penyedia tenaga kerja/buruh yang bekerja dengan **itikad tidak baik** dan/atau sengaja **tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan (terutama mengenai perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja),** sehingga pihak ketiga tersebut (Perusahaan Penerima Pekerjaan dan/atau Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/Buruh) dengan mudah melepaskan tanggung jawab hukumnya kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Hal ini dapat dilihat dari perjanjian Nomor : 020/15000/K/PTBA-DA/2004 tanggal 10 Juni 2004 antara PTBA (Persero) Tbk dengan CV. Diyan Abadi, mengenai pelaksanaan kerja kebersihan umum Town Site. Bila dilihat dari Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, maka perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat sebagaimana yang ditentukan, yaitu pihak lain sebagai penerima pekerjaan harus berbadan hukum. Sehingga menurut Pasal 65 ayat (8) Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003, timbul persoalan apakah PTBA (Persero) Tbk selaku pihak pemberi pekerjaan, dapat dipertanggungjawabkan secara hukum terhadap status hubungan kerja pada CV. Diyan Abadi ?

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengkajinya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul : *Pengalihan Tanggungjawab Hukum Atas Status Hubungan Kerja Pada Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Menurut Pasal 65 Ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Kajian Terhadap Perjanjian Antara PTBA dengan CV. Diyan Abadi).*

B. Permasalahan

1. Apakah pihak PTBA dapat dipertanggungjawabkan secara hukum atas status hubungan kerja tenaga kerja pada CV. Diyan Abadi, menurut Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?
2. Langkah-langkah hukum apa yang dapat dilakukan oleh PTBA (Persero) Tbk dalam melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengkaji latar belakang pemikiran hukum dari pembentuk Undang-undang yang merumuskan "pengalihan pertanggungjawaban" hukum kepada pihak Pemberi Pekerjaan sebagaimana tercantum Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Mengkaji langkah-langkah hukum yang dapat dipergunakan oleh PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk (PTBA) dalam mengantisipasi tanggungjawab hukum seperti dimaksud Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, diharapkan dapat memeberikan masukan bagi ilmu hukum, khususnya Ketenagakerjaan.
2. Secara praktis, memberikan sumbangan pemikiran kepada PT.Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk (PTBA) mengenai langkah hukum mengantisipasi terjadinya "pengalihan pertanggungjawaban" dalam mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan.

E. Kerangka Teori

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang berjanji untuk melaksanakan sesuatu.[2]

Menilik macamnya, yaitu hal yang dijanjikan untuk dilaksanakan, perjanjian dapat dibagi dalam 3 (macam)[3], yaitu :

---

[2] Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 2002, hal. 36
[3] *Ibid.*

1. Perjanjian untuk memberikan/menyerahkan suatu barang, misalnya jual beli, tukar menukar, hibah, sewa menyewa, pinjam pakai;
2. Perjanjian untuk berbuat sesuatu, misalnya perjanjian untuk membuat suatu lukisan, perjanjian perburuhan, perjanjian untuk membuat sesuatu;
3. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu, misalnya perjanjian untuk tidak mendirikan tembok, dan sebagainya.

Perjanjian untuk melakukan pekerjaan (perjanjian untuk berbuat sesuatu), dibagi lagi menjadi 3 (tiga) macam[4] :

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
2. Perjanjian kerja/perburuhan, dan
3. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Perjanjian Pemborongan adalah suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan), dimana pihak pertama menghendaki sesuatu hasil yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga borongan[5], dengan suatu jangka waktu tertentu.[6]

Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dibedakan lagi menjadi 2 (dua) golongan[7], yaitu :

---

[4] Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 2002, hal. 57
[5] *Ibid.*, hal. 58
[6] *Ibid.*
[7] *Ibid.*

1. Dimana pihak pemborong diwajibkan memberikan bahannya untuk pekerjaan tersebut, dan
2. Dimana si pemborong hanya akan melakukan pekerjaannya saja, satu dan lain membawa perbedaan dalam hal tanggungjawab si pemborong atas hasil pekerjaan yang diperjanjikan.

Dalam hal si pemborong diwajibkan memberikan bahan-bahannya, dan pekerjaannya dengan cara bagaimanapun musnah sebelum diserahkan kepada pihak yang memborongkan, maka segala kerugian adalah atas tanggungan si pemborong, kecuali apabila pihak yang memborongkan telah lalai untuk menerima hasil pekerjaan itu.[8] Jika pemborong hanya diwajibkan melakukan pekerjaan saja, dan pekerjaannya musnah, maka ia hanya bertanggungjawab untuk kesalahannya (Pasal 1605 dan 1606 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Ketentuan ini mengandung maksud bahwa akibat suatu peristiwa di luar kesalahan salah satu pihak, yang menimpa bahan-bahan yang telah disediakan oleh pihak yang memborongkan, dipikulkan pada pundaknya pihak yang memborongkan ini. Baru apabila dari pihak pemborong ada kesalahan mengenai kejadian itu, hal mana harus dibuktikan oleh pihak yang memborongkan, maka si pemborong dapat dipertanggungjawabkan sekedar kesalahannya itu.[9]

Prinsip pertanggungjawaban dalam hukum seperti dimaksud di atas didasarkan atas asas "kesalahan" dalam hukum. Secara umum, prinsip atas asas ini diajarkan oleh teori kausalitas (sebab-akibat) atas dasar prinsip hipotetis dari

---

[8] *Ibid.*
[9] *Ibid.*

Kant[10] yang menyatakan bahwa suatu sebab akan menimbulkan akibat dari perbuatan yang dilakukan, atau prinsip Imputasi dari Hans Kelsen[11] yang menyatakan suatu kondisi tertentu akan menyebabkan konsekuensi tertentu pula. Hal ini sesuai dengan peristiwa hukum yang terjadi sebagai akibat hubungan hukum yang ada antara para pihak, sehingga hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak dapat dinilai atas dasar akibat/konsekuensi dari suatu keadaan.[12]

Dalam perjanjian pemborongan, tidak terdapat hubungan "buruh-majikan", karena hubungan dan kedudukan yang setara antara si pemborong dengan pihak yang memborongkan.[13] Pada perjanjian pemborongan orientasinya pada hasil pekerjaan, berbeda dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berbeda dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan tertentu yang tidak harus berorientasi pada hasil pekerjaan itu, misalnya pada hubungan antara dokter dengan pasien.

Sebagai contoh dapat dikemukakan adanya perjanjian pemborongan di bidang jasa antara PT. Tambang Batubara (Persero) Tbk dengan CV. Diyan Abadi, mengenai jasa Pekerjaan Kebersihan Sarana Umum Town Site (Paket 0-090). Dalam perjanjian pemborongan Nomor : 020/15000/K/PTBA-DA/2004 tanggal 10 Juni 2004 tersebut, dapat dibuat klasifikasi pokok dari perjanjian dimaksud, sebagai berikut :[14]

---

[10] Saut P. Panjaitan, *Dasar-dasar Ilmu Hukum (Asas, Pengertian dan Sistematika)*, Unsri Press, Palembang, 1998, hal. 55

[11] *Ibid.*

[12] *Ibid.*, hal. 81-85

[13] Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan di Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1980, hal. 1

[14] Perjanjian Antara PTBA (Persero) Tbk. dengan CV. Diyan Abadi Nomor : 020/15000/ PTBA-DA/2004, tanggal 10 Juni 2004

1. Perjanjian merupakan perjanjian pemborongan di bidang jasa Kebersihan Sarana Umum Town Site (*Cleaning Service*).
2. Pekerjaan dilakukan atas dasar adanya pengarahan, petunjuk spefikasi teknis, dan pengawasan dari PTBA (Persero) Tbk.
3. Perjanjian dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.
4. Pihak CV. Diyan Abadi wajib menyediakan segala sarana, perlengkapan, dan bahan, dan tenaga kerja sendiri.
5. Segala permasalahan tenaga kerja (syarat-syarat kerja, keselamatan kerja, pakaian seragam, hak-hak pekerjaan dan sebagainya) pada CV. Diyan Abadi merupakan tanggungjawab hukum CV. Diyan Abadi.

Jika memperhatikan ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka secara hukum tanggung jawab yang timbul akibat dari permasalahan ketenagakerjaan pada CV. Diyan Abadi dengan sendirinya menjadi tanggungjawab dari PTBA (Persero) Tbk. Padahal semestinya harus dilihat terlebih dahulu syarat-syarat dari Pasal 65 ayat (2) dan (3) seperti telah dikemukakan.

F. Metode Penelitian

F.1. Pendekatan Masalah

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah mengkaji "pengalihan tanggungjawab" dari perjanjian pemborongan pekerjaan menurut ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Oleh karena itu pendekatannya ditempuh melalui pendekatan yuridis normatif.

F.2. Jenis dan Sumber Data

Adalah data primer dan data sekunder. Namun dititikberatkan pada data sekunder. Sedangkan data primer lebih bersifat penunjang. Data sekunder dibidang hukum, yaitu :[15]

a. Bahan-bahan hukum primer (Pancasila, UUD 1945, TAP MPR, Peraturan Perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasi, dan yurisprudensi).
b. Bahan-bahan hukum sekunder (rancangan perundang-undangan, hasil karya ilmiah para sarjana dan hasil penelitian).
c. Bahan-bahan hukum tersier (bibliografi dan indeks kumulatif).

Sedangkan untuk data empiris akan digunakan data primer dari Hakim, Jaksa, Polisi, Pengacara dan PPNS Disnaker.

F.3. Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui studi dokumentasi, yaitu penelusuran bahan hukum dan bahan hukum sekunder terbitan yaitu peraturan perundang-undangan pada perpustakaan.

F.4. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara diskriptif – kualitatif, sehingga didapat kerangka konseptual yang menggambarkan inti dari penelitian.

---

[15] Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI, Jakarta, 1982, hal. 52-53

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Cet. 2, Jakarta, 1995.

Anonim, *Annual Report PT. Tambang Batubara Bukit Asam*, Tahun 2000.

Departemen Tenaga Kerja RI, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Jakarta, 1999.

Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.

F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1992.

G. Kartasapoetra, dkk, *HukumPerburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Cet. 22, Jakarta, 1988.

Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.

I Wayan Nedeng, *Out Sourcing dan PKWT Berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*, Paper disampaikan pada Lokakarya Out Sourcing dan PKWT, Jakarta, 10-11 Desember 2003.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Cet 12 Edisi Revisi, Jakarta, 1999.

_____, *Hukum Perburuhan di Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1980.

Perjanjian Antara PTBA (Persero) Tbk. dengan CV. Diyan Abadi Nomor : 020/15000/PTBA-DA/2004 tanggal 10 Juni 2004

Saut P. Panjaitan, *Dasar-dasar Ilmu Hukum (Asas, Pengertian dan Sistematika)*, Unsri Press, Palembang, 1998.

Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI, Jakarta, 1982.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 2002.

_____, *Aneka Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 2002.

B. Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Lainnya

Perjanjian Pekerjaan Jasa Antara PTBA (Persero) Tbk dengan CV. Diyan Abadi Nomor : 020/15000/K/PTBA-DA/2004 tanggal 10 Juni 2004.