

## Perjanjian Kerjasama Antara PT. Outsource Indonesia Dengan PT. Cobra Jaya Mandiri

Sabrina Vidya Wibowo, Edith Ratna M.S., Irma Cahyaningtyas

Program Studi Magister Kenotariatan  
Fakultas Hukum Universitas Diponegoro  
Email : [sabrinavidyawibowo@gmail.com](mailto:sabrinavidyawibowo@gmail.com)

### Abstract

Modern contracts today there are many businesses who want the contract to be made practical including by termination so as not to spend a lot of time, this research aims to know and analyze about the cancellation of unilateral agreements and arrangements for the protection of workers / workers in Indonesia, the method used in this research is juridical normative, the results of this study, first, the waiver of Article 1266 and Article 1267 can not be done "simultaneously because in the event of cancellation of the contract then the right to demand both cancellation, "compensation and fines become lost by the addition of Article 1267 itself; second, the government must participate in regulating labor issues through statutory instruments to protect workers; the first conclusion, the waiver clause of Article 1266 of the Civil Code is soyogyanya acceptable as part of the will and commitment of the parties in setting the burden of obligations in the implementation of contracts., second, the Manpower Law, and other regulations relating to workers / labor is considered to have provided sufficient protection, although in practice there is still often a refusal to back down with the real rules;

**keywords: agreement; employment agreement; outsourcing**

### Abstrak

Kontrak yang dibuat secara modern saat ini terdapat banyak pelaku usaha yang menginginkan agar kontrak dibuat praktis termasuk dengan cara pengakhirannya agar tidak mengeluarkan banyak waktu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang pembatalan perjanjian sepihak dan pengaturan perlindungan pekerja / buruh di Indonesia, metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yuridis normative. Hasil dari penelitian ini pengesampingan Pasal 1266 dan Pasal 1267 tidak dapat dilakukan secara bersamaan karena dalam hal terjadi pembatalan kontrak maka hak untuk menuntut baik pembatalan, ganti rugi dan denda menjadi hilang dengan telah disampinginya Pasal 1267 itu sendiri. Pemerintah harus turut serta mengatur masalah perburuhan/ketenagakerjaan melalui instrumen Perundang Undangan untuk melindungi buruh. Adanya hal tersebut berarti klausul pengesampingan Pasal 1266 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ini soyogyanya dapat diterima sebagai bagian dari kehendak serta komitmen para pihak dalam menetapkan beban kewajiban dalam pelaksanaan kontrak dan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta peraturan lainnya yang berkaitan dengan pekerja/buruh dianggap telah cukup memberikan perlindungan, walaupun kenyatannya didalam praktek masih sering kali terjadi tolak belakang dengan aturan yang sesungguhnya

**Kata kunci: perjanjian; perjanjian kerja; outsourcing**

### A. Pendahuluan

Perjanjian menguasai begitu banyak bagian kehidupan sosial kita sampai-sampai kita tidak tahu berapa banyak yang telah kita buat setiap harinya (Shippey, 2004). Perjajian dewasa ini

telah mengalami perkembangan yang pesat dimana para pelaku usaha telah menjadikan perjanjian sebagai pokok dari hubungan hukum yang akan terjalin dengan pelaku usaha yang lain.

Perjanjian bersumber dari perikatan yang diatur didalam buku ke III KUHPerdara. Perikatan adalah suatu hubungan hukum (mengenai kekayaan harta benda) antara dua orang, yang memberi hak pada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya sedangkan lainnya ini diwajibkan untuk memenuhi tuntutan itu (Subekti, 2003) oleh karena perikatan bersumber dari Buku ke III KUHPerdara maka kontrak juga diatur didalam Buku ke III KUHPerdara yang memiliki sifat terbuka artinya setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian baik yang sudah diatur maupun yang belum diatur oleh Undang-Undang. Salim H.S mengatakan istilah perjanjian merupakan terjemahan dari kata *overeenkomst* (Belanda) atau *contract* (inggris) (Hariri, 2011) atas kebebasan setiap orang untuk mengadakan perjanjian tersebut dimaknai secara luas oleh para pelaku usaha yang menggunakan perjanjian dalam kehidupan bisnisnya salah satunya adalah para pihak sepakat untuk melepaskan ketentuan Pasal 1266 Kitab Undang Undang Hukum Perdata bahwa Pasal 1266 Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang menyatakan :

1. Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang bertimbal balik manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya;
2. Dalam hal yang demikian persetujuan tidak batal demi hukum tetapi pembatalan harus dimintakan kepada Hakim;
3. Permintaan ini juga harus dilakukan meskipun syarat batal mengenai tidak dipenuhinya kewajiban dinyatakan didalam perjanjian;
4. Jika syarat batal tidak dinyatakan dalam persetujuan Hakim adalah leluasa untuk menurut keadaan atas permintaan si tergugat memberikan suatu jangka waktu untuk masih juga memenuhi kewajibannya jangka waktu mana namun itu tidak boleh lebih dari sebulan.

Sedangkan Pasal 1267 Kitab Undang Undang Hukum Perdata berisi: Pihak yang terhadapnya perikatan tidak dipenuhi, dapat memilih: memaksa pihak yang lain untuk memenuhi persetujuan, jika hal itu masih dapat dilakukan, atau menuntut pembatalan persetujuan, dengan penggantian biaya, kerugian dan bunga, terhadap pasal tersebut berlaku untuk suatu perjanjian timbal balik, artinya didalam perjanjian terdapat suatu prestasi dan kontra prestasi antara para pihak yang apabila suatu syarat batal terpenuhi mengenai tidak dipenuhinya kewajiban artinya dikarenakan wanprestasi maka untuk proses pengakhiran atau pembatalannya melalui putusan pengadilan.

Pemberlakuan pengesampingan Pasal 1266 Kitab Undang Undang Hukum Perdata tersebut, selalu dikaitkan dengan Pasal 1267 Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang mana apabila terdapat pengesampingan terhadap Pasal 1266 Kitab Undang Undang Hukum Perdata

maka secara otomatis pengesampingan dilakukan pula terhadap Pasal 1267 Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang merupakan pasal tentang konsekuensi terhadap pihak yang tidak memenuhi perikatan.

Terhadap kontrak yang dibuat secara modern saat ini terdapat banyak pelaku usaha yang menginginkan agar kontrak dibuat praktis termasuk dengan cara pengakhirannya agar tidak mengeluarkan banyak waktu, tenaga pikiran dan tentu saja biaya, oleh karenanya para pihak biasanya membuat suatu perjanjian dimana didalam klausulnya terdapat klausul tentang pengesampingan Pasal 1266 dan Pasal 1267 KUHPerdata, atas pengesampingan tersebut, tidak hanya berimplikasi pada kepraktisan terhadap suatu kontrak akan tetapi apabila pasal tersebut dilepaskan oleh para pihak maka apabila terjadi wanprestasi perjanjian secara otomatis dapat diakhiri oleh salah satu pihak dan tanpa membuktikan apakah benar seorang debitur telah melakukan wanprestasi ataukah tidak dapat memenuhi prestasinya dikarenakan adanya *overmacht*.

Pengesampingan Pasal 1266 dan Pasal 1267 KUHPerdata tersebut, mengakibatkan posisi para pihak dalam perjanjian menjadi tidak seimbang dimana kreditur kedudukannya lebih tinggi dari pada debitur padahal seharusnya para pihak memiliki kedudukan yang seimbang, atas hal tersebut terhadap pasal-pasal lain yang terdapat dalam perjanjian yang telah disepakati para pihak otomatis runtuh dikarenakan kesalahan debitur yang belum diukur kadarnya.

Berdasarkan uraian tersebut akan dirumuskan dua permasalahan yaitu Pertama, bagaimana pengesampingan Pasal 1266 dan Pasal 1267 Kitab Undang Undang Hukum Perdata di dalam klausul perjanjian PT Cobra Jaya Mandiri dengan PT Outsource Indonesia?; Kedua, bagaimana pengaturan mengenai perlindungan pekerja/buruh *outsourcing* di Indonesia?

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan, ditemukan beberapa artikel yang membahas tentang perlindungan pekerja/buruh *outsourcing* di Indonesia dan tentang pembatalan sepihak dalam klausul perjanjian, diantaranya : **Pertama**, penelitian L.Husni dan Any Suryani Hamzah dalam jurnalnya yang berjudul “Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Sistem “*Outsourcing*” Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 Di Nusa Tenggara Barat” (Husni, L & Hamzah, 2016) mengatakan bahwasistem *outsourcing* merupakan salah satu solusi untuk mengefisiensi biaya produksi (*cost of production*) tindakan ini dapat menghemat pengeluaran perusahaan dalam membiayai sumber daya manusia yang bekerja dengan perusahaan tersebut(Husni, L & Hamzah, 2016); **Kedua**, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hasan Muaziz, Achmad Busro dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaturan Klausula Baku Dalam Hukum Perjanjian Untuk Mencapai Keadilan Berkontrak”(Muaziz, Muhammad

Hasan & Busro, 2015) dikatakan bahwa : Asas kebebasan berkontrak salah satu asas yan terdapat didalam hukum perikatan (Muaziz, Muhammad Hasan & Busro, 2015); **Ketiga**, penelitian yang dilakukan oleh Pratama Herry Herlambang, Yos Johan Utama dalam jurnalnya yang berjudul “Implementasi UndangUndang Ketenagakerjaan Terhadap Pola Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Perusahaan Berbasis *Outsourcing* Guna Mencapai Pola Ideal Hubungan Kerja Di PT. Suksesindo”(Herlambang, Pratama Herry & Johan, 2012) dikatakan bahwa: Pada prakteknya masih ditemukan berbagai pelanggaran terutama pada bidang penggunaan *outsourcing* dan pekerja kontrak. (Herlambang, Pratama Herry & Johan, 2012)

Pada artikel yang akan ditulis ini membahas pengesampingan Pasal 1266 dan Pasal 1267 Kitab Undang Undang Hukum Perdata didalam klausul perjanjian PT Cobra Jaya Mandiri dengan PT Outsource Indonesia dan juga mengenai perlindungan pekerja/buruh *outsourcing* di Indonesia yang berkaitan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat Syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan peraturan peraturan terkait dengan penulisan artikel ini.

## B. Metode Penelitian

Metode pendekatan dalam artikel ini adalah yuridis normatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk meninjau dan melihat serta menganalisis masalah dengan menggunakan prinsip dan asas hukum (Soemitro, 1990). Spesifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai perjanjian kerjasama antara PT. Outsource Indonesia dengan PT. Cobra Jaya Mandiri. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder tersebut diambil dengan cara studi pustaka. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, melainkan dari data-data yang sudah terdokumentasikan dalam bentuk bahan-bahan hukum (Nazir 2008). Metode analisis data dalam artikel ini adalah metode analisis kualitatif yang akan memberikan gambaran secara khusus yang di dapat dari data sekunder, primer, dan tersier yang sudah dikumpulkan secara sistematis kemudian diolah dan disusun secara sistematis, dan dianalisis secara kualitatif untuk memberikan hasil penelitian, selanjutnya disusun dalam bentuk jurnal artikel hasil penelitian.

## C. Hasil Dan Pembahasan

### **1. Pengesampingan Pasal 1266 dan Pasal 1267 Kitab Undang Undang Hukum Perdata didalam klausul perjanjian PT Cobra Jaya Mandiri dengan PT *Outsource* Indonesia.**

Pembatalan kontrak merupakan suatu keadaan dimana kontrak yang telah dibuat dianggap tidak pernah ada dan tidak pernah dibuat (Hernoko, 2014a) bahwa hal ini seharusnya berhubungan dengan tidak dipenuhinya syarat syarat yang seharusnya dicantumkan dalam suatu kontrak, perbedaan penting antara pembatalan kontrak dengan pemutusan kontrak adalah terletak pada hubungan kontraktualnya pada pembatalan kontrak selalu dikaitkan dengan tidak dipenuhinya syarat pembentukannya (fase pembentukan kontrak), sedangkan pemutusan kontrak pada dasarnya mengakui keabsahan kontrak yang bersangkutan serta mengikatnya kewajiban kewajiban para pihak, namun karena dalam pelaksanaannya bermasalah sehingga mengakibatkan kontrak tersebut di putus (fase pelaksanaan kontrak) (Hernoko, 2014a)

Dikaitkan dalam perjanjian kerja sama antara PT. *Outsource* Indonesia dengan PT. Cobra Jaya Mandiri dimana isi perjanjian antara PT. *Outsource* Indonesia dengan PT. Cobra Jaya Mandiri dalam Pasal 9 Tentang Pengakhiran atau Pembatalan Perjanjian yang berisi :

1. Menyimpang dari jangka waktu perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Pihak Pertama berwenang sewaktu-waktu untuk mengakhiri atau membatalkan perjanjian ini secara sepihak bila mana Pihak Kedua melakukan satu atau lebih kejadian kelalaian sebagaimana diatur dalam perjanjian ini dan dengan ini para pihak mengesampingkan ketentuan Pasal 1266 dan Pasal 1267 Kitab Undang Undang Hukum Perdata;
2. Dalam hal terjadi penutupan atau penghentian operasi lokasi usaha oleh pihak pertama maupun pihak lainnya, maka pihak pertamaberhak untuk mengakhiri perjanjian secara sepihak, tanpa menjadi kewajiban pihak pertama untuk mengganti kerugian kepada pihak kedua;

Terkait dengan pengesampingan syarat batal Pasal 1266 Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang dicantumkan PT. *Outsource* Indonesia dengan PT. Cobra Jaya Mandiri ada dua pendapat yang saling bertolak belakang, yaitu pertama, pendapat yang menyatakan bahwa Pasal 1266 Kitab Undang Undang Hukum Perdata merupakan aturan yang bersifat memaksa sehingga tidak dapat disimpangi oleh para pihak; kedua, pendapat yang menyatakan bahwa Pasal 1266 merupakan aturan yang bersifat melengkapi sehingga dapat disimpangi para pihak (Hernoko, 2014c).

Penggunaan kata batal dalam Pasal 1266 Kitab Undang Undang Hukum Perdata tidak tepat lebih tepat menggunakan syarat putus, dengan alasan istilah tersebut lebih tepat digunakan dengan istilah batal demi hukum (*nietig van rechtswege*) dan dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) yang terkait dengan proses lahirnya kontrak (fase pembentukan kontrak), yaitu dalam hal tidak di penuhi syarat syarat sahnya kontrak (Hernoko, 2014b) mengenai pengesampingan Pasal 1266 BW berikut ini ada dua pendapat yang saling bertolak belakang :

1. Pendapat yang menyatakan bahwa Pasal 1266 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata merupakan aturan yang bersifat memaksa (*dwingend recht*) karena syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam kontrak yang bertimbal balik manakal salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya dalam hal yangdemikian kontrak tidak batal demi hukum, tetapi pembatalannya harus dimintakan kepada Pengadilanpermintaan ini juga harus dilakukan meskipun syarat batal mengenai tidak dipenuhinya kewajiban dinyatakan didalam kontrakjika syarat batal tidak hanya dinyatakan dalam kontrak, hakim adalah leluasa untuk menurut keadaan atas permintaan si tergugat memberikan suatu jangka waktu untuk masih juga memenuhi kewajibannya jangka waktu mana tidak boleh lebih dari satu bulan, rumusan Pasal tersebut menentukan 3 syarat untuk berhasilnya pemutusan kontrak, yaitu:
  1. Harus ada persetujuan timbal balik;
  2. Harus ada wanprestasi;
  3. Putusan hakim.
2. Pendapat yang menyatakan bahwa Pasal 1266 Kitab UndangUndang Hukum Perdata merupakan aturan yang bersifat melengkapi (*aanvullendrecht*)dengan alasan (Hernoko, 2014c):
  1. Pasal 1266 bersifat mengatur/melengkapi bukan memaksa;
  2. Dapat ditentukan oleh para pihak bahwa pemutusan kotrak tidak perlu bantuan hakim tetapi hal tersebut harus dinyatakan didalam kontrak(Hernoko, 2014c).

Pengesampingan Pasal 1266 Kitab Undang Undang Hukum Perdata ini seharusnya dapat diterima sebagai kesepakatan dari para pihak dalam menetapkan isi dari suatu kontrak yang dibuat para pihak dan penegakan atas pelanggaran klausul tersebut seharusnya dapat dilakukan penyelesaian secara proporsional, tetapi antara Pasal 1266 dan Pasal 1267 tidak dapat dilakukan secara bersamaan karena dalam hal

terjadi pembatalan kontrak maka hak untuk menuntut baik pembatalan, ganti rugi dan denda menjadi hilang dengan telah disampingnya Pasal 1267 itu sendiri (Hernoko, 2014c).

## 2. Pengaturan Mengenai Perlindungan Pekerja/Buruh *Outsourcing* Di Indonesia.

Sebagai bentuk upaya dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya serta untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dibentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Marshudi, 2020)

Pada perkembangannya, Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengalami berbagai macam uji materi di Mahkamah Konstitusi. Salah satu putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. (Marshudi, 2020)

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PPU-IX/2011 merupakan pengalihan tindakan perlindungan bagi Pekerja/Buruh *outsourcing* sehingga terpenuhinya seluruh hak - hak pekerja/ buruh *outsourcing* di Indonesia, Sebagai bentuk pelaksanaan *outsourcing* yang diarahkan untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, Pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat -Syarat penyerahan sebagai pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang memuat aturan persyaratan, perjanjian, dan pengawasan *outsourcing*. Bentuk pengalihan sebagian pekerjaan merupakan model baru dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Untuk itu dengan hal yang baru ini kiranya hak-hak terhadap Pekerja/Buruh harus tetap diutamakan sesuai dengan tujuan Ketenagakerjaan (Marshudi, 2020).

Anjaz Hilman menjelaskan hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja, hal mana juga di sebutkan didalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diperkuat lagi dengan terbitnya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memiliki dampak sangat besar dalam penanganan masalah masalah perselisihan perburuhan di Indonesia (Hilman, n.d.) meskipun perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian konsensual (artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya sepakat antara buruh dan majikan mengenai pekerjaan dan upaya atau gaji), namun ada banyak ketentuan yang memerintahkan dibuatnya perjanjian secara tertulis demi untuk melindungi hak buruh (Subekti, 2014) namun ada banyak ketentuan yang emmerintahkan dibuatnya perjanjian secara tertulis demi untuk melindungi hak buruh misalnya :

- a. Suatu reglemen yang ditetapkan oleh si majikan hanya mengikat si buruh jika si buruh secraa tertulis telah menyatakan menyetujui reglemen itu dan selainnya itu memenuhi syarat syarat :
  1. Bahwa selemba lengkap dari reglemen tersebut dengan cuma cuma oleh atau atas nama si amjikan telah diberikan kepada siburuh
  2. Diserahkan kepada Departemen Tenaga Kerja (Subekti, 2014)
- b. Suatu janji antara si majikan dan si buruh, dengan mana pihak yang terakhir ini dibatasi dalam kebebasannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja antara mereka melakukan pekerjaan dengan sesuatu cara hanyalah sah apabila janji itu di buat dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam suatu reglemen dengan seorang buruh yang sudah dewasa(Subekti, 2014)

Adapun bentuk atau sistem hubungan kerja *Outsourcing* diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun Ketenagakerjaan 2003 dan juga dalam hal peraturan baru terdapat banyak peraturan yang memiliki tujuan untuk melindungi pekerja/buruh dari majikannya, misalnya seorang pemberi kerja melarang untuk mencantumkan hak hak dari pekerja untuk dimasukkan didalam suatu perjanjian kerja sedangkan kekuasaan hakim untuk campur tangan juga besar (Subekti, 2014) terdapat berbagai perlindungan bagi si buruh dimana banyak ketentuan yang memerintahkan dibuatnya perjanjian secara tertulis untuk melindungi hak buruh, dapat dilihat daribeberapa ketentuan yang bertujuan untuk mencegah pengekangan si buruh oleh pihak majikan misalnya :

**a. Tidak Diperbolehkan dan batal**

Tidak diperbolehkan membuat perjanjian antara pemberi kerja dengan buruh dimana buruh menggunakan upahnya atau pendapatannya yang lain untuk membeli barang-barang keperluannya di suatu tempat atau dari seorang tertentu.

**b. Pembatasan atas kebebasan**

Apabila hubungan kerja telah berakhir maka harus dicantumkan juga secara sebagai salah satu ketentuan untuk melindungi si buruh, yang memuat peraturan yang menjamin terpenuhinya hak-hak dari pekerja/buruh.

Salah satu bentuk perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* yaitu hanya beberapa pekerjaan saja yang boleh dilaksanakan dalam sistem *outsourcing* seperti pekerjaan sampingan atau tambahan saja. Perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* harus berbadan hukum untuk mencegah perusahaan pengguna melakukan *outsourcing* pada pekerjaan yang bersifat tetap, perlu pengawasan yang ketat dalam pelaksanaannya (Sonhaji, 2017).

Bekerja merupakan hak asasi setiap manusia dan tidak boleh diperlakukan secara sewenang-sewenang, pemerintah harus turut serta mengatur masalah perburuhan/ketenagakerjaan melalui segala jenis peraturan perundang-undangan dan juga segala bentuk tindakan langsung dari pemerintah yang dapat melindungi pekerja dari kekuasaan pemberi kerja sebagai bentuk tanggung jawab yang harus diemban oleh Negara (Husni, L & Hamzah, 2016). Perjanjian dapat dijadikan alat bukti tertulis sebagai dasar yang kuat untuk menjamin hak-hak dari pekerja/buruh didalam melakukan suatu pekerjaan di suatu perusahaan atau tempat dari si pemberi kerja.

#### **D. Simpulan.**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut bahwa pengesampingan Pasal 1266 KUHP ini seharusnya dapat diterima sebagai kesepakatan dari para pihak dalam menetapkan isi dari suatu kontrak yang dibuat para pihak dan penegakan atas pelanggaran klausul tersebut seharusnya dapat dilakukan penyelesaian secara proporsional, tetapi antara Pasal 1266 dan Pasal 1267 tidak dapat dilakukan secara bersamaan karena dalam hal terjadi pembatalan kontrak maka hak untuk menuntut baik pembatalan, ganti rugi dan denda menjadi hilang dengan telah disampinginya Pasal 1267 itu sendiri.

Perlindungan Pekerja atau buruh *outsourcing* di Indonesia telah dimuat didalam berbagai peraturan perundangan yang melindungi hak-hak dan pekerja dan buruh di Indonesia, yaitu

Pertama, Pasal 28 D ayat (2) Undang Undang Dasar 1945; Kedua, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Ketiga, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Keempat, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO *Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi ILO) mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan), Pasal 1 ayat (1) Konvensi ILO 111.

Berkaitan dengan isi dari perjanjian yang akan di buat antara pekerja dengan buruh, syarat syarat yang harus ada didalam perjanjian agar tidak menghilangkan hak hak dari si buruh atau pekerja, sampai kepada sanksi yang bisa diterapkan kepada pengusaha apabila terbukti menghilangkan hak hak dari buruh/pekerja (Hilman, n.d.) melalui segala jenis peraturan perundang undangan yang dibuat untuk melindungi buruh dari kekuasaan pengusaha merupakan suatu tanggung jawab yang harus diemban dari suatu Negara hukum yang saat ini dianut oleh Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam tujuan bernegara pada alinea keempat pembukaan UUD 1945.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Hariri, W. M. (2011). *Hukum Perikatan* (Cetakan X; S. B. Ahmad, Ed.). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hernoko, A. Y. (2014a). *Hukum Perjanjian (Asas Proporsionalitas Dalam Hukum Kontrak Komersial)* (Cetakan IV). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hernoko, A. Y. (2014b). *Hukum Perjanjian (Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial)* (Cetakan IV). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hernoko, A. Y. (2014c). *Hukum Perjanjian (Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial)* (Cetakan IV). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hilman, A. (n.d.). Menimbang kepentingan Pekerja Outsourcing dan Pengusaha Hubungan Industrial di Indonesia.
- Shippey, K. (2004). *Menyusun Kontrak Bisnis Internasional (Panduan Menyusun Draft Kontrak Bisnis Internasional)* (Cetakan Ke). Jakarta.
- Subekti. (2003). *Pokok Pokok Hukum Perdata* (Cetakan ke). Jakarta.
- Subekti. (2014). *Aneka Perjanjian* (Cetakan XI). Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

### Artikel Jurnal :

- Herlambang, Pratama Herry & Johan, U. Y. (2012). Implementasi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pola Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Perusahaan Berbasis Outsourcing Guna Mencapai Pola Ideal Hubungan Kerja Di PT.SUKSESINDO. *Law Reform*, 8, 60. Retrieved from <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mmh/article/view/15399/12655>
- Husni, L & Hamzah, A. S. (2016). Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Sistem “Outsourcing” Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 Di Nusa Tenggara Barat. *Masalah Masalah Hukum*, 45, 208. Retrieved from <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mmh/article/view/13725/10442>
- Marshudi, R. Z. B. P. dan P. S. (2020). Bentuk Perlindungan Dan Jaminan Hak Pekerja/Buruh Outsourcing Pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. *Jurnal Hukum*, 8, 2.
- Muaziz, Muhammad Hasan & Busro, A. (2015). Pengaturan Klausula Baku Dalam Hukum Perjanjian Untuk Mencapai Keadilan Berkontrak. *Law*, 11, 75. Retrieved from <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/lawreform/article/view/15757/11772>
- Sonhaji. (2017). Beberapa Permasalahan Perlindungan Pekerja Outsourcing Berdasarkan PERMENAKERTRANS Nomor 19 Tahun 2012. *Masalah Masalah Hukum*, 46, 191. Retrieved from <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mmh/article/view/15399/12655>

#### **Peraturan Perundang-Undangan :**

Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO.