



## **TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN UNTUK PENGGANTI SEMENTARA TENAGA PENGAMANAN**

**Ratna Hastutik, Krisnadi Nasution, Sri Setyadji**  
**Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**  
**(Naskah diterima: 1 Januari 2020, disetujui: 1 Februari 2020)**

### ***Abstract***

*One problem that is detrimental to the banking sector as an employer is if outsourced workers are absent, especially security personnel because security personnel in banks have certain service standards that are different from other companies. This study aims to determine and analyze the legal relationship between the company that receives the chartering company and the company that gives the job and knows and analyzes the form of accountability of the recipient company to the employer for the temporary replacement of security personnel. Based on the employment agreement entered into by the employer company with the contracting recipient company, it has been stated that if there are workers who are absent, the contracting recipient company will replace the worker after the employer sends the letter and is processed no later than three working days. Even so, the agreed work agreement has not been able to resolve the problem of substitute labor needed by the employer, so there needs to be an improvement in the employment agreement between the contracting recipient company and the employer, especially regarding the replacement staff in accordance with the qualifications of the workers who are replaced.*

**Keywords:** Responsibility, Outsourcing, Recruitment Company, Employer Company.

### ***Abstrak***

Salah satu masalah yang merugikan sektor perbankan sebagai pemberi kerja adalah jika pekerja outsourcing tidak ada, terutama personel keamanan karena personel keamanan di bank memiliki standar layanan tertentu yang berbeda dari perusahaan lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan hukum antara perusahaan yang menerima perusahaan penyewaan dan perusahaan yang memberikan pekerjaan dan mengetahui serta menganalisis bentuk akuntabilitas perusahaan penerima kepada pemberi kerja untuk penggantian sementara personel keamanan. Berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan pengusaha dengan perusahaan penerima kontrak, telah dinyatakan bahwa jika ada pekerja yang absen, perusahaan penerima kontrak akan mengganti pekerja setelah majikan mengirim surat dan diproses selambat-lambatnya tiga hari kerja. Meski begitu, perjanjian kerja yang disepakati belum dapat menyelesaikan masalah tenaga kerja pengganti yang dibutuhkan oleh pemberi kerja, sehingga perlu ada peningkatan dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima kontrak dan pemberi kerja, terutama mengenai staf pengganti yang sesuai dengan kualifikasi pekerja yang diganti.

**Katakunci:** Tanggung jawab, Pengalihdayaan, Perusahaan Perekutan, Perusahaan Majikan.

## I. PENDAHULUAN

Sistem alih daya adalah suatu bentuk penyerahan mengenai pekerjaan kepada pihak luar atau pihak ketiganya yang bertujuan sebagai pengurang beban perusahaan atau dengan kata lain dapat diartikan sebagai pegawai kontrak. Hukum sistem alih daya di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Keputusan 101/Menteri/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya alih daya di Indonesia, membagi alih daya menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Sektor perbankan merupakan salah satu perusahaan pengguna alih daya untuk meningkatkan efisiensi. Perbankan di dalam perekonomian memiliki peran yang penting sebagai penyedia jasa keuangan. Perbankan berpengaruh dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan tidak akan terlepas dari perekonomian suatu negara. Perbankan yang tumbuh dengan baik akan mendorong upaya perekonomian,

dan sebaliknya perbankan yang tidak tumbuh akan menghambat kegiatan perekonomian (Brandl, 2002 dalam Ruslan, 2011). Dornbusch dan Reynoso (1989) menyatakan bahwa perbankan memainkan peran sentral dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Keberhasilan sasaran pembangunan ekonomi akan tercapai apabila perbankan dapat berkembang dengan baik. Pernyataan tersebut menunjukkan pentingnya peningkatan perkembangan sektor perbankan dalam perekonomian.

## II. KAJIAN TEORI

Sistem alih daya adalah sistem yang menggunakan kontrak kerja atau perjanjian kerja di dalam pelaksanaannya. Menurut Soepomo (1995), perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian, dimana pihak kesatu (para buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan terupah pada pihak lain (para majikan) yang mengikat untuk mempekerjakan buruh disebut dengan membayar upah. Pasal 1 ayat 14 Undang-undang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan para pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pengertiannya kerja adalah; 1) Diadakannya perbuatan perhukuman atau peristiwa terhukum berupa beberapa perjanjian, 2) Telah ada subjek

atau pihak pelaku yakni para komponen yang dipekerjakan atau buruh serta adanya pengusaha yang memberikan kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat ketentuan kerja, 3) hak maupun adanya kewajiban masing-masing pihak tersangkut.

Permasalahan yang umum terjadi di perbankan sebagai perusahaan pemberi pekerjaan yang menggunakan tenaga alih daya adalah tenaga alih daya yang tidak hadir secara tiba-tiba maupun mengajukan cuti untuk beberapa hari. Hal ini akan menyebabkan pihak pemberi pekerjaan mengalami kesulitan dalam mencari pengganti. Berdasarkan perjanjian kerja, apabila hal tersebut terjadi, maka perusahaan penerima pemborongan akan memberikan pengganti tenaga kerja yang tidak dapat hadir, namun pada pelaksananya tenaga alih daya yang absen/tidak hadir tersebut tidak pernah digantikan oleh tenaga alih daya sementara dari perusahaan penerima pemborongan.

Permasalahan lain adalah perbankan memiliki standar operasional dan standar layanan yang berbeda dengan perusahaan lainnya, sehingga penggantian tenaga kerja sementara juga bukan merupakan solusi terbaik. Salah satu pekerjaan yang memiliki kriteria khusus dan standar layanan yang bebeda pada perbankan

adalah tenaga pengamanan. Tenaga pengamanan di perbankan diberikan pelatihan tambahan mengenai standar layanan yang berbeda dengan standar tenaga pengamanan lainnya. Pada perbankan, standar layanan yang dinilai oleh Marketing Research Indonesia (MRI), antara lain kasir (teller), service assistant (customer service), dan tenaga pengamanan. Tenaga pengamanan di perbankan dinilai dalam penilaian standar layanan bank meskipun bukan merupakan tenaga administrasi. Tenaga pengamanan ini dinilai memiliki peran penting dalam memberikan layanan karena tenaga pengamanan ini adalah pihak yang pertama kali akan menyambut nasabah dengan standar yang sudah ditentukan sebelum nasabah bertemu dengan teller, customer service, maupun petugas bank lainnya. Apabila tenaga pengamanan tidak hadir dan digantikan oleh tenaga pengamanan sementara dari perusahaan penerima pemborongan yang belum mempunyai kualifikasi sebagaimana tenaga pengamanan yang digantikan, maka tenaga pengganti tersebut tidak bisa difungsikan oleh perbankan sebagai perusahaan pemberi pekerjaan karena standar operasional yang berbeda.

### **III. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau isu hukum pada

penelitian ini adalah pendekatan secara konseptual dengan mencari teori-teori yang ada sebagai acuan serta membangun argumentasi hukum untuk dapat memahami dan dapat solusi pemecahan masalah atas isu hukum dimaksud.

## **IV. HASIL PENELITIAN**

### **1. Teori Perjanjian**

Hakekat kontrak sebagai sumber perikatan seperti yang diatur pada Pasal 1233 KUHPerdata, bahwa perikatan yang terjadi dalam kehidupan sosial, sumbernya ada dua, yaitu perjanjian-perjanjian dan perundang-undangannya. Perikatan diatur dalam KUH Perdata, namun pengertian perikatan tidak diatur dalam KUHPerdata. Beberapa ahli hukum memberi definisi tentang perikatan yaitu:

Hofman menyatakan: "Perikatan atau Perjanjian adalah hubungan hukum antara sejumlah subjek hukum dalam kaitannya dengan fakta bahwa satu atau lebih orang yang sama (debitur atau debitur) melakukan perilaku tertentu dengan pihak lain, yang berhak atas sikap tersebut".

Pitlo menyatakan: "Perjanjian adalah hubungan properti yang sah antara dua orang atau lebih, dengan dasar bahwa satu pihak memiliki hak (kreditor) dan pihak lain dimana

yang mempunyai kewajiban (debitur) berdasarkan pencapaian".

Menurut sejarahnya asal kata perikatan adalah bahasa Belanda "*verbintenis*", yang dalam bahasa Inggrisnya "*binding*", kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sebagai "perikatan". Menurut para ahli, istilah *verbintenis* lebih banyak diartikan sebagai perikatan dan istilah *overeenkomst* diartikan sebagai perjanjian atau persetujuan. Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa perikatan adalah terjadinya hubungan hukum karena adanya perjanjian maupun undang-undang. Hubungan tersebut mengikat, diakui dan diatur oleh hukum serta membawa akibat hukum, oleh karena itu bila ada kewajiban yang timbul karena adanya perikatan dimaksud tidak dilaksanakan jadi salah satu pihak memaksakan pemenuhan dalam hukum. Suatu perjanjian yang tidak mengikat atau tidak dapat dipaksakan secara hukum adalah bukan sebuah perikatan.

### **2. Teori Tanggung Jawab**

Konsep yang terhubung dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tentang pertanggungjawaban secara hukum. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tanggungjawabnya yaitu kondisi memaksa guna mempertahankan segalanya (jika sesuatu terjadi, itu

dapat dituntut, disalahkan, dan lain-lain). Definisi tanggung jawab menurut kamus hukum yaitu segala bentuk kewajiban seseorang guna melakukan semua yang diperlukan. Menurut hukum pertanggungjawaban adalah sesuatu yang telah muncul melalui pembukaan kepada seseorang yang memiliki koneksi etis atau moral dalam pelaksanaan semua tindakan. Selain itu, menurut Triwulan, tanggung jawab harus mempunyai dasar, yakni apa yang menyebabkan hak hukum muncul guna menuntut orang lain dan pada saat bersamaan memunculkan kewajiban hukum kepada orang lain guna memberi mereka tanggung jawab. Halim (1985) mendefinisikan tanggung jawab hukum sebagai sesuatu yang disebabkan oleh pelaksanaan peran selanjutnya apakah peran itu adalah hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab hukum didefinisikan sebagai kewajiban guna melakukan sesuatu atau berprilaku dengan cara tertentu agar tidak melanggar dari peraturan yang berlaku. Tanggung jawab hukum adalah nurani manusia dari perilaku atau tindakan disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab juga diartikan bertindak yang merupakan ungkapan kesadaran akan kewajiban anda. Tanggung jawab adalah cerminan perilaku manusia. Munculnya perilaku manusia yang berkai-

tan dengan kontrol jiwanya adalah komponen dari wujud pertimbangan intelektual ataupun mental.

### **3. Teori Perlindungan Hukum**

Hukum berfungsi untuk melindungi kepentingan manusia dan harus diterapkan secara profesional agar penerapan hukum dapat dilakukan dengan cara yang kondusif. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakan hukum. Kepastian hukum sangat penting bagi kehidupan, adanya kepastian hukum kehidupan bermasyarakat akan kondusif. Hukum dibuat untuk manusia jadi implementasinya harus bermanfaat dan berguna. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu, dengan adanya hukum yang kuat yang dilindungi oleh tujuan umum hukum: ketertiban, keamanan, kesejahteraan, perdamaian, pemberantasan, dan pengadilan.

Menurut Rahardjo, perlindungan hukum adalah ketentuan yang melindungi hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan hanya diberikan kepada masyarakat sehingga semua hak yang diberikan oleh hukum yang berlaku dilindungi. Perlindungan hukum adalah bentuk suatu bentuk perlindungan yang dibebankan kepada subjek hukum yang ada, yaitu dalam bentuk seseorang atau badan hukum untuk suatu bentuk

perangkat yang diklasifikasikan sebagai preventif atau represif secara kategoris, baik lisan maupun tulisan.

Menurut Phillipus M. Hadjon, menyatakan bahwa perlindungan hukum dimaksudkan untuk masyarakat sebagai bentuk perlakuan pemerintahan yang kategorikal baik preventif maupun represif. Perlindungan Hukum preventif mempunyai tujuan guna mencegah terjadinya perselisihan, yang memerintahkan pemerintah untuk bertindak untuk berhati-hati ketika membuat keputusan berdasarkan kebijaksanaan serta langkah-langkah perlindungan yang ditujukan guna mencegah perselisihan, termasuk manajemen mereka diperadilan. Perlindungan hukum juga merupakan kumpulan peraturan atau aturan yang akan melindungi suatu hal dari yang lain. Sehubungan dengan konsumen, hukum melindungi hak-hak klien dari sesuatu yang meghasilkan pemenuhan hak-hak dimaksud.

Menurut Setiono, perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya guna melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh pihak berwenang yang tidak setuju dengan ketentuan hukum, guna mewujudkan ketertiban dan perdamaian untuk memungkinkan manusia menikmati martabat mereka sebagai manusia.

#### **4. Sistem Alih Daya pada Perbankan**

Sistem alih daya pada perbankan juga diatur oleh Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 9/POJK.03/2016 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain. Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa “Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain, yang selanjutnya disebut alih daya, adalah transfer bagian dari pelaksanaan pekerjaan ke penyedia layanan melalui kontrak kerja dan / atau perjanjian untuk penyediaan layanan tenaga kerja”. Pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa “Perusahaan Penyedia Jasa adalah perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan yang diserahkan Bank melalui perjanjian pemberongan pekerjaan dan/atau melalui perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja”. Hal tersebut berarti menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain dalam perbankan secara hukum sah dan diperbolehkan dengan beberapa persyaratan.

Pasal 2 ayat (1) menyebutkan bahwa “bank dapat melakukan alih daya kepada perusahaan penyedia jasa”. Pasal 2 ayat (2) menyebutkan bahwa “dalam melakukan alih daya, bank wajib menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko”. Berdasarkan

pasal tersebut, dapat dilihat bahwa perbankan dapat memberikan hak sebagai bentuk penyerahan sebagian tugas kepada pihak lain, namun tetap dengan prinsip hati-hati dan risk *management* yang baik.

### **5. Kualifikasi dan Tugas Tenaga Pengamanan di Perusahaan Pemberi Pekerjaan**

Tenaga pengamanan yang dipekerjakan telah melalui proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan penerima pemborongan dan mendapat pelatihan dari perusahaan pemberi pekerjaan sebagai pengguna jasa tenaga kerja. Tenaga pengamanan di perbankan yang dipekerjakan telah memenuhi kualifikasi dan standar layanan yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Standart layanan merupakan pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, sehingga apabila ada tenaga pengamanan yang tidak hadir tidak bisa serta merta digantikan oleh tenaga pengamanan lainnya.

Tugas pokok tenaga pengamanan pada perusahaan pemberi pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Terjaminnya keamanan *asset* bank termasuk rumah dinas
2. Melaksanakan penjagaan/pengawalan dan mengawasi keadaan bank
3. Mengambil langkah-langkah dan tindakan sementara bila terjadi permasalahan di ling-

kungan kerjanya dan selanjutnya melaporkan ke atasan

Tata-tata cara pelayanan tenaga pengamanan di dalam gedung sesuai standar layanan di perusahaan :

Layanan Awal

1. Membuka Pintu
2. Memberi Salam (Selamat Pagi/Siang/Sore Bapak/Ibu ..... ) dengan posisi tangan telakup di depan dada
3. Menawarkan bantuan
4. Mengarahkan sesuai kebutuhan
5. Membantu menjelaskan atau memberi informasi terkait layanan yang dibutuhkan

Layanan Akhir

1. Membuka Pintu
  2. Mengucapkan Terimakasih kepada Bapak/Ibu..... atas kunjungannya
- A. Prosedur Kerja Harian Penampilan diri
- i. Rambut pendek (dicukur rapi), samping kiri-kanan di atas telinga dan belakang tidak menyentuh kerah baju.
  - ii. Kumis dicukur rapi, tidak diperkenankan memelihara jambang serta jenggot.
  - iii. Sepatu harus selalu mengkilap (semir) dan berkaos kaki berwarna gelap (hitam/biru dongker) tidak diperkenankan memakai kaos kaki warna putih atau warna yang lain.

- iv. Sabuk satpam gaspernya (timgangan) berwarna kuning dan selalu dibraso agar mengkilap.
- v. Pemakaian seragam dengan memakai kaos dalam yang berlengan dan atribut sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan pemberi kerja.
- vi. Bila jumlah satpam lebih dari satu orang, maka satpam yang bertugas di pintu masuk dan di dalam gedung menggunakan seragam (sesuai ketentuan perusahaan pemberi kerja).

B. Lingkungan Tempat Kerja Pestikan kebersihan, kerapihan, dan keamanan

- i. Penataan parkir
- ii. *Banking Hall*
- iii. Ruang ATM
- iv. Formulir brosur dan *ballpoint* tersedia lengkap tersusun rapi pada *writing desk*
- v. Keamanan penyetoran dan atau pengambilan uang ke bank lain/tempat yang ditentukan.

**6. Hubungan Hukum Perusahaan yang Memberi Pekerjaan dan yang Menerima Pekerjaan**

Hukum berhubungan dengan hal yang diatur oleh hukum. Hubungan hukum memiliki hak dan kewajiban. Bergantung pada sifat hubungan, hubungan hukum dapat berbentuk hubungan hukum pribadi dan hubungan pub-

lik. Hubungan hukum antara perusahaan penerima dan perusahaan yang memungkinkan pekerjaan adalah hubungan dalam sistem sub-kontrak yang memiliki hukum perjanjian. Menurut Subekti, perjanjian merupakan hubungan yang terjadi antar dua orang/pihak di mana satu pihak memiliki hak guna meminta sesuatu dari pihak lain, dan pihak lain berkewajiban agar mematuhi klaim tersebut.

Perikatan diatur dalam KUHPerdata, namun pengertian perikatan tidak diatur dalam KUHPerdata. Pengertian perjanjian yang diatur dalam KUHPerdata Pasal 1313 sebagai berikut: "Perjanjian adalah tindakan di mana satu atau lebih orang berkomitmen untuk satu atau lebih orang". Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/pekerja dengan majikan atau majikan yang memiliki ketentuan kerja, hak dan kewajiban para pihak. Untuk pengertian pekerjaan sebagai berikut; 1) adanya tindakan hukum atau peristiwa hukum dalam bentuk perjanjian, 2) keberadaan subjek atau aktor, yaitu pekerja atau pekerja dan pengusaha atau pengusaha, masing-masing membagi kepentingan, membuat kondisi kerja, 3) hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian pekerjaan disebut *Arbeidsoverenoms*

dalam bahasa Belanda, memiliki beberapa arti. Pasal 1601a KUH Perdata menetapkan makna sebagai berikut: "perjanjian kerja adalah perjanjiaan yang melibatkan pihak di mana suatu pihak sebagai pekerja atau pekerja setuju untuk berada di bawah perintahnya/bekerja untuk pihak lain sebagai majikan ketika memperoleh gaji untuk waktu tertentu".

Perjanjian kerja menghasilkan hubungan kerja antara majikan dan pekerja yang terjadi setelah majikan dan pekerja mencapai kesepakatan, di mana pemberi kerja menyatakan kemampuannya untuk memberikan pekerjaan kepada pekerja melalui pembayaran upah. Ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 50 menyebutkan: "hubungan kerja terjadi karena perjanjian kerja antara majikan dan pekerja atau pekerja", sehingga tidak ada hubungan antara kerja antara pekerja atau pekerja dan pengusaha jika tidak ada perjanjian mengikat sebelumnya.

Hubungan dalam hukum antara perusahaan yang menerima pemborongan dan pemberi kerja didasarkan perikatan dan perjanjian yang disepakati oleh masing-masing pihak untuk memunculkan hak dan kewajiban pihak yang terkait. Perusahaan penerima manfaat diwajibkan untuk memenuhi tugas utama mereka dalam menyediakan tenaga alih daya

yang dibutuhkan oleh pemberi kerja. Kewajiban ini bukan kewajiban yang disyaratkan oleh majikan, tetapi kewajiban berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja yang terkait dengan *outsourcing*. Perusahaan pemberi kerja tetap memiliki otonomi mengelola tenaga alih daya, yang tidak bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 64-66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian yang dibuat oleh perusahaan penerima dengan pemberi kerja sesuai dengan Undang-Undang tersebut, perjanjian dibuat secara tertulis, dengan mempertimbangkan beberapa ketentuan undang-undang kontrak umum. Perjanjian yang dibuat juga memenuhi ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pasal 65 ayat (6) menetapkan bahwa hubungan kerja dalam kinerja pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/pekerja yang dipekerjakannya. Ini berarti bahwa hubungan kerja yang terjadi hanya antara pekerja/pekerja dan majikan yang menerima perusahaan (perusahaan alih daya). Pekerja tidak memiliki hubungan kerja dengan majikan yang mempekerjakan jasa alih daya.

## **7. Tanggung Jawab Perusahaan Penerima Pemborongan Kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan Untuk Pengganti Sementara Tenaga Pengamanan**

Tanggung jawab hukum selalu terkait dengan kewajiban hukum. Tanggung jawab hukum didefinisikan sebagai kewajiban melakukan sesuatu atau berperilaku dengan cara tertentu dan tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku. Tanggung jawab hukum adalah nurani manusia dari perilaku atau tindakan yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab bertindak sebagai ungkapan kesadaran akan kewajiban.

Perusahaan penerima pemborongan dapat dimintai pertanggungjawaban atas perbuatan yang dilakukan oleh tenaga kerja alih daya sesuai dengan perjanjian baik secara perdata maupun secara pidana. Secara perdata, ketika terjadi perbuatan yang dilakukan tenaga kerja dan mengakibatkan terjadinya kerugian bagi pihak yang merasa dirugikan selama dalam hal kaitannya dengan hubungan pekerjaan, maka perusahaan penerima pemborongan dapat dimintai pertanggungjawaban dari akibat perbuatan yang dilakukan oleh tenaga kerja mengingat tenaga kerja hanya mempunyai hubungan pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, bukan kepada perusahaan tempat bekerja.

Dasar hukum bagi perusahaan penerima pemborongan dapat dimintai pertanggungjawaban atas Pasal 1367 KUH Perdata menyebutkan bahwa seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh tindakan mereka sendiri, tetapi juga atas kerugian yang disebabkan oleh perbuatan dari khalayak yang menjadi tanggungjawabnya atau disebabkan oleh properti yang berada dibawah pengawasannya.

Berdasarkan Pasal tersebut, tenaga kerja alih daya merupakan tanggung jawab perusahaan penerima pemborongan. Hal ini berdasarkan perjanjian antara tenaga kerja dan perusahaan penerima pemborongan di mana secara langsung tenaga kerja merupakan tanggung jawab perusahaan penerima pemborongan dalam hubungan tenaga kerja bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan dan dalam prosesnya juga merupakan di bawah pengawasannya.

Pertanggungjawaban yang dilakukan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada perusahaan pemberi pekerjaan tidak hanya mencakup perbuatan melawan hukum, namun juga perbuatan apapun yang dapat merugikan perusahaan pemberi pekerjaan. Salah satu perbuatan yang merugikan perusahaan pemberi pekerjaan adalah apabila tenaga kerja alih daya yang tidak hadir secara tiba-tiba maupun

mengajukan cuti selama beberapa hari. Hal tersebut tentu akan menyebabkan permasalahan bagi perusahaan pemberi pekerjaan karena ketidakhadiran tenaga kerja akan berdampak pada operasional perusahaan.

Salah satu tenaga kerja alih daya yang digunakan adalah tenaga pengamanan. Tenaga pengamanan yang ada di perbankan selaku perusahaan pemberi pekerjaan memiliki standar layanan yang berbeda dengan tenaga pengamanan lainnya, sehingga jika diganti dengan tenaga pengamanan pengganti sementara, maka tenaga pengganti tersebut belum tentu memiliki standar layanan yang sama. Disinilah letak perbedaan tenaga pengamanan di perbankan yang tidak bisa digantikan dengan tenaga pengamanan lain dengan begitu saja.

Berdasarkan perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang penerima pemborongan dengan perusahaan yang memberi pekerjaan telah disebutkan bahwa jika ada tenaga kerja yang tidak hadir, maka perusahaan penerima pemborongan akan mengganti tenaga kerja tersebut setelah perusahaan pemberi pekerjaan mengirimkan surat dan diproses paling lambat tiga hari kerja. Meskipun demikian, perjanjian kerja yang disepakati belum dapat menyelesaikan permasalahan tenaga kerja pengganti yang dibutuhkan oleh perusa-

haan pemberi pekerjaan karena kualifikasi tenaga pengganti sementara belum sama dengan tenaga yang digantikan.

## V. KESIMPULAN

Perusahaan penerima pemborongan dengan perusahaan yang memberi pekerjaan membuat perjanjian yang disepakati oleh masing-masing pihak sehingga menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang penerima pemborongan dengan perusahaan yang memberi pekerjaan telah disebutkan bahwa jika ada tenaga kerja yang tidak hadir, maka perusahaan penerima pemborongan akan mengganti tenaga kerja tersebut setelah perusahaan pemberi pekerjaan mengirimkan surat dan diproses paling lambat tiga hari kerja, namun pada kenyataannya kualifikasi tenaga pengganti sementara khususnya untuk tenaga pengamanan belum sesuai dengan kualifikasi tenaga pengamanan yang digantikan. Oleh karenanya perusahaan yang menerima pemborongan harus bertanggung jawab terhadap penggantian tenaga yang tidak hadir khususnya tenaga pengamanan harus sesuai kualifikasi dan spesifikasi tenaga yang digantikan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Addina. 2018. Tanggung Jawab Tanggung Jawab Perusahaan *Alih daya* (PT Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan) Terhadap Pekerja/Buruh. *JOM Fakultas Hukum Volume V Edisi 2*.
- Adrian, S. 2009. Hukum Perburuhan. *Jakarta: Sinar Grafika*.
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*. Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2010. Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Medan: UU Press*.
- Anto, H. 2003. Pengantar Ekonomika Mikro Islami. *Yogyakarta: Ekonisia*.
- Apeldoorn, V. 2008. Pengantar Ilmu Hukum. *Jakarta: Pradnya Paramita*.
- Asri, W. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. *Jakarta: Sinar Grafika*.
- Badan Pusat Statistik. *Pengertian Tenaga Kerja*.
- Budiono, A. R. 1995. *Hukum perburuhan di Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Burhan, A. 2004. Metode penelitian hukum. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Brandl, M. W. 2002. The Role of Financial Institutions in Long Run Economic Growth. *The University of Texas at Austin, McCombs School of Business—Department of Finance* <http://www.mccombs.utexas.edu/faculty/Michael.Brandl/Fin%20Inst%20and,2>.
- Djumadi. 2004. Hukum perburuhan, perjanjian kerja. *Jakarta: RajaGrafindo Persada*.
- Dornbusch, R. & Reynoso, A. 1989, Financial Factors in Economic Development. *American Economic Review*, 79(2), 204-209.
- Gunawi, K. 1983. Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja.
- Halim, A. R. 1985. *Pengantar tata hukum Indonesia dalam tanya jawab*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hamzah, A. 1986. *Kamus hukum*. Ghalia Indonesia.
- Hardijan. 1996. *Hukum Perikatan Indonesia dan Common Law*. Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Herlien, B. 2006. Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia. *Bandung: Citra Adtya Bakti*.
- Hilman, H. 1992. Pengantar Ilmu Hukum Adat Indonesia. *Mandar Maju, Bandung*.
- Husni, L. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Mataram: Grafindo Persada*.
- Ibrahim, H. Z. 2005. Praktek Alih daya Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja. *Simbur Cahaya, Jakarta*.
- Isnaeni, M. 2018. Seberkas Diorama Hukum Kontrak. *Surabaya: PT Revka Petra Media*.

- Jehani, L. 2006. *Hak-hak Pekerja bila di-Phk.* VisiMedia.
- \_\_\_\_\_. 2008. Hak-Hak Karyawan Kontrak. Jakarta: *In Forum Sahabat.*
- Khakim, A. 2007. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, cet. II, PT. *Citra Aditya Bakti, Bandung.*
- Manan, B. 2004. Sistem Peradilan Berwibawa. Yogyakarta: *FH-UII Press.*
- Manulang, S. H., & Hamzah, A. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Rineka Cipta.
- Marzuki, P. M. 2013. Penelitian Hukum, Cetakan ke-9, Edisi Revisi.
- Mishkin, F. S. 2004. The Economics of Money, Banking and Financial Markets. *Mishkin Frederic-Addison Wesley Longman.*
- \_\_\_\_\_. 2010. The Economics of Money, Banking, and Financial Markets, 8<sup>th</sup> ed., Jakarta: *Salemba Empat.*
- Muhammad, A. 2004. Hukum dan Penelitian Hukum. Bandung: *Citra Aditya Bakti.*
- Muharam, H 2006. *Panduan memahami hukum ketenagakerjaan serta pelaksanaannya di Indonesia.* Citra Aditya Bakti.
- Mulyadi, S. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta: *PT Raja Grafindo Persada.*
- Nasution, M. 1997. *Teori Ekonomi Makro: Pendekatan pada Perekonomian Indonesia.* Djambatan.
- Nedeng, I. W., & Hari, L. D. 2003. Alih daya dan PKWT, PT. *Lembangtek, Jakarta.*
- Panjaitan, J. N. 2014. Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja terhadap Perbuatan Melawan Hukum yang Dilakukan oleh Pekerja. *JOM Fakultas Hukum. Volume 1 Nomor 2.*
- Raharjo, S. 2000. Ilmu Hukum, Bandung: PT. *Citra Aditya Bakti.*
- Sastradinata, D. N. 2015. Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Akibat Perbuatan Melawan Hukum yang Dilakukan oleh Pekerja Alih daya. *Jurnal Unisla.*
- Satrio, J. 1992. *Hukum perjanjian (Perjanjian pada umumnya).* Citra Aditya Bakti.
- Setiawan, R. 1987. Pokok-Pokok Hukum Perikatan. Bandung: *Binacipta.*
- Simanjuntak, P. J. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial.* Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Soekidjo, N. 2010. Etika dan hukum kesehatan. Jakarta: *Rineka Cipta.*
- Soepomo, I. 1983. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, cetakan ke-5. Jakarta: *Djambatan.*
- Soepomo, I., Poerwanto, H., & Rachmat, S. 1995. *Pengantar hukum perburuhan.* Djambatan.