

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan yaitu usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat karena hasil dari pembangunan wajib dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan yang adil dan merata. Berhasilnya pembangunan tergantung dengan adanya partisipasi dari rakyat itu sendiri, dalam arti pembangunan wajib dilaksanakan oleh segenap lapisan masyarakat.<sup>1</sup> Dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, kegiatan dalam bidang pembangunan sangat digalakkan. Dalam kegiatan ini, perjanjian memegang peranan penting bagi terselenggaranya pembangunan dengan lancar dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.<sup>2</sup>

Dalam kehidupan sehari-hari, perjanjian sering disamakan dengan kontrak. Kontrak dianggap sebagai perjanjian yang tertulis, namun pada hakikatnya pengertian kontrak dengan perjanjian adalah sama.<sup>3</sup> Setiap orang berhak melakukan perjanjian dengan siapa pun selama perjanjian tersebut tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> F. X. Djumaldji, *Perjanjian Pemborongan*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm. 1.

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. v.

<sup>3</sup> Much Nurachmad, *Buku Pintar Memahami dan Membuat Surat Perjanjian*, Visimedia, Jakarta, 2010, hlm. 1.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. v.

Berdasarkan ketentuan pada Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) atau *Burgerlijk Wetboek (BW)*, dinyatakan bahwa:

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.<sup>5</sup>

Perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain atau lebih terjadi karena adanya perikatan, baik melalui persetujuan ataupun melalui undang-undang (Pasal 1233 KUHPerdata).

Dari adanya perikatan ini dapat dinyatakan dalam perjanjian kerja, yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, disebutkan dalam Pasal 1601 a KUHPerdata bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Pada ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian pekerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>6</sup> Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, maka ia akan secara otomatis harus bersedia bekerja di bawah

---

<sup>5</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) atau *Burgerlijk Wetboek (BW)*.

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 64.

perintah orang lain,<sup>7</sup> dengan memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.

Syarat-syarat kerja hak dan kewajiban harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yang berbunyi sebagai berikut:

“Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.”

Ketentuan ini juga tertuang dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:<sup>8</sup>

1. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut sebagai kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pula oleh pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja untuk dipekerjakan.

---

<sup>7</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 49.

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 67-69.

## 2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat pekerjaan. Seseorang dapat dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Selain itu, seseorang dapat dikatakan cakap membuat perjanjian apabila orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

## 3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Dapat juga dikatakan sebagai hal tertentu apabila merujuk pada istilah pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya menghasilkan hak dan kewajiban dari para pihak.

## 4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal, yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

Jika dilihat dari pengelompokannya, pembagian perjanjian<sup>9</sup> berdasarkan Pasal 1601 KUHPdata dapat dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, antara lain:

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, yaitu suatu perjanjian di mana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah. Misalnya hubungan antara pasien dengan dokter, pengacara dengan klien, notaris dengan klien, dan sebagainya;
2. Perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain, dan;
3. Perjanjian pemborongan kerja, yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga

---

<sup>9</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 22.

pemborongan. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan.<sup>10</sup>

Dalam penelitian ini peneliti mengkaji mengenai pelaksanaan perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan dari perusahaan satu kepada perusahaan lain, sebagaimana yang tercantum pada Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain dinyatakan sebagai berikut:

“Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak”.

Berdasarkan penjelasan pada pasal yang telah tercantum di atas, maka pihak yang dimaksud dengan perusahaan pemberi pekerjaan yaitu PT. Cahaya Terang Abadi Abadi, dengan perusahaan penerima pemborongan yaitu UD Utama Mandiri.

Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan sebagai berikut:

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

---

<sup>10</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 224.

Dari penjelasan pasal yang terdapat di atas, dapat diketahui bahwa pada kenyataannya perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan ini bertentangan dengan persyaratan pada ketentuan tersebut, hal ini dapat diketahui dari bentuk perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan yang dilakukan. Seharusnya perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan harus dilaksanakan secara tertulis, namun pada kenyataannya bentuk perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan yang dilakukan antara PT. Cahaya Terang Abadi Abadi dengan UD Utama Mandiri yaitu dalam bentuk perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan dilakukan secara lisan. Hal ini bertentangan dengan ketentuan pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah peneliti paparkan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian ini dengan judul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN PEMBORONGAN SEBAGIAN PEKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 64 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PADA PT. CAHAYA TERANG ABADI ABADI DENGAN UD UTAMA MANDIRI)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah peneliti uraikan, maka permasalahan yang dapat peneliti kemukakan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan pada PT. Cahaya Terang Abadi Abadi dengan UD Utama Mandiri dihubungkan dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana kendala dalam pelaksanaan perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan pada PT. Cahaya Terang Abadi Abadi dengan UD Utama Mandiri dihubungkan dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana upaya yang dilaksanakan PT. Cahaya Terang Abadi Abadi dalam mengatasi kendala pada pelaksanaan perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan dengan UD Utama Mandiri dihubungkan dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin diraih oleh peneliti dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan pada PT. Cahaya Terang Abadi Abadi dengan UD Utama Mandiri dihubungkan dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala dalam pelaksanaan perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan pada PT. Cahaya Terang Abadi Abadi dengan UD Utama Mandiri dihubungkan dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dilaksanakan PT. Cahaya Terang Abadi Abadi dalam mengatasi kendala pelaksanaan perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan dengan UD Utama Mandiri dihubungkan dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Setelah peneliti mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan dihubungkan dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa sumbangan pemikiran dan memperluas pemahaman bagi

para pihak, umumnya bagi perkembangan keilmuan pada Jurusan Ilmu Hukum dan khususnya pada Kekhususan Perdata mengenai pelaksanaan perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan dihubungkan dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan manfaat bagi peneliti mengenai pelaksanaan perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan dihubungkan dengan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peneliti juga berharap agar hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pembuat kebijakan mengenai perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan, umumnya kepada masyarakat dan khususnya kepada perusahaan-perusahaan, dinas terkait, akademisi, para pihak yang terkait pada permasalahan ini, serta kepada para pembuat peraturan perundang-undangan dalam mewujudkan suatu hukum positif di Indonesia.

## E. Kerangka Pemikiran

Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum, yang berarti pemerintah menetapkan Pancasila berfungsi sebagai cita hukum yang menjadi landasan atau pedoman bagi semua peraturan perundang-undangan Republik

Indonesia.<sup>11</sup> Dari Pancasila ini dirumuskannya Undang-Undang Dasar 1945, khususnya Pasal 27 yang mengatur tentang warga negara dan penduduk, dengan bunyi sebagai berikut:

- “(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.”<sup>12</sup>

Dari pasal tersebut dapat dinyatakan bahwa negara mempunyai kewajiban agar setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan yang layak, oleh karena itu diperlukan perencanaan yang matang dalam bidang ketenagakerjaan untuk dapat melaksanakan kewajiban negara tersebut, salah satunya yaitu melalui pemborongan sebagian pekerjaan yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Istilah ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh Molenaar, hukum perburuhan (ketenagakerjaan) pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dan penguasa.<sup>13</sup>

Dalam bidang ketenagakerjaan, terdapat hubungan yang mengatur antara perusahaan dengan perusahaan lain melalui penyerahan sebagian pekerjaan, yang menurut ketentuan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyerahan sebagian pekerjaan ini dapat

---

<sup>11</sup> Marwah M. Diah, *Restrukturisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia*, Literata, Jakarta, 2003, hlm. 99.

<sup>12</sup> Undang-Undang Dasar 1945.

<sup>13</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 45.

dilakukan melalui perusahaan penyedia jasa pekerja (seperti satpam, *office boy*, dll) dan dapat dilakukan melalui pemborongan pekerjaan. Seperti yang tercantum pada Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) atau *Burgerlijk Wetboek* (BW) bahwa pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan. Pasal 1320 KUHPerdata menentukan bahwa terdapat empat syarat sahnya suatu perjanjian diharuskan adanya kesepakatan bagi para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal.

Ketentuan pada Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain menyatakan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

Adapun Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perjanjian pemborongan pekerjaan yang harus dibuat secara tertulis, Pasal 64 yang berbunyi sebagai berikut:

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

Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai:

- “(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam 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 proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).”

Mengenai perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan diatur juga dalam Pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, yang berbunyi sebagai berikut:

- “(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat:
  - a. Hak dan kewajiban masing-masing pihak;
  - b. Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan;
  - c. Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.”<sup>14</sup>

Sebelum mendaftarkan perusahaan penerima pemborongan kepada instansi, jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Garut (Pasal 5 Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain).

---

<sup>14</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan mengandung asas-asas dalam hukum perjanjian, antara lain sebagai berikut:

1. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak yaitu setiap orang bebas membuat perjanjian yang terdapat dalam undang-undang, dikenal sebagai perjanjian bernama (*nominaat*) dan perjanjian tidak bernama (*innominaat*). Kata kontrak dalam asas kebebasan berkontrak mempunyai pengertian yang lebih sempit karena ditujukan pada perjanjian atau persetujuan dalam bentuk tertulis.<sup>15</sup>

2. Asas iktikad baik

Asas iktikad baik adalah perjanjian bagi masing-masing pihak yang harus menunjukkan iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian tersebut.<sup>16</sup>

Adapun teori yang dapat peneliti gunakan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil

---

<sup>15</sup> Neng Yani Nurhayani, *Hukum Perdata*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, hlm. 248.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 251.

dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.<sup>17</sup>

Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek seharusnya atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.<sup>18</sup>

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan

---

<sup>17</sup> Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm. 59.

<sup>18</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 158.

keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum.<sup>19</sup>

## 2. Teori Keadilan

Pengertian adil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu sikap yang berpihak pada yang benar, tidak memihak salah satunya atau tidak berat sebelah. Keadilan adalah suatu tuntutan sikap dan sifat yang seimbang antara hak dan kewajiban. Salah satu asas dalam hukum yang mencerminkan keadilan yaitu asas *equality before the law* yaitu asas yang menyatakan bahwa semua orang sama kedudukannya dalam hukum.<sup>20</sup>

Kata *justice* memiliki kesamaan dengan kata *equity* yaitu keadilan, yang dapat diartikan sebagai berikut:<sup>21</sup>

- a. Keadilan (*justice*), tidak memihak (*impartial*), memberikan setiap orang haknya (*his due*);
- b. Segala sesuatu layak (*fair*), atau adil (*equitable*); dan
- c. Prinsip umum tentang kelayakan (*fairness*) dan keadilan (*justice*) dalam hal hukum yang berlaku.

---

<sup>19</sup> Cst. Kansil, Christine, S.T Kansil, Engelian R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta, 2009, hlm. 385.

<sup>20</sup> Jaka Mirdinata, *Teori Keadilan Hukum*, diakses dari <https://mirdinatajaka.blogspot.co.id/2017/05/teori-keadilan-hukum.html>, pada tanggal 11 April 2018, pukul 10.54 WIB.

<sup>21</sup> Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 91.

Menurut Aristoteles (filsuf Yunani) dalam teorinya menyatakan bahwa ukuran keadilan adalah:<sup>22</sup>

- a. Seseorang tidak melanggar hukum yang berlaku, sehingga keadilan berarti sesuai hukum atau (*lawfull*), yaitu hukum tidak boleh dilanggar dan aturan hukum harus diikuti; dan
- b. Seseorang tidak boleh mengambil lebih dari haknya, sehingga keadilan berarti persamaan hak (*equal*).

Definisi keadilan dapat dipahami sebagai suatu nilai (*value*) yang digunakan untuk menciptakan hubungan yang seimbang antar manusia dengan memberikan apa yang menjadi hak seseorang dengan prosedur dan bila terdapat pelanggaran terkait keadilan maka seseorang perlu diberikan hukuman. Keadilan adalah pemenuhan keinginan individu dalam suatu tingkat tertentu. Keadilan yang paling besar adalah pemenuhan keinginan sebanyak-banyaknya orang. Pemenuhan keadilan sehingga suatu keadaan layak disebut adil adalah sesuatu yang sulit. Hal tersebut tidak dapat dijawab berdasarkan pengetahuan rasional. Jawaban pertanyaan tersebut adalah suatu pembenaran nilai.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 93.

<sup>23</sup> Jaka Mirdinata, *Teori Keadilan Hukum, Op., Cit.*

## F. Metode Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, metode adalah cara kerja, tata kerja, untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran dari ilmu pengetahuan yang bersangkutan.<sup>24</sup> Penelitian hukum pada dasarnya adalah suatu proses sistematis dan terencana untuk menemukan aturan-aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi secara kontekstual. Penelitian hukum dilakukan guna menghasilkan argumentasi secara rasional, teori, atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.<sup>25</sup> Adapun metode penelitian yang dapat peneliti uraikan, antara lain sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, atau gejala-gejala lainnya. Maksudnya adalah terutama untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori lama, atau di dalam rangka menyusun teori-teori baru.<sup>26</sup> Apabila dilihat dari bentuknya, penelitian ini berbentuk penelitian analitis, yaitu suatu penelitian ditujukan untuk penelaahan dan penguraian data hingga menghasilkan simpulan. Dalam penelitian ini, yaitu suatu penelitian yang memberikan data untuk ditelaah mengenai pelaksanaan perjanjian

---

<sup>24</sup> Hilman Hadikusuma, *Bahasa Hukum Indonesia*, Alumni, Bandung, 2005, hlm. 258.

<sup>25</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm. 35.

<sup>26</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, 2015, hlm. 10.

pemborongan sebagian pekerjaan pada PT. Cahaya Terang Abadi Abadi dengan UD Utama Mandiri.

## 2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan peneliti pada penelitian ini menggunakan metode yuridis-normatif. Metode yuridis-normatif ini menitikberatkan pada ketidaksesuaian antara teori hukum (*das sollen*) dengan pelaksanaan yang terjadi dalam kenyataan yang terdapat di tempat penelitian (*das sein*). Menurut teori hukum, perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan harus dilakukan melalui bentuk tertulis, namun pada kenyataan yang ada di tempat penelitian bahwa perjanjian pemborongan sebagian pekerjaan pada PT. Cahaya Terang Abadi Abadi dengan UD Utama Mandiri hanya dilakukan melalui bentuk lisan.

## 3. Data dan Sumber Data

Pada penelitian ini, untuk menyelesaikan isu mengenai masalah hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya, peneliti memerlukan sumber-sumber penelitian yang disebut bahan hukum,<sup>27</sup> data yang diperoleh berasal dari:

### a. Data Hukum Primer

Data hukum primer dapat diperoleh dari bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat, antara lain sebagai berikut:

---

<sup>27</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2007, hlm. 141.

- 1) Undang-Undang Dasar 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) atau *Burgerlijk Wetboek (BW)*;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan
- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

b. Data Hukum Sekunder

Data hukum sekunder dapat diperoleh dari semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen tidak resmi. Publikasi tersebut terdiri atas:

- 1) Buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum;
- 2) Kamus-kamus hukum;
- 3) Jurnal-jurnal hukum; dan
- 4) Komentor-komentor atas putusan hakim.

Publikasi tersebut merupakan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, jurnal, surat kabar, dan sebagainya.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm. 33-37.

c. Data Hukum Tersier

Data hukum tersier dapat diperoleh dari bahan-bahan non hukum, antara lain berupa:

- 1) Buku-buku;
- 2) Jurnal;
- 3) Laporan hasil penelitian; dan
- 4) Disiplin ilmu lainnya sepanjang mempunyai relevansi dengan objek permasalahan yang akan diteliti.<sup>29</sup>

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui cara, antara lain sebagai berikut:

- a. Studi kepustakaan, yaitu kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian.
- b. Studi lapangan, yaitu pengumpulan data secara langsung ke lapangan dengan mempergunakan teknik pengumpulan data, dilakukan melalui teknik:
  - 1) Observasi, yaitu pengumpulan data dimana penelitian mengadakan pengamatan terhadap gejala-gejala subjek yang diteliti<sup>30</sup>, aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui

---

<sup>29</sup> H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 57.

<sup>30</sup> Burhan AshShofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hlm. 95.

sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.<sup>31</sup>

2) Wawancara, yaitu cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan lisan guna mencapai tujuan tertentu.<sup>32</sup>

c. Studi dokumentasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## 5. Analisis Data

Analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang cenderung menggunakan landasan teori dari data yang diperoleh di lapangan sehingga dapat diperoleh suatu penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan ini merujuk pada riset yang bersifat deduktif, yaitu penarikan kesimpulan dilakukan dari penguraian pembahasan yang bersifat umum untuk mendapatkan kesimpulan yang khusus.

## 6. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang peneliti kunjungi untuk mendapatkan data yang diperoleh dalam menyusun penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

---

<sup>31</sup> Wikipedia Bahasa Indonesia, *Pengamatan*, diakses dari <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pengamatan>, pada tanggal 21 Maret 2018, pukul 11.15 WIB.

<sup>32</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2010, hlm 26.

## a. Instansi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut

Jl. Patriot Blk No. 14, Sukagalih, Tarogong Kidul, Kabupaten Garut,  
Jawa Barat 40286

## b. Perpustakaan

1) Perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam  
Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Jl. A. H. Nasution No. 105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa  
Barat 40614;

2) Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati  
Bandung

Jl. A. H. Nasution No. 105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa  
Barat 40614; dan

3) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Jl. Kawaluyaan Indah III No. 4, Jatisari, Buahbatu, Kota Bandung,  
Jawa Barat 40286.

## c. Perusahaan

1) PT. Cahaya Terang Abadi Abadi

Jl. H. Abdurahman, Kp. Sawah Lega, Kec. Kadungora, Kab. Garut  
44153

2) UD Utama Mandiri

Jl. Proklamasi RT 005 RW 011, Desa Jayaraga, Kec. Tarogong  
Kidul, Kab. Garut 44151.