

BAB III

AKIBAT HUKUM APABILA PERJANJIAN KERJA TIDAK DILAPORKAN KE INSTANSI YANG MEMBIDANGI MASALAH KETENAGAKERJAAN

3.1 Pelaporan Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan Dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Penerapan *outsourcing* diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak baik negara, perusahaan dan pekerja. Namun pada kenyataannya tidak semua pihak dapat merasakan manfaat sistem tersebut. Hal ini ditandai dengan beroperasinya perusahaan *outsourcing* yang tidak profesional dan tidak menaati ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia. Demi memenangkan tender beberapa perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) kadang memasang harga yang sangat murah, yang dalam pelaksanaannya tidak dapat memenuhi standar mutu pelayanan yang baik. Pada akhirnya terjadi pemotongan upah atau pembayaran upah yang terlambat. Banyak pengusaha yang mengira bahwa *outsourcing* adalah penghematan dan jalan keluar satu-satunya bagi efisiensi finansial. Sistem *outsourcing* ini melakukan kegiatan penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahaan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi, beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lain

serta pengembalian keputusan dalam kegiatan perusahaan.²¹ Penyerahaan kegiatan ini kepada pihak lain merupakan hasil dari keputusan internal perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global.²² Dalam pelaksanaan *outsourcing* terdapat tiga tahapan penting yang harus dilakukan perusahaan yang akan melakukan *outsource* agar kegiatan tersebut berhasil. Tahapan tersebut yaitu perencanaan, penyusunan perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan evaluasi pelaksanaa perjanjian oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

3.1.1 Tahapan Perencanaan

Tahapan ini mencakup beberapa hal seperti penentuan pekerjaan yang akan di *outsource*, penentuan konsultan, dan pemilihan perusahaan *outsource*.²³ Penentuan pekerjaan yang akan di *outsource* sangat terkait dengan visi dan misi perusahaan. Jika perusahaan sudah menentukan tujuannya, maka perusahaan tersebut akan memilih bidang yang ditanganinya dan bidang yang tidak ditanganinya. Untuk bidang yang tidak bisa ditangani sendiri (*non core*), perusahaan akan menyerahkan bidang tersebut kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Hal tersebut sesuai dengan konsep *outsourcing* yaitu jika ada yang bisa mengerjakan lebih baik, kenapa harus dikerjakan sendiri. Disini terletak korelasi antara visi misi perusahaan dengan penentuann kegiatan yang akan di*outsource*. Dalam hal ini jika perusahaan tidak menetapkan kategori pekerjaan yang dapat di*outsource* menurut UU 13 Tahun 2003, maka “demi

²¹ Iftida Yasar, *Op.Cit.*, h. 17.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*, h. 59.

hukum, status pekerja akan menjadi pekerja “user”, sedangkan menurut Permenaker No 19 Tahun 2012, jika perusahaan tidak melaporkan apa yang dimaksud dengan kegiatan penunjang sesuai dengan ketentuan asosisasi, maka “demi hukum”, status pekerja akan menjadi pekerja “user”.

Tahap perencanaan yang kedua adalah penentuan konsultan, dalam tahap ini jika diperlukan perusahaan dapat menggunakan jasa konsultan dalam proses pelaksanaan *outsourcing*. Konsultan dapat memberikan saran serta gambaran lengkap tentang hak dan kewajiban serta risiko yang dihadapi. Konsultan juga sangat berperan dalam pemilihan perusahaan *outsourcing* yang akan dipakai. Selain itu konsultan juga berperan menyusun perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh serta saat pelaksanaan perjanjian tersebut. Konsultan harus memahami aspek hukum industrial termasuk *outsourcing* serta hal – hal terkait kegiatan *non core* dan *core*. Selain itu perusahaan juga harus mempunyai pemahaman yang mendalam tentang SDM. Perusahaan harus mengetahui kualitas karyawan *outsourc*e yang dibutuhkan. Ada beberapa cara memilih konsultan yaitu:

- a. Berdasarkan referensi dari perusahaan lain yang sudah menggunakan jasa konsultan tersebut.
- b. Bertanya pada user atau perusahaan lain yang sudah menggunakan jasa konsultan tersebut.
- c. Mencari lewat internet. Melalui internet kita bisa mengetahui mengenai konsultan yang menangani *outsourcing*. Saat ini jumlah konsultan *outsourcing* masih sangat sedikit.

d. Melalui Asosiasi Bisnis Alih Daya (ABADI).

Dalam Perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan pemberi jasa pekerja dengan perusahaan pemberi jasa pekerja/buruh dalam rangka menjalin hubungan kerja diantara keduanya harus didaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 20 ayat 1 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 menyebutkan bahwa “perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan”. Dari hasil temuan yang didapat pada pemeriksaan dan pembinaan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh bidang pengawasan ketenagakerjaan menggambarkan ketidaktaatan para pengusaha penyedia jasa pekerja/buruh maupun pemberi kerja dalam melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 17 – Pasal 32 Permenakertrans No 19 Tahun 2012 kewajiban yang wajib dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yaitu :

- a. Memiliki ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari Disnakertransduk Prov. Jatim;
- b. Mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh dengan pemberi kerja kepada Disnaker setempat tempat pelaksanaan pekerjaan;
- c. Mencatatkan perjanjian waktu tertentu antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh ke Disnaker setempat tempat pelaksanaan pekerjaan.

Tahapan yang ketiga adalah memilih perusahaan *outsourcing*. Dalam tahapan ini apabila dalam memilih perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

mengalami kegagalan maka berakibat pada kegagalan pelaksanaan *outsource* secara keseluruhan. Berikut ini cara memilih perusahaan *outsource* yaitu:²⁴

- a. Berdasarkan saran atau referensi konsultan: perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dapat meminta saran atau pendapat dari konsultan yang sudah ditunjuk untuk memilih mitra atau perusahaan *outsourcing* yang baik.
- b. Mencari lewat internet.
- c. Referensi dari perusahaan lain : kita harus hati – hati menyikapi informasi yang diberikan perusahaan lain.
- d. Dengan menghubungi asosiasi yaitu Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI), kita dapat mendapat informasi berbagai macam perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berkualitas.

3.1.2 Tahapan Penyusunan Perjanjian

Setelah menentukan perusahaan *outsourcing* yang kiranya mampu melaksanakan *outsourcing*, tahap selanjutnya adalah penyusunan perjanjian antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dalam penyusunan perjanjian perusahaan pengguna harus sangat berhati – hati dan memperhatikan beberapa elemen seperti: ²⁵

- Definisi: istilah – istilah dalam perjanjian harus didefinisikan dengan jelas misalnya hari adalah hari kalender, tenaga kerja *outsourcing* adalah tenaga yang ditempatkan oleh perusahaan *outsourcing* kepada perusahaan pengguna sedangkan pekerjaan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*.
- Ruang lingkup pengadaan jasa : perusahaan pengguna harus memastikan apakah jasa yang disediakan oleh perusahaan

²⁴ Iftida Yasar, *Op.Cit.*, h. 73.

²⁵ *Ibid*, h. 75.

outsourcing adalah jasa pemborongan pekerjaan atau hanya penyediaan jasa pekerjaan.

- Persyaratan administratif: perusahaan pengguna harus memastikan bahwa perusahaan *outsourcing* yang akan digunakan telah memenuhi seluruh ketentuan perundang – undangan (berbadan hukum, mempunyai SIUP, NPWP, serta ijin operasi dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi).
- Hak, kewajiban dan tanggung jawab: dalam perjanjian harus dicantumkan bahwa perusahaan *outsourcing* berhak mendapatkan penjabaran spesifik pekerjaan yang harus dilaksanakan dan mendapatkan pembayaran untuk pekerjaan itu.

3.1.3 Tahapan Evaluasi Pelaksanaan Perjanjian

Untuk menjamin bahwa hal – hal yang tercantum didalam perjanjian dilaksanakan dengan baik, perusahaan – perusahaan *outsourcing* perlu melaksanakan evaluasi. Evaluasi yang dapat dilakukan yaitu melalui beberapa cara seperti laporan berkala, rapat berkala, observasi langsung, audit. Keempat kegiatan tersebut harus dilakukan demi terciptanya hubungan kerja yang profesional sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Keempat kegiatan evaluasi tersebut merupakan rangkaian sistem kerja yang dapat membuat jalinan kerjasama antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna berjalan dengan baik. Jika ada salah satu kegiatan evaluasi kegiatan tidak dilaksanakan maka akan ada masalah yang tidak terdeteksi sehingga fungsi evaluasi tidak berjalan secara optimal.

Berdasarkan pengawasan yang telah dilakukan ke perusahaan, hampir semua perusahaan belum mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh ke Disnaker setempat tempat pelaksanaan pekerjaan. Maksud dari pendaftaran ini adalah untuk memastikan bahwa perjanjian yang telah dibuat adalah sah dan diketahui oleh Disnaker setempat. Sehingga akan

memudahkan pemerintah melakukan pengawasan dan pembinaan kepada perusahaan-perusahaan tersebut. Hal serupa terjadi pula pada perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang tidak di daftarkan kepada Disnaker setempat. Padahal materi perjanjian kerja tersebut menyangkut hak-hak normatif pekerja/buruh sesuai ketentuan harus diberikan oleh pihak pengusaha dan pekerja/buruh harus mengetahui hak-hak yang wajib diterimanya. Mencermati masalah ketenagakerjaan terkait kegiatan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah membuat suatu acuan yang dikeluarkan dengan surat Gubernur Jawa Timur Nomor 560/6189/031/2010 perihal pembinaan dan pengawasan pelaksanaan *outsourcing*, yaitu:

1. Perusahaan penyedia Jasa Pekerja (PPJP) harus berbadan hukum dan memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota
2. Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan dan wajib melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
3. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja adalah kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain wajib membuat perjanjian penyediaan jasa pekerja secara tertulis dengan memuat ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian dimaksud harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menurut jenjang kewenangannya.
5. Apabila hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) dengan pekerjanya didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maka harus memenuhi ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 56, 57, 58, 59, 60 dan Kepmenakertrans No. Kep. 100/Men/VI/2004 serta wajib dicatatkan pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota paling lambat 7 hari kerja setelah penandatanganan.

3.2 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011

Putusan MK ini bertujuan agar jaminan kesejahteraan dan hak pekerja sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2013, karena selama ini masih ada pembayaran hak pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan.²⁶ Gugatan ke Mahkamah Konstitusi dilakukan oleh warga Surabaya yang merupakan Ketua umum Dewan Pimpinan Pusat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia pada tanggal 4 April

²⁶ *Ibid.* h. 111

2011.²⁷ Ketentuan yang digugat adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pasal 59,64,65 dan pasal 66. Penggugat merasa bahwa ketentuan yang ada didalam pasal-pasal tersebut merugikan para buruh. Dengan adanya putusan MK ini pekerja/buruh mengharapkan mendapatkan haknya sesuai dengan undang-undang dan masa kerjanya juga diperhitungkan. Dengan demikian tercipta adanya adanya kepastian aturan main yang jelas bagi perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) dan perusahaan pemberi kerja. sehingga untuk jangka panjang akan tercipta perusahaan *outsourcing* yang bonafit, taat hukum dan juga pemberi kerja yang taat hukum sehingga pekerja dan pengusaha sejahtera namun gugatan tersebut mendapat respon dari pemerintah. Pemerintah tentu saja menolak argumen- argumen yang diajukan oleh penggugat dan menyatakan bahwa ketentuan-ketentuan mengenai *outsourcing* telah menjamin kepentingan pekerja dan pengusaha. Pemerintah meminta gugatan tersebut ditolak sebab jika sistem *outsourcing* dilarang maka akan berpengaruh terhadap iklim usaha dan investasi serta perekonomian Indonesia secara keseluruhan.

Setelah menimbang berbagai hal akhirnya Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan No. 27-PUU/IX/2011 tertanggal 17 Januari 2012 yang isinya sebagai berikut:²⁸

1. Mengabulkan permohonan pemohon untuk sebagian;
2. Frasa “.. perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “.. perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Republik Indonesia

²⁷ *Ibid.* h. 99

²⁸ *Ibid.* h. 110

Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak diisyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi penggantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

3. Frasa “.. perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 65 ayat (7) dan Frasa “.. perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak diisyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi penggantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya.

Dampak putusan MK bagi perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) diantaranya adalah adanya resiko menanggung biaya pesangon dan proses PHK yang rumit berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003. Perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) harus mampu meningkatkan kualitas perusahaannya agar profesional dalam menjalankan perusahaannya. Bukan hanya dalam hal permodalan namun dalam hal membangun pekerjajanya agar mampu mengatasi permasalahan di lapangan dan menaati peraturan yang berlaku. Tanpa putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 sudah banyak perusahaan yang lebih suka menjadi eksportir, membeli barang buatan China dan memasarkan di Indonesia tanpa mau mendirikan industri di negaranya sendiri. Hal tersebut juga akan mengakibatkan banyak perusahaan yang melakukan mekanisasi dan mengurangi jumlah pekerjajanya karena tidak mau berurusan

dengan rumitnya aturan ketenagakerjaan. Mengingat bahwa putusan MK ini dibuat tanpa memperhatikan keterangan dari pihak pengusaha secara umum atau meminta pada asosiasi perusahaan alih daya untuk mendapatkan fakta yang berimbang maka dalam pelaksanaannya akan timbul ketidak pastian hukum. Untuk mengatasi hal tersebut secara teknis dapat diatur suatu perjanjian yang dapat melindungi semua belah pihak, dalam hal ini pekerja, perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP). Jika pekerjaannya bersifat sementara atau merupakan proyek, maka penggunaan pekerja *outsourcing* dapat dilakukan dengan cara PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Pelaksanaan PKWT tentu saja sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu sesuai dengan Undang-undang hanya boleh diperpanjang dua kali atau dalam masa tidak lebih tiga tahun, jadi kalau hanya 2 kali PKWT, misalnya 1 tahun diperpanjang 1 tahun, maka tidak boleh lagi PKWT harus menjadi pekerja tetap (PKWTT) di perusahaan penyedia jasa pekerja.²⁹ Undang-undang memperbolehkan maksimal tambahan PKWT sampai 2 tahun, jadi total 5 tahun, dengan mengadakan pembaharuan perjanjian setelah istirahat 30 hari dari berakhirnya kontrak kedua.³⁰

3.3 Pembatalan Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Penyedia Jasa Dengan Pekerja Outsourcing.

Masalah ketenagakerjaan terkait dengan kegiatan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh begitu beragam. Contohnya

²⁹ *Ibid*,h. 118

³⁰ *Ibid*.

seperti di Pemerintahan Provinsi Jawa Timur. Dalam hal ini kebanyakan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) melakukan pelanggaran seperti tidak sesuai isi perjanjian kerja yang dilakukan dengan pekerja/buruh mengenai hak-hak pekerja atau tidak didaftarkannya perjanjian tersebut kepada dinas ketenagakerjaan setempat. Pembinaan dan pengawasan yang intensif dan efektif harus dilakukan untuk mengantisipasi pelanggaran-pelanggaran yang sering kali dilakukan oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP). Untuk mengantisipasi pelanggaran tersebut perlu dilakukan langkah-langkah antisipasi terkait praktek dilapangan seperti melakukan pembinaan yang intensif kepada perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh agar mekanisme, prosedur dan tata cara pelaksanaan *outsourcing* dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila ditemukan adanya penyimpangan dan pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku agar segera ditindak lanjuti sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang berlaku. Perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja *outsourcing* yang dibuat tidak sesuai dengan Peraturan Menteri No. 19 Tahun 2012 pada Pasal 27 Ayat 3 yang menyebutkan bahwa Dalam hal perjanjian kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dalam pendaftaran perjanjian kerja ini tidak dikenakan biaya. Setelah izin operasional perusahaan penyedia jasa

pekerja dicabut oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Dengan dicabutnya izin operasional perusahaan tersebut maka masa kerja pekerja/buruh yang sebelumnya terikat perjanjian kerja dengan perusahaan yang lama, perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) yang memenangkan tender yang baru tidak mempunyai kewajiban untuk menerima pekerja/buruh tersebut. Dengan alasan perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) yang baru sudah mempunyai pekerja/buruh yang kompetensinya sama atau lebih baik bahkan sudah diketahui *track recordnya* dibanding dengan pekerja/buruh dari perusahaan lama. Jika pekerja/buruh ditolak atau tidak diterima oleh perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) yang baru, maka pekerja/buruh tersebut dapat mengajukan tuntutan hak. Tuntutan hak yang berupa pembayaran pesangon dan perhitungan masa kerja dapat ditujukan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) yang terakhir.