

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam menghadapi perkembangan era globalisasi pekerja dituntut untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapat pekerjaan yang terbaik bagi dirinya sendiri. Banyak perusahaan-perusahaan yang didirikan di Indonesia kebanyakan berkecimpung di dunia usaha dan bisnis. Perusahaan tersebut tentu membutuhkan pekerja untuk menjalankan kegiatan produksi mereka. Dengan didirikannya perusahaan-perusahaan tersebut maka akan membuka lapangan pekerjaan dan menyerap pekerja dalam jumlah yang banyak. Dengan dibutuhkannya para pekerja bagi perusahaan maka akan timbul perjanjian diantara keduanya. Berdasarkan Pasal 1313 BW yang selanjutnya disebut BW Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam membuat perjanjian kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian sama dan sederajat. Dalam membuat suatu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak dan menganut sistem terbuka. Maksud dari asas tersebut adalah setiap orang boleh membuat perjanjian dalam bentuk apa saja. Didalam suatu perjanjian pada umumnya memuat beberapa unsur, yaitu:¹

1. Pihak-pihak, paling sedikit ada dua orang. Para pihak yang bertindak sebagai subyek perjanjian, dapat terdiri dari orang atau badan hukum.

¹ Syaufii syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005, h. 5

2. Persetujuan para pihak, sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian, para pihak memiliki kebebasan untuk mengadakan tawar-menawar diantara mereka.
3. Adanya tujuan yang dicapai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain, selaku subyek dalam perjanjian tersebut.
4. Adanya prestasi yang akan dilaksanakan, para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi prestasi, bagi pihak lain hal tersebut merupakan hak, dan sebaliknya.
5. Ada bentuk tertentu, suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis.
6. Syarat-syarat tertentu, dalam suatu perjanjian, isinya harus ada syarat-syarat tertentu, karena suatu perjanjian yang sah, mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Berikut ini adalah sejarah hukum ketenagakerjaan secara singkat yang ada di Indonesia pasca reformasi. Pada masa itu terdapat empat masa pemerintahan, yaitu masa pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie, masa pemerintah Abdurrahman Wahid, masa pemerintahan Megawati, dan masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono.

Pada masa pemerintahan BJ Habibie mendapat tekanan dari luar negeri untuk meratifikasi *Convention No. 182 Concerning The Immediate Action to Abolish and to Eliminate the Worst forms of Child Labor* (tindakan segera untuk menghapus dan mengurangi bentuk – bentuk terburuk pekerja anak diratifikasi dengan Undang – Undang No. 1 tahun 2000 tanggal 8 Maret 2000). Dengan ratifikasi tersebut dapat ditafsirkan bahwa seolah-olah Indonesia mengakui telah memperlakukan dengan sangat buruk pekerja anak.²

Masa pemerintahan Abdurrahman wahid tampaknya masih meneruskan politik hukum ketenagakerjaan pada masa BJ Habibie yaitu dengan penerapan

²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 23

demokrasi, dengan adanya UU No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh namun masyarakat Indonesia masih belum matang untuk berdemokrasi, sehingga sangat banyak serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia membuat hubungan industrial semakin buruk.³

Pada masa pemerintahan Megawati perkembangan ketenagakerjaan hampir tidak terlihat, justru yang terlihat banyaknya kasus ketenagakerjaan yang mengambang dan kurang mendapat perhatian. Contohnya kasus pemulangan TKI dari Malaysia serta revisi dari UU No. 25 Tahun 1997 yang berdasarkan UU No. 28 Tahun 2000 diundur masa berlakunya hingga 1 Oktober 2002 dan berakhir dengan disahkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2003 oleh Megawati Soekarno Putri.⁴

Pada masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono tampaknya terdapat sedikit perubahan di bidang ketenagakerjaan, ada pemangkasan dan berbagai upaya peningkatan pelayanan dan kinerja baik pekerja maupun pegawai.⁵

Indonesia dengan jumlah penduduk yang banyak pasti memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang melimpah sehingga permasalahan tentang ketenagakerjaan akan semakin kompleks. Hubungan antara perusahaan dengan pekerja akan menimbulkan suatu hubungan diantara keduanya, hubungan tersebut dinamakan hubungan kerja. Di dalam undang-undang ketenagakerjaan dikatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara

³*Ibid*, h. 23-24

⁴*Ibid*

⁵*Ibid*, h. 25

pengusaha dan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang – Undang No.13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat hukum. Semua perjanjian kerja yang dibuat hanya mengikat pihak-pihak yang membuat dan menandatangani perjanjian tersebut. Didalam perjanjian kerja terdapat empat unsur yaitu, adanya pekerjaan, adanya upah yang dibayarkan, adanya perintah, dan dilakukan selama waktu tertentu. Unsur pertama adanya pekerjaan. Dalam suatu perjanjian kerja harus ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan dilakukan oleh pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan yang dicantumkan didalam perjanjian. Unsur upah, didalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja. Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja atau buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 1 angka 30 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang dibayarkan sesuai dengan isi perjanjian kerja yang telah disepakati dan sesuai dengan ketentuan perundang–undangan. Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Unsur yang ketiga adalah adanya unsur perintah, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi pekerja. Maksudnya pekerja harus melaksanakan tugasnya yaitu bekerja dengan baik. Unsur yang terakhir adalah unsur waktu tertentu. Dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan didalam

perjanjian kerja. perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau lebih rendah dari Perjanjian Pekerjaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Apabila perjanjian kerja dibuat bertentangan atau lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, yang berlaku adalah ketentuan yang ada di dalam peraturan perundang-undangan, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibagi menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur didalam Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur didalam Pasal 54 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja yang dibuat dapat dibatalkan. Sedangkan apabila bertentangan dengan huruf c dan d maka perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

Selanjutnya, berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 syarat formil dari perjanjian kerja adalah:

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;

- d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Tuntutan pasar untuk meningkatkan pelayanan kepada pelanggannya membuat perusahaan memperkecil rentang kendali manajemen agar efektif, efisien dan produktif yaitu melalui *outsourcing*. dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* dapat juga dikatakan sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi, beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan.⁶ Sering kali *outsourcing* disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja. namun sebenarnya *outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan *outsourcing*. Konsep *outsourcing* terdapat dalam pasal 1601 (b) BW yang isinya adalah “suatu perjanjian dimana pihak yang kesatu, pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran

⁶ Iftida Yasar, *Apakah benar outsourcing Bisa Dihapus*, Pohon Cahaya, Yogyakarta, 2013, h.17

tertentu”. Dalam undang – undang No. 13 tahun 2003 secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing* tetapi praktek *outsourcing* dikenal dengan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan pada Perusahaan lain. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksudkan pada Pasal 65 ayat 1 adalah 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.
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Problematika *outsourcing* di Indonesia cukup kompleks, disatu sisi penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia yang kini semakin marak dan merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditunda–tunda oleh pelaku usaha. sementara pemenuhan hak-hak bagi pekerja *outsourcing* masih kurang dilindungi. Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam prakteknya terdapat perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum dan kepentingan ekonomi. Manfaat *outsourcing* bagi pemerintah antara lain dapat membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan perekonomian nasional dan mengurangi beban pemerintah dalam penyediaa fasilitas umum seperti transportasi, listrik, air dan pelaksanaan ketertiban umum karena

kegiatan tersebut bisa dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Selain itu Hukum menghendaki terpenuhinya hak – hak pekerja/buruh secara maksimal. Perusahaan memandang bahwa ketentuan tersebut justru akan mengurangi laba atau keuntungan. Alasan mengapa perusahaan melakukan *outsourcing* adalah perusahaan fokus kepada pekerjaan utamanya, mempertahankan dan efisiensi biaya operasional, misalnya suatu perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* dibidang Itnya akan membuat perusahaan mereka lebih efisien. Perusahaan yang ingin melakukan survei pasar tidak perlu melakukannya sendiri tapi bisa memberikan tugas tersebut kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Selain harganya yang lebih murah, hasilnya akan lebih baik karena dilakukan oleh ahlinya. Keuntungan yang didapat oleh perusahaan antara lain memiliki kontrol yang lebih tegas dan penuh jika proses bisnis tersebut dilakukan oleh pihak luar. Yang dimaksud dengan pihak luar yaitu perusahaan penyedia jasa pekerja. Dalam membuat perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjanya, perusahaan penyedia jasa pekerja memiliki kewajiban yang harus dipenuhi seperti wajib memiliki ijin operasional, mendaftarkan perjanjian tersebut kepada Disnaker setempat tempat pelaksanaan pekerjaan. Namun pada kenyataannya banyak sekali perusahaan-perusahaan yang tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dengan pemberi kerja ke disnaker setempat tempat pelaksanaan pekerjaan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keabsahan perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja *outsourcing* yang tidak dilaporkan ke Instansi yang membidangi masalah Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana akibat hukum apabila perjanjian kerja tidak dilaporkan ke Instansi yang membidangi masalah Ketenagakerjaan?

3. Tujuan Penelitian

Skripsi ini berjudul “Legalitas Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dengan Pekerja *Outsourcing*”, secara akademis adalah untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya. Selain itu secara praktis, skripsi ini bertujuan untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam hal pemahaman masalah sebagaimana tertuang dalam judul skripsi ini. Penulisan skripsi ini memiliki tujuan lain yaitu :

1. Untuk mengetahui legalitas perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja *outsourcing* yang tidak dilaporkan ke Instansi yang membidangi masalah Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui akibat hukum apabila perjanjian kerja yang tidak dilaporkan ke Instansi yang membidangi masalah Ketenagakerjaan.

3. Metode Penelitian

a. Tipe Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, penelitian ini menggunakan penelitian hukum secara yuridis normatif karena dilakukan dengan pendekatan peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan.

b. Pendekatan masalah

Penelitian ini adalah penelitian hukum, dengan pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) dan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*). Pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang – undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani.⁷ Sehingga penulis dapat mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara regulasi undang-undang yang dapat digunakan untuk memecahkan permasalahan hukum yang dihadapi. Sedangkan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dilakukan dengan mempelajari perundang-undangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum. Dengan demikian penulis akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan permasalahan hukum yang dihadapi.⁸

c. Sumber bahan Hukum

sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi

⁷Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, h. 93

⁸*Ibid.*

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang diperoleh dari pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan materi penulisan yaitu meliputi ketentuan peraturan perundang-undangan nasional :

- a. *Burgerlijk Wetboek* (BW)
- b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c. Kepmenakertrans No. Kep 101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- e. Peraturan Daerah Jawa Timur No. 9 Tahun 2013 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari buku literatur, pendapat para ahli, artikel, konsep, dan teori hukum yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pemakai jasa pekerja *outsourcing* dan bahan-bahan yang diperoleh dari media internet yang berkaitan dengan pembahasan pada

rumusan masalah penulisan skripsi ini yang turut menunjang bahan hukum primer di atas.

d. Prosedur Pengumpulan dan Analisa

Setelah bahan hukum primer dan sekunder dikumpulkan, lalu diinventarisir, dikelompokan sesuai dengan masalah yang diteliti. Analisis bahan hukum dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan cara menelaah sistematika perundang-perundangan yang berlaku berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas serta menelaah dan memahami doktrin-doktrin, pandangan-pandangan yang berkembang mengenai isu hukum yang dibahas, sehingga akan diperoleh jawaban serta kesimpulan dari masalah yang dikemukakan dan dapat dipertanggungjawabkan.

4. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika penulisan yang terdiri dari beberapa bab yang masing-masing bab terdapat sub bab. Bab 1 yakni pendahuluan, memuat gambaran umum dari keseluruhan permasalahan yang hendak diuraikan. Hal ini dimasukkan untuk memberi arah (fokus) bagi pembahasan pada bab selanjutnya. Bab 1 terdiri dari latar belakang penulisan dan rumusan masalah. Selain itu diuraikan juga tentang tujuan penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan. Latar belakang dan rumusan masalah merupakan kerangka berpikir serta untuk memberikan penjelasan judul dalam penelitian ini. Kemudian disertai dengan tujuan penulisan yaitu untuk menjelaskan tujuan dari penulisan judul yang akan dibahas dalam menyusun penulisan skripsi. Pada sub bab selanjutnya, metode penelitian

adalah untuk memberikan pandangan bagi penulis mengenai metode yang dipakai dalam menyusun penulisan ini, serta sistematika penulisan yang akan memberikan langkah berpikir secara konseptual.

Pada Bab II dibahas tentang legalitas perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja *outsourcing* yang tidak dilaporkan ke Instansi yang membidangi masalah Ketenagakerjaan. Dalam bab ini akan dibagi dalam dua sub bab yaitu : pada sub bab pertama akan membahas tentang hubungan hukum antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja, sub bab kedua akan membahas tentang syarat sahnya perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dan pekerja *outsourcing*.

Pada Bab III membahas tentang akibat hukum apabila perjanjian kerja yang tidak dilaporkan ke Instansi yang membidangi masalah Ketenagakerjaan. Pada bab ini akan dibagi dalam 2 sub bab yaitu : pada sub bab pertama akan membahas mengenai pelaporan perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja *outsourcing*. Sub bab kedua akan membahas tentang pembatalan perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja *outsourcing*.

Pada akhir penulisan, yaitu didalam Bab IV yang merupakan bab penutup dari penulisan skripsi ini, disimpulkan secara ringkas tentang apa yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu dalam bentuk kesimpulan. Penulis juga akan memberikan saran yang diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi para pihak yang terkait dalam rangka mengetahui bagaimana legalitas perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja

outsourcing yang tidak dilaporkan ke Instansi yang membidangi masalah Ketenagakerjaan, serta akibat hukum apabila perjanjian kerja yang tidak dilaporkan ke Instansi yang membidangi masalah Ketenagakerjaan.

