

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pancasila sebagai falsafah hidup bangsa Indonesia dalam sila kelima menyebutkan bahwa, “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia”. Hal ini bermakna bahwa keadilan untuk rakyat adalah lebih penting dibandingkan dengan keadilan kelompok tertentu.

Keadilan harus dijunjung tinggi misalnya dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang telah memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya, berhak untuk mendapatkan hak-haknya, karena pekerja/buruh merupakan salah satu bagian dari rakyat Indonesia yang hak-haknya harus dilindungi. Perlindungan pekerja/buruh itu juga harus ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia.¹

Berbicara mengenai hak-hak bagi pekerja/buruh, tidak terlepas dari permasalahan sistem alih daya dalam ketenagakerjaan. Alih Daya (bahasa Inggris : *outsourcing* atau *contracting out*) adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa Alih Daya).²

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 14-15

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hal. 52.

Tenaga kerja *outsourcing* pada awalnya terdapat secara tersirat pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada dua perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.³

Perusahaan pemberi pekerjaan mempekerjakan pekerja *outsourcing* karena dapat menghemat keuangan perusahaan itu sendiri. Pengertian *outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja. Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia tenaga kerja/pekerja, perusahaan pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja/pekerja.

Walaupun *outsourcing* merupakan hak pengusaha, pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, dalam melakukan *outsourcing*

³ Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers (selanjutnya disingkat Lalu Husni I), hal.187

di samping harus memenuhi syarat materiil dan formil, juga secara substansial tidak boleh mengurangi hak-hak normatif pekerja/buruh.⁴

Tujuan utama dari Alih daya (*outsourcing*) adalah untuk menghemat biaya produksi (*cost of production*) karena dalam pelaksanaannya diserahkan kepada perusahaan lain, dan salah satu cara menghemat biaya produksi adalah melalui efisiensi tenaga kerja.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial apapun di dunia ini senantiasa dikenal adanya hukum yang mengatur bersifat otonom dan heteronom. Di Indonesia hukum yang bersifat otonom mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak serta menentukan penyelenggaraan hubungan kerja, putus hubungan kerja serta pasca putusnya hubungan kerja.⁵

Sistem hubungan kerja yang melekat dalam masyarakat yaitu: (1) pilihan strategis yang dilembagakan pemberi kerja untuk mengontrol pekerja (buruh), dan (2) pilihan respon yang dibangun oleh buruh dalam mengakomodasi kontrol tersebut, baik dalam proses produksi maupun dalam masyarakat.⁶

Dalam hubungan antara badan hukum (*recht person*) dan perorangan (*naturalik person*) di era modern seperti ini tidak bisa

⁴ Abdul khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2014, hal.64-65.

⁵ Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan 1983, hal. 1

⁶ Usman. Sunyoto, *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2006, hal. 87.

dihindari, contohnya pada perkembangan arus globalisasi ekonomi dunia, akan berdampak pada salah satunya kerjasama di bidang pekerjaan. Akan muncul dimana sebuah hubungan hukum antara badan hukum (perusahaan) sebagai majikan dan manusia sebagai karyawan atau pekerja, yang mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja sehingga menyebabkan adanya hubungan kerja diantara keduanya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sebagai suatu Undang-Undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai perjanjian kerja.⁷

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Dalam hal ini yang dimaksud adalah para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang,

⁷ R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hal. 110.

karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu pengusaha.⁸

Perjanjian kerja menurut jangka waktunya dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang bersifat tetap.⁹ Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) mempunyai jangka waktu yang dibatasi oleh suatu dasar khusus dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian terdapat perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu sebagaimana terdapat dalam istilah kerja kontrak. Ada pula pembatasan waktu kerja karena jenis pekerjaan yang bersifat

⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hal. 31.

⁹ R. Joni Bambang S.Op.Cit, hal. 115.

musiman, sehingga ketika pekerjaan selesai, kontrak kerja dianggap selesai, misalnya borongan.¹⁰

Studi kasus pada penelitian ini penulis akan memaparkan kasus yang bermula dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dialami Nofrian bersama 14 pekerja lain yang dilakukan Garuda Indonesia pada tanggal 14 Juni 2016 lalu. PHK tersebut dilakukan setelah Garuda Indonesia menerima hasil evaluasi kerja yang dilakukan Tiffa. Nofrian, yang kesehariannya ditempatkan di Bandara Polonia, Medan sebagai Staff Reservasi di pelayanan tiket PT Garuda Indonesia, keberatan atas PHK sepihak tersebut.

Hingga akhirnya, Nofrian menggugat PT Tiffa sebagai Tergugat I dan PT Garuda sebagai Tergugat II ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 7 Nopember 2016 lalu. Dia mempersoalkan hubungan kerjanya dengan PT Tiffa selaku perusahaan *outsourcing*. Alasannya, pekerjaannya yang melayani penjualan tiket pesawat milik PT Garuda, tidak termasuk jenis pekerjaan penunjang yang dibolehkan untuk di-*outsourcing*-kan ke perusahaan penyedia jasa pekerjaan.¹¹

Sebagai contoh Melalui putusan No. 204/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn tertanggal 23 Februari 2017, Majelis Hakim PHI Medan yang diketuai oleh Hakim Riana Br Pohan menilai tidak ditemukan bukti perjanjian kerja (kontrak waktu tertentu) antara Nofrian dengan PT

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 112.

¹¹ <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5aa13a0a8c227/penjualan-tiket-tak-bisa-dialih-daya-peringatan-bagi-maskapai-penerbangan>

Tiffa. Sedangkan menurut ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diharuskan dibuat secara tertulis. Majelis Hakim berpendapat PKWT antara Penggugat dengan Tergugat I tidak sah dan batal demi hukum. Karena tidak memenuhi Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sesuai Pasal 57 ayat (2)-nya, demi hukum PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap. Dengan begitu, hubungan kerja Nofrian haruslah dinyatakan beralih kepada PT Garuda Indonesia. Tidak terima atas putusan ini, tidak lama kemudian, PT Garuda Indonesia mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.¹²

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan judul sebagai berikut :

“KEDUDUKAN KONTRAK BAGI TENAGA KERJA ALIH DAYA TERHADAP PEKERJA ALIH DAYA TANPA ADANYA KONTRAK MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 1438 K/Pdt.Sus-PHI/2017)”

B. Rumusan Masalah

Mengacu dari latar belakang di atas dapat di temukan 2 (dua) rumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

¹²<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5aa13a0a8c227/penjualan-tiket-tak-bisa-dialih-daya-peringatan-bagi-maskapai-penerbangan>

1. Bagaimana kedudukan kontrak bagi tenaga kerja alih daya menurut Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah akibat hukum tidak adanya kontrak bagi tenaga kerja alih daya menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas dapat ditemukan 2 (dua) tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kedudukan kontrak bagi tenaga kerja Alih Daya menurut Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui apakah akibat hukum tidak adanya kontrak bagi tenaga kerja Alih Daya menurut Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang bagaimana menyelesaikan permasalahan dalam Hukum Ketenagakerjaan mengenai kedudukan kontrak bagi tenaga kerja Alih Daya.

b. Penulisan ini diharapkan dapat membantu untuk menganalisa dan menjelaskan kesesuaian antara Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku khususnya tentang tenaga Alih Daya dengan peraturan perundangan dibawahnya yang pada akhirnya dapat memberikan masukan dalam mensinkronisasikan peraturan perundangan tenaga Alih Daya yang berlaku.

2. Manfaat Praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi sebagai masukan yang bermanfaat untuk memecahkan masalah yang timbul berkaitan dengan objek yang di teliti.

b. Untuk memberikan sumbangan pikiran yang berguna bagi kalangan umum atau masyarakat untuk dapat mengerti tentang perjanjian *outsourcing* atau Alih Daya.

E. Definisi Operasional

Merupakan aspek penelitian di dalam penyusunan ini yang memberikan informasi kepada pembaca yang bertujuan untuk memudahkan dalam memahami maksud yang di jelaskan oleh penulis. Dalam hal ini istilah-istilah yang digunakan oleh penulis dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. **Kontrak/Perjanjian** adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.¹³
2. **Alih Daya** adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa alih daya).
3. **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu** yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
4. **Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu** yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang bersifat tetap.
5. **Penyedia Jasa** adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk keahlian pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkannya.
6. **Pengguna Jasa** adalah perusahaan yang menerima dan menggunakan jasa tenaga kerja dari penyedia jasa sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaan yang dibutuhkan.

¹³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermedia, Cet. XII, 1990, hal. 1

F. Metode Penelitian

Metodologi penelitian di sini mempunyai beberapa pengertian, yaitu (a) logika dari penelitian ilmiah, (b) studi terhadap prosedur dan teknik penelitian, dan (c) suatu sistem dari prosedur dan teknik penelitian. Berdasarkan hal ini, dapat dikatakan bahwa metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Metodologi penelitian yang diterapkan harus sesuai dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya.¹⁴

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian normatif yaitu melakukan kajian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan Alih Daya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan secara keseluruhan.

Pada penelitian ini yang dijadikan objek penelitian adalah akibat hukum dari tidak dipenuhinya syarat-syarat pengalihan pekerjaan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehubungan dengan objek penelitian tersebut, maka dalam upaya untuk memperoleh gambaran secara jelas dan juga terinci maka digunakan pendekatan yuridis normatif.

¹⁴Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2005, hal.70.

2. Sumber Bahan Hukum

Karena penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif maka Sumber data yang digunakan dalam penelitian

ini meliputi :

a. Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹⁵

Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

b. Bahan Hukum Sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum (dalam bentuk online juga termasuk).¹⁶ Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah berupa buku-buku yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan.

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2007, hal.141

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, Hal.155.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier tersebut adalah media internet.

3. Metode Analisis Data

Dalam analisis bahan hukum penelitian ini menggunakan analisis secara kualitatif, merupakan perpaduan untuk mencari jawaban antara bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang didasari dari tujuan dari penelitian dan untuk menjawab dari rumusan masalah.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, tidak termasuk kata pengantar, daftar pustaka, dan maupun lampiran, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan berisi uraian tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, definisi operational, dan sistematika penelitian.

BAB II KONTRAK ATAU PERJANJIAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bab ini penulis akan menguraikan dengan jelas mengenai kontrak secara umum dan juga membahas mengenai kontrak untuk pekerja Alih Daya (*outsourcing*) secara menyeluruh sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

BAB III TENAGA KERJA ALIH DAYA MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bab ini penulis akan menguraikan lebih jelas mengenai Alih Daya dan syarat-syarat Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang di tinjau lebih lanjut menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

BAB IV KEDUDUKAN KONTRAK DAN AKIBAT HUKUM TIDAK ADANYA KONTRAK BAGI PEKERJA ALIH DAYA MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 1438 K/Pdt.Sus-PHI/2017).

Bab ini berisikan mengenai uraian akibat hukum dengan adanya kontrak bagi pekerja Alih Daya ataupun tidak adanya kontrak terhadap pekerja Alih Daya menurut Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dibenarkan menurut teori dan doktrin hukum ketenagakerjaan.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan penulis berdasarkan pembahasan permasalahan yang timbul dari objek yang di teliti oleh peneliti , dan berisi saran-saran.