

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERAN PEMERINTAH DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

A. Peran Pemerintah dalam Hubungan Industrial

Pemerintah atau pemerintahan dalam hukum ketenagakerjaan diartikan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tidak akan tercapainya keadilan pada hubungan ketenagakerjaan, karena pihak yang kuat akan selalu menguasai yang lemah.¹ Pemerintah dalam ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan pemerintah inilah hukum ketenagakerjaan bidang hubungan industri atau hubungan kerja akan menjadi adil.² Pengawasan pemerintah terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Departemen ketenagakerjaan.

Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Artinya tujuan dari pengawasan ketenagakerjaan

¹ Lalu Husni, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 57-58.

² Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 44.

untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

Menteri Tenaga Kerja Hanif Dhakiri menuturkan pengawasan ketenagakerjaan diperlukan untuk menjaga stabilitas ketenagakerjaan sosial. Pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada kesejahteraan rakyat, pelayanan masyarakat, keseragaman implementasi, kebebasan dari pengaruh dan tekanan serta objektivitas.³ Secara umum pengawasan ketenagakerjaan diartikan seperangkat atau serangkaian kegiatan atau tindakan untuk menjamin agar penyelenggaraan kegiatan tidak menyimpang dari tujuan serta tidak menyimpang pada rencana yang sudah ditetapkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 176 menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya Pasal 177 menyatakan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan dimaksud pada Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Lebih lanjut Pasal 178 ayat (1) menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang

³ Fauzi Achmad, “*Pengawasan Ketenagakerjaan diperlukan untuk kurangi Tenaga Kerja Asing*”, 23 Agustus 2016, <http://ekonomi.kompas.com/read>, diakses pada hari Minggu, 5 November 2017, jam 08.51 WIB.

ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Dan pada ayat (2) menyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (10) diatur dengan Keputusan Presiden. Terakhir Pasal 180 menyatakan bahwa ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya untuk menjamin dilaksanakannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta pelaksanaannya maka dilaksanakan pengawasan ketenagakerjaan terpadu dengan tujuan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, memberi penerangan dan pembinaan kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Aturan mengenai pengawasan ketenagakerjaan selain diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2011 tentang Pembinaan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Hubungan industrial diatur dalam Pasal 102 dan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan berdasarkan Pasal 102 menjelaskan pelaksanaan hubungan industrial yaitu:

1. dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan;
2. dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja atau burh dan serikat pekerja atau serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya; dan
3. dalam melaksankan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja atau buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 103 menyebutkan hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

1. serikat pekerja atau serikat buruh;
2. oraganisasi pengusaha;
3. lembaga kerja sama bipatri;
4. lembaga kerja tripartite;
5. peraturan perusahaan;
6. perjanjian kerja bersama;
7. peraturan perundang-undangan ketenagkerjaan; dan
8. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hubungan industrial menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Pada definisi hubungan industrial tampak ada tiga pihak yakni pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah, ini menunjukkan adanya campur tangan dalam hubungan pekerja dan pengusaha. ⁴Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses

⁴ Dewa Ayu Febryana P.N, Putu Gede A.S, 2016, “Peran dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol.04, No.04, Oktober 2016, hal.4

terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.⁵

Menurut Sumanto hubungan industrial dalam pengertian sempit diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau *management-employees relationship*.⁶ Dalam pengertian sebenarnya hubungan industrial adalah hubungan antara banyak pihak yang tersangkut atau berkepentingan dalam proses produksi atau pelayanan jasa. Tujuan dari hubungan industrial adalah meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Penyelesaian dalam hubungan industrial dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu acara pemeriksaan di pengadilan hubungan industrial dan dengan upaya hukum.⁷ Perselisihan hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial yaitu pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja, berhubung tidak adanya persesuaian paham terkait hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ keadaan pekerja.⁸

Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila, penggunaan istilah terhadap hubungan industrial

⁵ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm.23.

⁶ Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial*, Yogyakarta, CAPS (*Center Of Academic Publishing Service*), hlm. 2.

⁷ Nyoman Wahyu Triana, 2016, “kesepakatan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perjanjian Bersama Ditinjau dari aspek Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol.04, No.04, Juli 2016, hal 4

⁸ I Made Wirayuda Kusuma, A.A. Ngyrah Wirasila, 2013, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol.01, No.05, Juli 2013, hal.3

sebenarnya merupakan kelanjutan dari istilah hubungan industri Pancasila, berdasarkan literatur hubungan industrial Pancasila (HIP) adalah terjemahan dari *labour relation* atau hubungan perburuhan.⁹ Hubungan industri Pancasila merupakan sistem hubungan yang ada dalam para pelaku proses produksi barang dan jasa yaitu, pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan dibentuknya hubungan industrial Pancasila adalah ikut mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.¹⁰ Untuk melaksanakan hubungan industrial Pancasila setiap pekerja/buruh harus memiliki sikap memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha.¹¹ Ciri-ciri hubungan industrial Pancasila yaitu:

1. Mengakui dan meyakini bahwa pekerja bukan sekedar mencari nafkah, tetapi sebagai pengabdian kepada manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.

⁹Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Mh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 21.

¹⁰ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 26.

¹¹ Christian Daniel Hermes, 2014, "Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial di Kota Pamangsiar", *Jurnal Elektronik Dading*, Vol 1, No 1 April 2014, hlm. 18

3. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
4. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

Pengusaha adalah seseorang yang dengan bebas mempekerjakan orang lain (pekerja) dengan memberi upah untuk bekerja pada perusahaannya.¹² Pada prinsipnya pengusaha merupakan pihak yang menjalankan perusahaan, baik milik sendiri atau pun bukan. Umumnya istilah pengusaha adalah orang yang menjalankan suatu usaha (*enterpreuner*).

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha yaitu:

1. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan

¹² Sumanto, *Op.Cit.*, hlm. 63.

3. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pemberi kerja hadir agar menghindari orang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.¹³ Sedangkan pengertian perusahaan dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan adalah:

1. Setiap usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/ pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam apapun.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹³ Lalu Husni, 2009, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 47.

Berdasarkan Pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dan organisasi pengusaha dalam hubungan industrial mempunyai fungsi untuk:

1. Menciptakan kemitraan;
2. Mengembangkan usaha; dan
3. Memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan butuh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Kewajiban pengusaha yang diatur dalam Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah Majikan wajib membayar upah buruh pada waktu yang ditentukan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban pengusaha yaitu:

1. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh (Pasal 150).
2. Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat (1)).
3. Pengusaha wajib memberikan atau menyediakan antar jemput bagi pekerja/buruh permepuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00 (Pasal 76 ayat (5)).

4. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat (1)).
5. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (Pasal 79).
6. Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 91).
7. Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh Agamanya (Pasal 180).
8. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana di maksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat (3)).
9. Dalam hal terjadi pemutusan kerja pengusaha di wajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang pengharagaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 ayat (1)).
10. Dalam hal pekerja/buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya (Pasal 160 ayat (1)).

11. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 ayat (1)).

Kewajiban paling utama pengusaha adalah membayar upah, kewajiban lainnya yaitu mengatur pekerjaan dan tempat kerja, memberikan cuti, memberikan surat keterangan, mengurus perawatan dan pengobatan.¹⁴

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, Darwan Prinst berpendapat pekerja merupakan orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.¹⁵ Pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan dalam hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi untuk:

1. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
2. menjaga ketertiban demi kelangsungan hidup;
3. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
4. mengembangkan keterampilan, dan keahliannya; dan

¹⁴ Abdul Rachmad Budiono, 1999, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 51.

¹⁵ Darwan Prinst, *Op.Cit.*, hlm. 22.

5. ikut memajukan perusahaan dan memajukan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh yaitu:

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
4. Tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh pengasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
5. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82).

6. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari libur-libur resmi (Pasal 85 ayat (1)).
7. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan (Pasal 86 ayat (1)).
8. Dalam melaksanakan hubungan industrial, serikat pekerja mempunyai pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya (Pasal 102 ayat (1)).
9. Pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 ayat (1)).
10. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1)).
11. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 140 ayat (1)).

Peran pengawasan pemerintah dalam hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 182 ayat (1) menyatakan selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peran pemerintah dalam hubungan industrial menurut Darwan Prinst meliputi:

1. Pengawas ketenagakerjaan;
2. Syarat-syarat dan hubungan kerja;
3. Penyediaan dan penggunaan Tenaga Kerja;
4. Pengembangan dan perluasan kerja;
5. Pembinaan keahlian dan kejuruan Tenaga Kerja;
6. Pembinaan norma-norma kesehatan kerja;
7. Penyelesaian perselisihan tenaga kerja/buruh; dan
8. Pengusutan atau penyidikan atas pelanggaran peraturan ketenagakerjaan.¹⁶

Fungsi utama pengawasan pemerintah dalam hubungan industrial yaitu:

1. Untuk menjaga kelancaran atau peningkatan produksi;

¹⁶Darwan Prinst, *Op.Cit.*, hlm.52

2. Untuk memelihara dan menciptakan ketanangan dalam bekerja;
3. Menghindari dan mencegah adanya pemogokan dalam bekerja; dan
4. Menciptakan stabilitas nasional.

B. Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tidak dijelaskan secara jelas. Dilihat pada Pasal 64 yang menyatakan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Dalam penjelasan Pasal tersebut hanya terdapat bentuk dari praktek penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Bentuk yang terdapat pada Undang-Undang ini ada 2 bentuk yaitu: pertama pemborongan pekerjaan dan kedua adalah penyediaan jasa pekerja/buruh.

Dengan kegiatan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain perusahaan dapat mengelola suatu pekerjaan, baik itu kegiatan oprasional maupun untuk pengelolaan sumber daya manusia kepada pihak perusahaan pemberi pekerjaan. Pengawasan kepada pekerja/buruh hanya dapat dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*. Awal dari seleksi rekrutmen, pengawasan kinerja, pelatihan, evaluasi kinerja,

pengurusan ijin sakit, cuti, maupun sampai surat peringatan hanya dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa.

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain merupakan penyerahan tanggung jawab kepada perusahaan pemberi pekerjaan dari perusahaan penyedia jasa pekerja. Penyerahan tanggung jawab ini bertujuan agar perusahaan pemberi pekerjaan mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas di dalam perusahaan tersebut. Penyerahan ini dapat mencakup bagian dari produksi beserta tenaga kerjanya, fasilitas, teknologi dan lainnya serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Penyerahan tanggung jawab ini harus ada dalam kontrak perjanjian.

Aturan yang mengatur penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66. Pasal 64 menyatakan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain nya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Pada ketentuan Pasal ini merupakan suatu pilihan bebas sehingga pelaksanaan *outsourcing* dapat diserahkan kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pada Pasal 65 ayat (1) menyatakan bahwa “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”. Dalam hal

itu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Selanjutnya ayat (2) menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
4. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Kemudian ayat (3) menyatakan perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum. Perlindungan kerja dan syarat syarat 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. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1601 huruf b mengatur terkait adanya pengakuan pada perjanjian pemborongan pekerjaan. Menurut pasal ini penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan

kepada perusahaan lain disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dalam pasal 1601 huruf b merupakan suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri agar pemborongan pekerjaan kepada pihak lain dengan bayaran tertentu.

Adapun ketentuan lain mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang diatur pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Berdasarkan aturan hukum mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain hanya dilakukan dengan dua bentuk yaitu perjanjian pemborongan kerja dan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Hal yang harus diawasi dalam kegiatannya yaitu adanya ketentuan pada perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja yang bekerja dalam perusahaan pemberi pekerjaan, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebenarnya tidak dikenal adanya perjanjian kerja *outsourcing* melainkan perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja.¹⁷

Perjanjian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau dikenal dengan Perjanjian kerja diatur Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Selanjutnya sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada pasal 1 angka 15 yang menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian pekerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁸

Pada ketentuan pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan dengan menerima upah. Ciri-ciri yang terdapat pada pasal 1601 huruf a perjanjian kerja adalah dibawah perintah pihak lain, di bawah perintah artinya bahwa

¹⁷Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 253.

¹⁸*Ibid.*, hlm. 241.

hubungan antara pekerja dan pengusaha yaitu hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi mempunyai derajat yang lebih rendah dalam melakukan pekerjaan tertentu. Adanya perintah inilah yang membuat perbedaan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Apabila seseorang telah mengikat diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.¹⁹

Perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat dengan tertulis atau lisan. Artinya perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan boleh juga dibuat secara lisan jika perjanjian dibuat dengan tertulis maka segala biaya yang diperlukan ditanggung oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Pada Pasal 54 menyebutkan bahwa perjanjian dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha mendapat 1 (satu) salinan perjanjian kerja.²⁰ Bentuk perjanjian tertulis harus sesuai dengan yang ditentukan dalam Pasal 54 yakni perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

1. nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan;
2. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;

¹⁹ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Mh. Firdaus Sholihin, *Op.Cit.*, hlm. 13.

²⁰ Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 243.

3. jabatan atau jenis pekerjaan;
4. tempat pekerjaan;
5. besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat sahnya perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum perdata Pasal 1320 menetapkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat yaitu:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu; dan
4. suatu sebab yang halal.

Maksud kesepakatan kedua belah pihak yang ada pada Pasal 52 ayat (1) adalah pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus menyetujui atau sepakat, sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang inginkan pihak satu diinginkan juga oleh pihak lain.

Kemampuan atau kecakapan, artinya para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya. Seseorang dapat dikatakan cakap dalam membuat perjanjian jika seseorang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

Di dalam Perdata terdapat syarat subjektif dan syarat objektif. Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subjektif karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.²¹ Jika syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum artinya perjanjian dianggap tidak pernah ada. Atau sebaliknya jika

²¹ Subekti, 1996, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Intermasa, hlm. 17.

syarat subjektif tidak terpenuhi maka akibat dari perjanjian tersebut dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian oleh orang tua atau wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap dalam membuat perjanjian dapat meminta pembatalan kepada hakim. Oleh karena itu, pada dasarnya perjanjian mempunyai kekuatan hukum bila selama perjanjian itu belum dibatalkan oleh hakim.

Jenis perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 56 ayat (1) yang menyebutkan “perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja dengan waktu tertentu dibuat untuk memberikan perlindungan bagi setiap tenaga kerja dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja melalui perjanjian kerja dengan waktu tertentu untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus atau merupakan permanen suatu badan usaha.²²

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara tegas mengenai perjanjian kerja waktu tertentu.

²² Falentino Yampongogoy, 2013, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia”, *Jurnal Privatum*, Vol,01, No.01, Maret 2013, hlm. 148.

Perjanjian kerja ini didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Payaman Simanjuntak PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif lebih pendek yang jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.²³

Perjanjian PKWT dibuat secara waktu yang terbatas masa berlakunya. Perjanjian ini harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Syarat untuk dibuat perjanjian kerja waktu tertentu adalah:

- a. Harus mempunyai waktu jangka waktu tertentu;
- b. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu; dan
- c. Tidak untuk pekerjaan yang dalam masa percobaan.²⁴

Sebagaimana di dalam Pasal 59 ayat 1 huruf a sampai d, ayat 2 dan ayat 3 Undang-Undang ketenakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

²³ Khairani, *Op.Cit*, hlm. 249.

²⁴*Ibid.*

Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat dengan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan suatu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja berdasarkan pada Pasal 1603 huruf q ayat (1)

KUH Perdata, yang menyatakan bahwa lamanya kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan waktu tidak tertentu.²⁵ Lebih lanjut mengenai perjanjian kerja tidak tertentu dinyatakan pada Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana di maksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”.

Dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

²⁵ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Mh. Firdaus Sholihin, *Op.Cit.*, hlm.14.

- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Mengenai syarat-syarat untuk sahnya suatu perjanjian, apabila suatu syarat obyektif tidak terpenuhi (hal tertentu atau causa yang halal), maka perjanjiannya adalah batal demi hukum.²⁶ Artinya bila ada syarat salah satu dari syarat obyektif tidak terpenuhi atau tidak tercapai maka akan berakhirnya perjanjian dan batal demi hukum.

Pasal 65 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 ayat (1) menyebutkan bahwa “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”. Berdasarkan Pasal 65 ini pada dasarnya konsep perjanjian kerja yang terdapat di Pasal 50 sampai dengan Pasal 63 yang sudah cukup baik konstruksi hukumnya untuk menentukan bagaimana hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perjanjian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan wajib mengikuti aturan perjanjian yang tertuang pada Pasal 50 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Agar

²⁶ Subhekti, *Op.Cit.*, hlm. 22.

perjanjian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berjalan dengan baik, antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pemberi pekerjaan maka harus di daftarkan kepada instansi yang bertanggungjawab pada bidang Ketenagakerjaan serta melampirkan draft perjanjian kerja.