

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan selalu menarik untuk diteliti dan dikaji lebih dalam karena bidang ini menyangkut aspek hukum dan sosial. Masalah ketenagakerjaan kian hari mengalami perkembangan yang semakin kompleks. Baik dalam jenis pekerjaannya, maupun dari jenis perekrutan tenaga kerja itu sendiri terutama mengenai masalah perjanjian kerja.

Dahulu dikenal dua jenis perjanjian kerja, yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Saat ini, perjanjian kerja waktu tertentu mengalami perkembangan lagi dengan munculnya istilah *outsourcing*, yaitu pengalihdayaan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.¹ Perjanjian kerja ini menjadi populer karena dianggap banyak menimbulkan masalah bagi pekerja. Dalam prakteknya, perjanjian kerja *outsourcing* biasanya menggunakan judul PKWT sehingga status tenaga kerja *outsourcing* menjadi status kontrak PKWT. Jadi, *outsourcing* merupakan bagian dari perjanjian kerja waktu tertentu yang mengalami perkembangan.

Tidak hanya berhenti sampai di situ saja, dalam prakteknya ditemukan jenis perjanjian kerja waktu tertentu dalam hubungan kerja yang lain. Hubungan kerja

¹Komang Priambada, *Outsourcing vs Serikat Pekerja*, (Jakarta: Alih Daya Media, 2008), hal 12.

perjanjian kerjanya berubah dari perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan langsung oleh perusahaan kepada tenaga kerja berubah menjadi perekrutan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa kepada tenaga kerja. Jadi, dalam perjanjian kerja *outsourcing* tersebut perusahaan penyedia jasa hanya melakukan perekrutan tenaga kerja dengan standar kualitas sumber daya manusia tertentu untuk disalurkan pada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Perusahaan pengguna jasa tenaga kerja yang bentuknya seperti tersebut di atas tidak memiliki hubungan ketenagakerjaan secara langsung kepada tenaga kerja, melainkan hanya hubungan komando dari perusahaan pengguna jasa kepada tenaga kerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Hubungan ketenagakerjaan secara langsung terjadi antara perusahaan penyedia jasa dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan demikian, hak-hak dan kewajiban-kewajiban diatur oleh perusahaan penyedia jasa dengan tenaga kerja tanpa menyangkutkan perusahaan pengguna jasa.

Perusahaan pengguna jasa memiliki perjanjian tersendiri dengan perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan jasa tenaga kerja dengan kualitas tertentu untuk membantunya menyelesaikan pekerjaan sampingan dan bukan pekerjaan inti dari perusahaan pengguna jasa. Berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dibuat antara perusahaan penyedia jasa dengan tenaga kerja, tenaga kerja tak diperkenankan menuntut suatu hak apapun kepada perusahaan pengguna jasa. Segala kewajiban perusahaan dan hak-hak karyawan hanya akan dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa kepada tenaga kerja dan perusahaan pengguna jasa tak berkewajiban apapun kepada tenaga kerja.

Jika menilik ketentuan perundang-undangan khususnya Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu seharusnya dibuat untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang artinya bukan pekerjaan yang terus menerus dilakukan atau berkesinambungan. Pasal 59 Ayat (1) UU ini juga mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat 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 terlalulama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produktambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Apabila diartikan, maka perjanjian kerja waktu tertentu mengenai *outsourcing* tak boleh merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus-terus. Pekerjaan yang diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu harus dapat diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang tak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, perjanjian kerja waktu tertentu mengenai *outsourcing* hanya dapat mengatur perjanjian kerja yang sifatnya musiman atau yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Peraturan Pelaksana Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur lebih rinci mengenai perjanjian kerja waktu tertentu mengenai *outsourcing* diantaranya ialah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Berdasarkan Pasal 17 Ayat (3) Peraturan tersebut diatur mengenai jenis-jenis pekerjaan yang boleh dilakukan dengan sistem *outsourcing*, yaitu di antaranya:

1. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
2. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
3. usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);
4. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
5. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Dengan demikian, berarti pengalihdayaan atau penyerahan pelaksanaan pekerjaan diluar cabang pekerjaan tersebut ialah dilarang sesudah Permenakertrans No 19 Tahun 2012 disahkan dan dinyatakan mulai berlaku. Namun demikian, dalam prakteknya terdapat perusahaan yang masih belum mengindahkan Permenakertrans tersebut. Buktinya dalam rentang waktu dua tahun setelah pengesahan Permenakertrans, masih terdapat perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan permenakertrans tersebut. Penulis menemukan adanya perjanjian kerja pengalihdayaan pekerjaan atau jasa penyediaan jasa tenaga kerja yang jenis usahanya menyimpang dari ketentuan Permenakertrans, yakni perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja untuk jenis pekerjaan *Sales Merchant EDC*.

Menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sahnya perjanjian itu tergantung kata sepakat antara para pihak, kecakapan dari pihak-pihak yang terikat didalamnya mengenai hal tertentu yang menjadi objek perjanjian dan sebab-sebab yang diperbolehkannya perjanjian tersebut atau disebut juga sebab yang halal.

Perjanjian kerja selalu dibuat terlebih dahulu oleh perusahaan atau dari pihak penyedia kerja karena alasan antara lain:²

1. Pelaku usaha harus mampu menghadapi kegiatan transaksional dalam frekuensi tinggi;
2. Demi persaingan bisnis dalam kegiatan transaksional pelaku usaha harus mampu memberikan dan merekrut tenaga kerja dengan efektif dan efisien dalam menghadapi permintaan pekerjaan oleh tenaga kerja yang tinggi;
3. Persyaratan kontrak yang dibuat secara massal dan *uniform* itu, secara efektif harus dapat memberikan jaminan atas kekuatan dan kepastian hukum bagi pelaku usaha sendiri dan tenaga kerja.

Perjanjian kerja seperti tersebut di atas, bagi tenaga kerja dianggap memiliki kekurangan dalam hal penerapan asas kesepakatan antara pekerja dengan penyedia kerja secara langsung karena sistem *outsourcing* menggunakan jasa penyalur tenaga kerja (perusahaan *outsourcing*). Hal ini dapat memunculkan beberapa masalah terkait perjanjian kerja waktu tertentu terutama mengenai isi dari perjanjian kerjanya karena perjanjian kerja seharusnya mengatur secara

²Paulus Soepratigja, *Teknik Pembuatan Akta Kontrak Edisi Revisi*, (Yogyakarta: Cahaya Atma Pusaka, 2012), hal.164.

menyeluruh dan detail mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari penyedia kerja dan pekerja itu sendiri.

Begitu pentingnya kesepakatan dalam hukum ketenagakerjaan, maka suatu perjanjian kerja seharusnya dibuat sedemikian rupa sehingga dapat mengatur kesepakatan yang detail mengenai hak-hak dan kewajiban para pihak. Jika dikaji lebih dalam, unsur kata sepakat berarti mengandung kesepakatan dari para pihak yang bebas mengatur segala hal yang tentang apa yang akan menjadi objek perjanjian dan hal lain yang akan diperjanjikan. Selain itu, dalam hukum perdata dikenal dengan asas kebebasan berkontrak di mana perjanjian dapat dibuat dengan bebas oleh para pihak dengan syarat tak bertentangan dengan kepatutan, kesusilaan, dan ketertiban. Perjanjian yang telah dibuat dan disepakati bersama itu berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang terikat perjanjian itu. Berdasarkan uraian tersebut, maka menjadi menarik untuk diteliti dan dibahas, terutama untuk mengetahui apakah perjanjian kerja waktu tertentu mengenai pengalihdayaan pekerjaan dan atau penyediaan jasa tenaga kerja telah dapat menerapkan asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualisme didalamnya dan juga apakah konsekuensi hukum apabila terdapat para pihak yang melakukan wanprestasi terhadap perjanjian tersebut.

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang di atas dapat dikemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualisme dalam perjanjian kerja waktu tertentu ?
2. Bagaimanakah akibat hukumnya jika salah satu pihak melakukan wanprestasi terhadap perjanjian kerja waktu tertentu?
3. Bagaimana pandangan Islam mengenai keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu dalam kaitannya dengan asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualisme?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini mempunyai tujuan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualisme dalam perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis akibat-akibat hukumnya apabila ada pihak pihak yang melakukan wanprestasi terhadap perjanjian kerja waktu tertentu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pandangan Islam mengenai keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki kontribusi secara teoritis dan praktis, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai kontrak kerja perjanjian kerja waktu tertentu dari perspektif hukum dan perspektif hukum Islam.

2. Manfaat secara praktis.

Memberikan masukan bagi pihak yang bergelut dalam penyusunan kontrak kerja waktu tertentu agar lebih memperhatikan asas-asas umum dalam perjanjian khususnya asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualisme.

E. Kerangka Konseptual

1. Perjanjian berdasarkan definisi yang diberikan dalam Pasal 1313 KUH Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.
2. Subekti menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu dari peristiwa ini timbul hubungan perikatan.³

³Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 1987), hal. 1.

3. Menurut Abdul Kadir Mohammad, perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melakukan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.⁴
4. Menurut Mertokusumo, perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum. Dengan demikian kedua belah pihak sepakat untuk menentukan peraturan atau kaedah, atau hak dan kewajiban yang mengikat mereka untuk ditaati dan dijalankan. Kesepakatan itu adalah untuk menimbulkan akibat hukum, menimbulkan hak dan kewajiban dan apabila kesepakatan itu dilanggar maka akan ada akibat hukum, si pelanggar dapat dikenakan akibat hukum atau sanksi.⁵
5. Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau penyedia kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
6. Subekti memberikan pengertian tentang perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁶

⁴Abdul Kadir Mohammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: Citra Aditya Bhakti,1992), hal. 78.

⁵Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, (Yogyakarta:Liberty,1999),

⁶ Subekti, *Aneka Perjanjian*,(Bandung: Alumni Bandung,1977), hal. 63

7. Asas kebebasan berkontrak adalah adanya kebebasan seluas-luasnya yang oleh undang-undang di berikan kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan ketertiban umum(Pasal 1338 jo 1337 KUH Perdata).
8. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri adalah asas esensial dari hukum perjanjian, atau juga dikenal dengan asas konsensualisme. Pasal 1320 KUH Perdata mengandung asas konsensualisme yang mengandung arti adanya kemauan (*will*) para pihak untuk saling berprestasidan kemauan untuk saling mengikatkan diri. Kemauan ini membangkitkan kepercayaan bahwa perjanjian itu dipenuhi.

F. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan masalah dengan melihat, menelaah dan menginterpretasikan hal-hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum yang berupa konsepsi, peraturan perundang-undangan, pandangan, doktrin hukum dan sistem hukum yang berkaitan. Jenis pendekatan ini menekankan pada diperolehnya keterangan berupa naskah hukum yang berkaitan dengan objek yang diteliti⁷. Penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis normatif.

⁷Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: Rajawali Pers, 1985), hal.52

2. Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer, yaitu data-data yang diperoleh langsung dari sumber-sumber melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait secara langsung diantaranya pimpinan perusahaan, staf personalia perusahaan dan serikat pekerja pada perusahaan tersebut.

b. Data-data sekunder yang terdiri dari :

1. Bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan topik penelitian, antara lain :

a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Bahan hukum sekunder yang dikumpulkan adalah buku, jurnal, makalah, dan artikel.

3. Alat pengumpulan data

Alat pengumpulan data yang akan penulis gunakan adalah bahan kepustakaan berupa literatur-literatur dan juga menggunakan wawancara mendalam pada pihak-pihak yang terkait secara langsung pada bidang tersebut.

3. Analisis data

Setelah data diperoleh akan dianalisis secara kualitatif dan disajikan dalam bentuk deskripsi berupa rangkaian tulisan yang utuh.

G. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dalam 5 (lima) bab yang saling terkait. Bab I berjudul pendahuluan, menguraikan tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teoritis, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II tentang tinjauan umum tentang perjanjian kerja menguraikan mengenai definisi-definisi asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, perjanjian kerja waktu tertentu, kaidah-kaidah umum dalam pembuatan perjanjian, serta wanprestasi dalam perjanjian dan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu melalui undang-undang.

Bab III yang berjudul pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu akan memaparkan hasil penelitian sekaligus menganalisis tentang permasalahan yang dikemukakan, yakni penerapan asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualisme dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan akibat-akibat hukum apabila terjadi wanprestasi oleh para pihak.

Bab IV yang berjudul tinjauan Islam terhadap penerapan asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualisme dalam perjanjian kerja waktu tertentu menguraikan perjanjian kerja yang ideal menurut Islam, perbandingan kaidah-kaidah dalam perjanjian kerja menurut Islam dengan kaidah-kaidah menurut ketentuan hukum perdata dan kaidah perjanjian kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan.

Bab V sebagai penutup berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan intisari dari pembahasan permasalahan. Saran-saran yang diberikan

dalam skripsi ini sangat berkaitan erat dengan pembahasan permasalahan yang ditujukan untuk pihak-pihak yang terkait dalam penyusunan perjanjian kerja waktu tertentu, pemerintah dan masyarakat yang menaruh perhatian dalam bidang ini.