

PERUBAHAN STATUS HUBUNGAN KERJA PEKERJA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

Oleh

Miftakhul Huda,

Abstract

Regulation of service providers working in employment law is always opposed to the norms and principles of law. The existence of labor service company that can not be separated in the dynamics of development in the Indonesian labor force of restrictions are clear and precise in the formulation of legislation. Changes in employment status as one of the forms of legal protection of workers' labor service provider is one of the restrictions set by the Government through Act No. 13 of 2003 on Labour in particular labor relations agreements. Given the setting in Employment Act can not be separated from the basic principles of the agreement, then the restriction that there must still be based on the basic principles. Protection laws enacted by not considering the basic principles of the law will only make the problem more complex labor and potentially creates new problems.

Keyword :*Labor law, work relationship, employment agreement*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilahirkan dari semangat reformasi khususnya dalam menegakkan perlindungan hak asasi manusia. Pembangunan ketenagakerjaan didesain untuk memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja sekaligus menciptakan suasana yang kondusif bagi laju perkembangan ekonomi. Ketimpangan yang terjadi sebagai implementasi dari peraturan sebelumnya dianggap telah menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam hubungan kerja.

Salah satu bentuk upaya pemerintah dalam melindungi pekerja adalah mengatur pelaksanaan praktik *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui Pasal 64. Dalam ketentuan pasal tersebut dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pengaturan tentang penyerahan sebagian pekerjaan ini merupakan pengembangan dari ketentuan dalam KUHPerduta Pasal 1601b yang menyebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah perjanjian dimana si pemborong

mengikatkan diri untuk melakukan suatu pekerjaan bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima biaya tertentu.

Keberadaan praktik *outsourcing*, khususnya dalam pengertian penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja tidak dapat dipisahkan dalam perkembangan hubungan industrial. Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan (Adrian Sutedi, 2011:217)

Pengakuan pemerintah terhadap praktik *outsourcing* semakin jelas terlihat dengan diundangkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, sebagaimana dirubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2014. Selain itu diterbitkan pula Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012. Bahkan di provinsi Jawa Timur diundangkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pemberlakuan peraturan perundang-undangan tersebut tidak terlepas dari pendapat Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 serta Putusan Nomor 27/PII-IX/2011 yang menganggap bahwa pembatasan berupa syarat-syarat dalam pelaksanaan *outsourcing* yang diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan bentuk upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja.

Hubungan hukum yang terjadi sesuai ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijabarkan oleh Pasal 65 dan Pasal 66. Selanjutnya menurut Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) hubungan kerja dapat berubah dimana hubungan kerja yang awalnya terjadi antara pekerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini berakibat bahwa pekerja yang sebelumnya telah memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemborong atau dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh demi hukum berubah hubungannya menjadi dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang sebelumnya tidak memiliki hubungan kerja dengan pekerja sama sekali. Dengan demikian menurut ketentuan dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) dapat dimungkinkan pembatalan perjanjian oleh sebab selain dari tidak terpenuhinya syarat sah perjanjian dan sekaligus pembatalan tersebut diikuti dengan peralihan salah satu subjek perjanjian untuk diikatkan pada perjanjian dengan pihak atau subjek baru.

Dalam memberikan pendapatnya pada putusan perkara terkait pasal 64, Mahkamah Konstitusi tidak membahas lebih lanjut mengenai perubahan status hubungan kerja tersebut. Mahkamah Konstitusi hanya menuliskan kembali

ketentuan dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4). Sedangkan ketentuan perubahan status hubungan kerja tersebut tidak sesuai dengan asas hukum dalam perjanjian. Walaupun tujuan dari pemberlakuan Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) adalah untuk lebih menjamin perlindungan terhadap pekerja, tetapi tidak semestinya harus tetap mengindahkan asas hukum yang berlaku.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakan tersebut dapat dirumuskan isu hukum yaitu apakah ketentuan perubahan status perjanjian kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip perjanjian dalam hukum perdata.

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisa teori, prinsip, atau asas, yang mendasari adanya ketentuan perubahan status perjanjian kerja serta menemukan tujuan dari diadakannya ketentuan mengenai perubahan status perjanjian kerja dalam kerangka perlindungan hak bagi pekerja dan pengusaha untuk mewujudkan hubungan industrial Pancasila yang harmonis.

D. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode penelitian hukum normatif yang menghasilkan preskriptif dimana bahan-bahan hukum primer dan sekunder dikaji dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani (Peter Mahmud Marzuki, 2010;93) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*) yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum (Peter Mahmud Marzuki, 2010;95)

PEMBAHASAN

Pilar Pembangunan Ketenagakerjaan meliputi tiga unsur yang tidak dapat dipisahkan meliputi pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Setiap unsur memiliki peranan penting guna menjaga dan meningkatkan keharmonisan hubungan industrial. Pengusaha sebagai pemberi kerja berkewajiban untuk taat pada peraturan yang telah ditetapkan serta berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja sebagai mitra dalam menjalankan usahanya. Pekerja sebagai mitra kerja pengusaha berkewajiban untuk taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau peraturan yang telah diputuskan bersama. Selain itu pekerja juga berkewajiban memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Unsur pemerintah dalam hubungan industrial selain sebagai pembentuk peraturan perundang-undangan juga sebagai pengawas yang memastikan seluruh peraturan dijalankan dengan baik dan sekaligus membantu dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Guna menunjang hubungan industrial yang harmonis, maka terlebih

dahulu harus diwujudkan hubungan kerja yang harmonis dengan perlindungan dan batasan-batasan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Soepomo mendefinisikan hubungan kerja sebagai suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah (Soepomo, 1987:1). Sementara Adrian Sutedi menggambarkan hubungan kerja sebagai sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata (Adrian Sutedi, 2011:45). Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik (Abdul Khakim, 2014:42). Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dari pengertian tersebut terlihat bahwa inti dari hubungan kerja adalah adanya perjanjian kerja, baik dilakukan secara tertulis maupun secara lisan. Pengertian perjanjian kerja sebagaimana dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Lebih lanjut Subekti memberikan unsur tambahan dalam definisinya terkait perjanjian kerja yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (Soebekti, 1995:58)

Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka sesuai dengan Pasal 54 Undang-undang Ketenagakerjaan sekurang-kurangnya harus 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.

Sebagaimana ketentuan mengenai perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-undang Ketenagakerjaan juga mendasarkan keabsahan perjanjian pada 4 syarat yaitu:

1. kesepakatan kedua belah pihak, dalam arti tidak ada paksaan atau ancaman.

2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, dalam arti sudah cukup umur dan tidak dalam pengampuan.
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam arti adanya pekerjaan yang harus dilakukan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat pertama dan kedua tidak terpenuhi, dalam hal ini terjadi pemaksaan/ancaman atau dilakukan oleh orang yang berumur kurang dari 18 tahun sebagaimana Pasal 1 angka 26 maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sedangkan apabila syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi, dalam hal ini tidak terdapat pekerjaan yang diperjanjikan atau pekerjaan yang diperjanjikan bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Mengenai berakhirnya perjanjian kerja dijelaskan dalam Pasal 61 sebagai berikut :

- (1) Perjanjian kerja berakhir 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
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Selanjutnya Undang-undang Ketenagakerjaan juga memberikan batasan sebagaimana dalam Pasal 65:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat 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; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja 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
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Sementara itu ketentuan mengenai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diatur tersendiri dalam Pasal 66 sebagai berikut:

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
 - c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh meruakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan,

Berkaitan dengan Pasal 65 dan 66 Undang-undang Ketenagakerjaan terdapat Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 menyebutkan bahwa 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 tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Pengaturan lebih lanjut diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dalam peraturan menteri tersebut tidak secara tegas mendefinisikan apa yang dimaksud dengan Pemborongan Pekerjaan, tetapi hanya mempertegas syarat-syarat pelaksanaan pemborongan pekerjaan dengan penambahan ketentuan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan harus menyerahkan laporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan. Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian

pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Sejalan dengan pemborongan pekerjaan, penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga mencantumkan sanksi berupa perubahan status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi kerja. Meskipun dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tidak menyebutkan kembali mengenai sanksi perubahan status, tetapi hal tersebut tidak dapat menghapuskan ketentuan dalam Pasal 66 Ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan. Pengaturan tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain justru secara tegas diatur dalam Pasal 20 ayat (2) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang menyebutkan bahwa Hubungan kerja beralih menjadi hubungan keraj antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja dalam hal perusahaan pemberi kerja menyerahkan pekerjaan untuk jenis pekerjaan selain :

- a. Usaha pelayanan kebersihan (cleaning service)
- b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering)
- c. Usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan)
- d. Usaha jasa penunjang di pertambangan, perminyakan dan kelistrikan; dan
- e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh

Tujuan diberlakukan sanksi perubahan status hubungan kerja tentu bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal terjadi penyimpangan peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Perlindungan bagi pekerja/buruh menjadi salah satu pertimbangan dalam pembentukan Undang-undang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam diktum Menimbang huruf d bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasa apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Apabila melihat rumusan pasal-pasal mengenai perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terlihat bahwa prinsip perjanjian kerja yang dipergunakan tetap berdasar pada prinsip dasar atau asas hukum perdata khususnya dalam bidang perjanjian. Perjanjian kerja sebagai salah satu elemen pokok dalam hubungan kerja terikat oleh banyak asas hukum, khususnya asas hukum perdata. Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja sebagai kerangka hubungan hukum merupakan hubungan dalam ranah hukum privat dimana subjek hukumnya adalah pengusaha dan pekerja tanpa melibatkan pihak lain. Dari hubungan tersebut jelas bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam pelaksanaan hubungan tersebut tidak berdampak pada pihak lain secara langsung. Secara umum

dalam suatu perjanjian yang dibuat secara sah terkandung asas (Abdul Rasyid Saliman, 2008;50-51) :

- a. Konsensualisme, adalah perjanjian itu telah terjadi jika telah ada konsensus antara pihak-pihak yang mengadakan kontrak
- b. Kebebasan berkontrak, artinya seseorang bebas untuk mengadakan perjanjian, bebas mengenai apa yang diperjanjikan, bebas pula menentukan bentuk kontraknya
- c. Acta sunt seranda, artinya kontrak itu merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (mengikat).

Di samping itu, beberapa asas lain dalam standar kontrak :

- d. Asas Kepercayaan
- e. Asas Persamaan Hak
- f. Asas Keseimbangan
- g. Asas Moral
- h. Asas Kepatutan
- i. Asas Kebiasaan
- j. Asas Kepastian Hukum

Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 55 Undang-undang Ketenagakerjaan berbunyi perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Pasal ini mengandung asas kebebasan berkontrak sebagaimana lazim dianut dalam ruang lingkup hukum perdata. Prinsip dasar kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdata merupakan bagian integral perjanjian kerja (Juanda Pangaribuan 2011:66). Ketentuan tersebut sejalan dengan Pasal 1338 KUHPerdata yang menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, dan suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Lebih lanjut dalam Pasal 1340 KUHPerdata disebutkan bahwa suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Dengan demikian pihak lain yang tidak ikut serta dalam pembuatan suatu perjanjian tidak akan secara langsung terdampak dengan perjanjian tersebut. Lebih lanjut Lalu Husni (Lalu Husni 2003:17) berpendapat bahwa substansi hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang yang disebut buruh bekerja pada orang lain yang disebut majikan (bersifat keperdataan).

Undang-undang Ketenagakerjaan diundangkan pada tahun 2003, artinya pembentukan Undang-undang ketenagakerjaan belum mengikuti ketentuan Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, tetapi masih mengikuti tata cara yang tertuang dalam Keputusan Presiden Nomor 44 tahun 1999 tentang Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Bentuk Rancangan Undang-undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Keputusan Presiden. Keputusan presiden ini hanya menjadi semacam pedoman dalam pembuatan Undang-undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikarenakan hierarki peraturan perundang-undangan yang

diatur dalam Pasal 2 Ketetapan MPR No. III/MPR/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan menyebutkan bahwa Tata urutan peraturan perundang-undangan Republik Indonesia adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945;
- 2) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia;
- 3) Undang-Undang;
- 4) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu);
- 5) Peraturan pemerintah;
- 6) Keputusan Presiden;
- 7) Peraturan Daerah.

Asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik terdapat dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 10 tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang yang meliputi:

- a) Kejelasan tujuan;
- b) Kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat;
- c) Kesesuaian antara jenis dan materi muatan;
- d) Dapat dilaksanakan;
- e) Kedayagunaan dan Kehasilgunaan;
- f) Kejelasan rumusan; dan
- g) Keterbukaan.

Selanjutnya dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 10 tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang menyebutkan bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan mengandung asas:

- a) pengayoman;
- b) kemanusiaan;
- c) kebangsaan;
- d) kekeluargaan,
- e) kenusantaraan;
- f) bhinneka tunggal ika;
- g) keadilan;
- h) kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
- i) ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau
- j) keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

Meskipun asas-asas hukum tersebut diundangkan dalam peraturan perundang-undangan setelah diundangkannya Undang-undang Ketenagakerjaan, tetapi asas-asas tersebut bukanlah asas yang baru muncul. Asas-asas hukum tersebut sudah lama ada dan melandasi peraturan hukum yang berlaku di Indonesia.

Penerapan perubahan status hubungan kerja dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) berbeda dengan perubahan bentuk perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (7). Dalam ketentuan pasal tersebut dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat bukan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau berhubungan dengan produk baru dan yang

perpanjangan atau pembaharuannya tidak sesuai dengan ketentuan maka perjanjian kerjanya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perubahan yang terjadi dalam ketentuan pasal ini adalah jenis perjanjian kerjanya yang sebelumnya perjanjian kerja berdasarkan waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Ketentuan dalam Pasal 59 ayat (7) merubah materi/objek perjanjian kerja karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan tanpa merubah subjek/pihak yang membuat perjanjian. Sama halnya dengan ketentuan dalam Pasal 22 ayat (3) yang menetapkan bahwa pemagangan yang tidak dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan secara tertulis atau dalam perjanjian tersebut tidak memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan serta tidak mencantumkan jangka waktu pemagangan, maka status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Penerapan perubahan status hubungan kerja dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) juga berbeda dengan ketentuan dalam hal perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Sebagaimana ketentuan Pasal 163 diatur pilihan (option) untuk melanjutkan hubungan kerja atau mengakhiri hubungan kerja apabila perusahaan mengalami perubahan status. Pemberian pilihan ini sangat tepat dikarenakan salah satu pihak (perusahaan) yang membuat perjanjian telah berubah, sehingga apabila akan dilanjutkan perlu persetujuan para pihak sebagai pemenuhan asas konsensualisme/kesepakatan. Pengaturan dalam Pasal 163 telah membuktikan bahwa pemberian perlindungan hukum kepada pekerja dengan memberlakukan pesangon sebesar dua kali ketentuan apabila perusahaan tidak mau melanjutkan hubungan kerja, tetap dapat diterapkan dengan tetap konsisten mengakomodir asas perjanjian sebagai dasar pembentukan normanya.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja sangat diperlukan dan harus ditingkatkan serta diawasi. Pemerintah sebagai unsur pembentuk peraturan perundang-undangan harus dapat memberikan perlindungan melalui pembuatan norma hukum yang jelas dan sesuai dengan asas-asas hukum yang berlaku. Perlindungan hukum kepada pekerja perusahaan penyedia jasa pekerja dengan jalan merubah status hubungan kerja tidak sesuai dengan asas hukum yang berlaku khususnya asas perjanjian/kontrak. Perubahan status hubungan kerja merupakan ketentuan yang tidak memiliki dasar kuat dan menyebabkan konflik norma.

B. SARAN

Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja harus tetap memperhatikan asas-asas hukum yang berlaku. Sebaiknya dilakukan perubahan sanksi terhadap pelanggaran/penyimpangan ketentuan Pasal 65 dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebelumnya berupa perubahan status hubungan kerja, menjadi pencabutan izin dan denda serta pemenuhan hak pekerja sebagaimana ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim., *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. 4, Cet. 1, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Abdul R. Saliman et.al., *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, Ed. 2, Cet. 4, Kencana, Jakarta, 2008.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Ed. 1, Cet. 4, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1987.
- Juanda Pangaribuan., *Kedudukan Dosen dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. 1, Cet. 1, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2011.
- Lalu Husni., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Rev, Cet. 3, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Ed. 1, Cet. 6, Kencana, Jakarta, 2010.
- R Soebekti, *Aneka Perjanjian*, Ed. Rev, Cet. 10, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.

Peraturan Perundang-Undangan Indonesia

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012

Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003

Putusan Nomor 27/PII-IX/2011