

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual, dimana pembangunan ketenagakerjaan juga mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh pada khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.¹

¹ H. Salim, HS, *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.9

Peningkatan kualitas pelaku bisnis di jaman globalisasi dapat turut serta dalam persaingan dipasar bebas, pelaku bisnis juga dituntut terkait mutu suatu produk yang diproduksinya serta dipasarkan yang harus memenuhi standart internasional atau setara dengan standr nasional. Jika kualitas orang-orang yang bekerja pada perusahaan belum seperti yang diharapkan atau dengan kata lain sumber daya manusianya tidak dapat bersikap profesional dalam melakukan pekerjaannya. Dalam perkembangan globalisasi dan pasar bebas yang sedang kita hadapi saat ini, yang menjadi permasalahan bukan saja diukur tidak hanya kualitas dan kwanntitas suatu produk, namun masalah yang menyangkut hak dan kewajiban, tertian dalam berbagai perjanjian.²

Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend bagi pemilik perusahaan. Banyak perusahaan *outsourcing* yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan. 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*)³. Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan

²Lalu Husni, *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 34.

³Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2009, hlm 217

diharapkan melakukan penghematan atas pengeluaran pembiayaan Sumber Daya Manusia..

Badan hukum berupa PT dapat disebut sebagai pihak salah satunya dalam suatu perjanjian. Keduanya adalah subyek hukum atau pihak yang melakukan perbuatan hukum, dalam mengemban hak dan kewajiban. Perbuatan hukum mengikuti badan hukumnya serta mengikat badan hukum itu sebagai sebuah legalitas identitas (*legal entity*). Pelaksanaannya, apabila terjadi suatu perjanjian, yang dilanggar dalam hal ini salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya (wanprestasi) akan menimbulkan kerugian pada pihak yang lain. Pihak yang dirugikan dapat melakukan penuntutan dalam pemenuhan haknya. “Perjanjian kerjasama hanya mempunyai daya hukum intern (ke dalam) dan tidak mempunyai daya hukum ke luar”. Yang bertindak ke luar dan bertanggung jawab kepada pihak ketiga adalah kerugian di antara para sekutu diatur dalam perjanjiannya, yang tidak perlu diketahui masyarakat.⁴

Perjanjian dapat menimbulkan perikatan. Perikatan dapat dikatakan sebagai perhubungan hukum dua orang atau dua pihak, adapun pihak yang satu hendak menuntut sesuatu hal yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi kewajiban itu.⁵Selain orang – perorangan (manusia secara biologis), para pihak dalam perjanjian bisa juga terdiri dari badan hukum.

⁴ Subekti, *Aneka Perjanjian, cet.10*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 14.

⁵ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm.17

Globalisasi ekonomi yang berkembang selalu meningkatkan persaingan dalam menuntut pelaku usaha terkait efisiensi lini perusahaan agar selalu tetap serta terus eksis yang menimbulkan serta menciptakan produk dan atau jasa layanan terbaik. Kompetensi yang dihadapi diakibatkan minat kerja lingkungan bisnis, maka perusahaan akan semakin linear dan responsif sehingga dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja yang karakteristiknya serba cepat dan serba tidak pasti.⁶

Penyesuaian kondisi ditujukan agar konsistensi dunia usaha tetap dan terjaga, banyak pemborongan kerja dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya, yang sering disebut dengan istilah *outsourcing*. Suatu implementasi hubungan kerja serta perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib menyerahkan sebagian pelaksana pekerjaan tersebut kepada perusahaan lain, yang sudah lama dikenal di Indonesia. Pelaksanaan *outsourcing* sudah berjalan sejak jaman kolonial Belanda seperti tercantum dalam Pasal 1601 b KUHPerdara yang mengatur “Pemborongan pekerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, sipemborong mengikatkan diri untuk menyerahkan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborong dan menerima suatu harga yang ditetapkan.”Sebelum keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, tidak ditemukan satupun peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terkait *outsourcing*. Aspek hubungan kerja dan tanggung jawab

⁶*Loc., Cit.*

diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.⁷

Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, berisi tentang perusahaan yang menyerahkan pelaksanaan suatu pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan, atau penyediaan jasa pekerja / buruh yang secara tertulis dibuat, dan sering diartikan sebagai *outsourcing*. Menyikapi praktik pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan *outsourcing*, pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat pasal yang membahas mengenai PKWT dimaksudkan memberi kepastian hukum pekerja serta untuk acuan menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan PKWT dan *outsourcing*.⁸

Interaksi dalam proses antara pekerja dengan pengusaha banyak factor yang mempengaruhi. Selanjutnya peranan internal kondisi internal perusahaan sangat penting, kondisi kerja (*working condition*) dan budaya perusahaan (*corporate culture*), serta kondisi eksternal perusahaan yaitu eksistensi pemerintah dalam memainkan tugas serta fungsi sebagai regulator yang berfungsi membuat perundang-undangan. Alat yang digunakan mengontrol sistem hubungan industrial pada tingkat mikro perusahaan maupun tingkat makro perusahaan, asosiasi serikat pekerja, dan organisasi pengusaha selaku organisasi

⁷ Djoko Pranoto, *Outsourcing Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)*, Materi Seminar *Outsourcing –Regulation, Strategy & Trend*, Hotel Ritz Carlton, Jakarta, 2005.

⁸*Loc, Cit.*

yang mempunyai kepentingan untuk memperjuangkan kepentingan dan kelompoknya masing-masing.

Istilan dalam penyediaan jasa pekerja yang berdasarkan hukum Ketenagakerjaan, sumber sebenarnya berdasarkan ketentuan dalam Pasal 64 Undang - Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.⁹

PT. Mitra Pengusaha Indonesia (PT. MPI) merupakan perusahaan jasa penyedia dan pengelola pemborongan kerja yang didirikan pada bulan April 2007 di Semarang. PT. MPI didirikan oleh personel yang *expert* di bidang Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan, dengan maksud dan tujuan untuk memberikan pelayanan penyediaan dan pengelolaan pemborongan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penerapan kerjasama dengan perusahaan User, PT. MPI menerapkan sistem “*open management*” yang berarti terbuka dalam proses pengelolaan pemborongan kerja dan user dapat melakukan *cross check*, terkait dengan perjanjian kerja antara PT. MPI dengan karyawan, data pembayaran upah karyawan yang murni diterima oleh karyawan berdasarkan hasil kerja (tanpa potongan), pembayaran jaminan sosial pemborongan kerja

⁹Loc. Cit

pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, dan lain-lain. Dengan slogan “*trustworthy partner for your business*”¹⁰

Pola kerjasama PT. MPI memberikan pelayanan kepada pengguna jasa dalam bentuk penempatan tenaga kerja dengan sistem kontrak kerja yaitu dengan pengelolaan dari PT. MPI. Sistem ini sangat membantu pengguna jasa dalam menangani manajemen sumber daya manusia, juga membantu dalam penempatan tenaga kerja yang sesuai kualifikasi perusahaan, memudahkan pengguna jasa dalam pengontrolan kinerja karyawan, membantu perusahaan agar dapat lebih berkonsentrasi dalam pengembangan usaha.

PT. MPI menyediakan tenaga kerja formal untuk seluruh posisi kerja yang diperlukan di sektor industri, perdagangan, dan jasa. Adapun tenaga kerja yang disediakan oleh PT. Mitra Pengusaha Indonesia adalah :

1. *Security/ Satpam*
2. *Office Boy/ Girl*
3. *Cleaning Service*
4. *Driver*

Dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja PT. MPI merekrut sendiri tenaga kerjanya yaitu dengan tahapan pertama penyeleksian berkas, interview, kontrak kerja tertulis, mada bintal, training, training penempatan, dan penempatan di perusahaan pemberi kerja. Terkait dengan jasa yang ditawarkan

¹⁰Rina, “*Wawancara Pribadi*”, HRD, 19 Juni 2018, PT. MPI Kudus, Kudus.

oleh PT. MPI kepada RS. Mardi Rahayu Kudus yaitu penyediaan jasa *security/* keamanan

Salah satu contoh sengketa yang sering terjadi dalam hubungan kerjasama PT. MPI dan RS. Mardi Rahayu muncul akibat pembayaran gaji dari RS. Mardi Rahayu terlambat sedangkan PT. MPI wajib membayar gaji karyawan tepat waktu. Dalam kasus ini muncul masalah ketika PT. MPI harus memenuhi kewajibannya membayar upah kepada karyawannya sedangkan dari pihak Mardi rahayu belum mencairkan dana gaji atas pekerjaan yang dikerjakan oleh PT. MPI. Kendala teknis yang ditemui yaitu :¹¹

1. Kekosongan anggota yang ijin, pihak penyedia jasa tenaga kerja harus isi kekosongan anggota;
2. Anggota yang tidak menjalankan sesuai SOP;
3. Status hubungan kerja dalam praktek selalu kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

Menurut ketentuan Pasal 59 ayat (4).Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.dalam prakteknya jangka waktu ada yang membuat untuk 1 tahun, sudah itu diperbaharui lagi, untuk perpanjangan diberhentikan dulu 1 bulan setelah itu dibuat lagi kontrak baru. Perpanjangan waktu hanya

¹¹Rina, “Wawancara Pribadi”, HRD, 19 Juni 2018, PT. MPI Kudus, Kudus.

untuk satu kali tetapi dalam praktek pekerja itu selalu diperpanjang waktu kerjanya dengan membuat perjanjian kerja baru.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut di atas, peneliti tertarik mengambil judul **“Pelaksanaan perjanjian kerjasama antara PT. MPI dengan RS.Mardi Rahayu Kudus dalam Penyediaan Jasa Pemborongan kerja.”**

B. Rumusan Masalah :

Latar belakang diatas memiliki permasalahan pokok yaitu dalam perjanjian kerjasama di bidang pemborongan kerja dapat penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerjasama antara PT. MPI dan RS. Mardi Rahayu Kudus dalam Penyediaan Jasa Pemborongan kerja?
2. Cara penyelesaian seperti apakah jika apabila terjadi perselisihan terkait perjanjian kerjasama antara PT. MPI dan RS. Mardi Rahayu Kudus ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pelaksanaan perjanjian kerjasama antara PT. MPI dan RS. Mardi Rahayu Kudus dalam Penyediaan Jasa Pemborongan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa cara penyelesaian seperti apakah jika apabila terjadi perselisihan terkait perjanjian kerjasama antara PT. MPI dan RS. Mardi Rahayu Kudus.

D. Kegunaan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian pelaksanaan perjanjian kerjasama antara PT. MPI dan RS.Mardi Rahayu Kudus dalam Penyediaan Jasa Pemborongan kerja terbagi menjadi kegunaan teoritis dan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pada pengembangan dan kemajuan dibidang ilmu pengetahuan khususnya ilmu Perdata.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, terutama kepada pemerintah dan masyarakat dalam hal pelaksanaan perjanjian kerjasama antara PT. MPI dan RS.Mardi Rahayu Kudus dalam penyediaan jasa pemborongan kerja.