

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Demi terperolehnya suatu penghasilan untuk memenuhi kebutuhan bertahan hidup, manusia bekerja. Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) telah mengatur secara eksplisit mengenai hak manusia atau masyarakat Indonesia untuk bekerja yaitu dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap warga berhak untuk bekerja dan mendapat penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka, untuk melindungi rakyat dalam pelaksanaan ketenagakerjaan dan mencapai penghidupan yang layak, Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) hadir sebagai payung hukum di bidang ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai hukum perburuhan, yaitu seperangkat aturan, baik tertulis maupun tidak yang berhubungan tentang kejadian ketika seseorang bekerja untuk orang lain dan menerima gaji.¹

Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, salah satu hambatan adalah tingginya angka pengangguran. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tercatat bahwa jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 6,88 juta orang per

¹ Iman Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Harvarindo, 2003), hal.7.

Februari 2020.² Selain itu, persaingan ekonomi global yang semakin cepat dan canggih turut menimbulkan persaingan usaha yang begitu ketat. Sehingga dalam rangka penyesuaian terhadap tuntutan pasar secara nasional maupun internasional yang cepat dan fleksibel tersebut, pemerintah dan pihak-pihak dalam dunia usaha dituntut untuk lebih kreatif dan cermat dalam mengatasinya seperti membuat regulasi atau perangkat hukum dalam rangka menciptakan kesempatan kerja yang luas dan mengembangkan investasi dunia usaha. Dalam rangka memenuhi persaingan usaha yang semakin ketat ini, para pengusaha melakukan upaya dalam menangkap peluang-peluang bisnis dengan mengedepankan efektifitas dan efisiensi kerja.³ Perubahan sistem dalam pengelolaan usaha yang diterapkan dengan tujuan terciptanya lingkungan kerja yang efektif, efisien, dan produktif pada beberapa waktu belakangan ini adalah sistem *outsourcing*.

Di Indonesia, *outsourcing* disebut sebagai alih daya. *Outsourcing* juga disebut *contracting out*, sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke perusahaan atau tempat lain.⁴ Maurice Greaver menjelaskan bahwa *outsourcing* merupakan tindakan pengalihan sebagian kegiatan perusahaan dan hak dalam mengambil keputusan kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan tersebut terikat dalam perjanjian kerja sama.⁵

² Fajar Pebrianto, "Tingkat Pengangguran Terbuka Februari 2020 Turun Jadi 4,99 Persen", <<https://bisnis.tempo.co/read/1338920/tingkat-pengangguran-terbuka-februari-2020-turun-jadi-499-persen/full&view=ok>> diakses pada 21 September 2020.

³ Siti Kunarti, "*Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan*", Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 9, No. 1 Januari 2009, hal. 67.

⁴ *Ibid.*, hal. 67-68.

⁵ Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus Cetakan I*, (Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, 2012), hal. 17.

Mengutip dari laman resmi Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI), terdapat lebih dari 6.200 (enam ribu dua ratus) perusahaan pemasok tenaga kerja yang telah terdaftar pada Oktober 2012. Adapun beberapa dasar pertimbangan bagi sebuah perusahaan dalam melakukan *outsourcing* diantaranya:

1. Meningkatkan fokus bisnis perusahaan
2. Membagi risiko usaha⁶
3. Perusahaan tidak menangani masalah ketenagakerjaan secara langsung
4. Perusahaan dapat melakukan penghematan dan efisiensi⁷

Namun *outsourcing* juga memiliki beberapa kelemahan bagi perusahaan pengguna jasa pekerja, antara lain:

1. Hilangnya keterampilan kritikal atau mengembangkan keterampilan yang tidak sejalan dengan kompetensi inti
2. Hilangnya keterampilan lintas fungsional karena adanya penugasan kepada pihak lain
3. Hilangnya pengawasan perusahaan terhadap pemasok
4. Ketergantungan perusahaan pada vendor untuk kegiatan, jasa, dan harga yang ditawarkan⁸

Dibalik polemik dan perdebatan tentang *outsourcing* yang identik dengan eksploitasi pekerja,⁹ Harijanto, Ketua Bidang Ketenagakerjaan Asosiasi

⁶ Siti Hanah dan Nur Asmilia, “Peran Para Pihak dalam Hubungan Kerja Pekerja *Outsourcing* yang Menjadikan Hubungan Kerja Harmonis”, *EkoPreneur*, Vol.1, No. 1 Des 2019, hal. 91.

⁷ Siti Kunarti, *Op.Cit.*, hal. 71.

⁸ Siti Hanah, *Op.Cit.*, hal. 91.

⁹ “Pakar: RUU Ciptaker Jadi Solusi Masalah *Outsourcing*”, <<https://www.jpnn.com/news/pakar-ruu-ciptaker-jadi-solusi-masalah-outsourcing>> diakses pada 22 September 2020.

Pengusaha Indonesia (APINDO) berkata bahwa *outsourcing* dapat membuka kesempatan dan ruang yang besar bagi ketenagakerjaan¹⁰ serta membuat perusahaan lebih efisien dan menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia karena alih daya merupakan penyerahan sebagian tugas perusahaan kepada pihak lain.¹¹ Pendiri *The Outsourcing Institute* dan Presiden Direktur dari *Micheal F. Corbett & Associates Consulting Firm* Micheal F. Corbett menyatakan bahwa *outsourcing* telah menjadi alat manajemen dalam pemecahan masalah dan mendukung tujuan dan sasaran bisnis.¹² Dengan demikian *outsourcing* tidak hanya dapat membantu menurunkan angka pengangguran karena terbukanya lapangan pekerjaan yang luas, namun juga meningkatkan iklim ekonomi Indonesia secara global yang persaingannya semakin ketat.

Outsourcing baru dapat terlaksana setelah adanya perjanjian kerja tertulis yang dapat berupa perjanjian pemborongan pekerjaan ataupun penyediaan jasa buruh/pekerja.¹³ Istilah perjanjian kerja menurut peraturan di Indonesia yaitu Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) dan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan pada intinya memuat beberapa dasar perjanjian kerja yaitu:¹⁴

- i. Kesepakatan antara para pihak;

¹⁰ Yanita Petriella, "Apindo: Definisi Outsourcing di Masyarakat Salah Kaprah", <<https://ekonomi.bisnis.com/read/20190314/12/899599/apindo-definisi-outsourcing-di-masyarakat-salah-kaprah>> diakses pada 22 September 2020.

¹¹ Khairani, "Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya", Kanun Jurnal Ilmu Hukum, No. 56, Th. XIV April 2012, hal. 54.

¹² Sehat Dinamik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hal. 8.

¹³ Republik Indonesia, Pasal 64, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya Edisi Kedua*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hal. 51-52.

- ii. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
- iii. Ada pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- iv. Pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan hukum yang berlaku.

Dalam *outsourcing*, khususnya penyediaan jasa pekerja, terdapat 2 (dua) tahap perjanjian, yaitu perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja, yang dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, dan perjanjian *outsourcing* antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan yang menggunakan jasa pekerja.¹⁵

Dalam perjanjian *outsourcing* atau penyediaan jasa pekerja, tentunya pekerja sendiri secara tidak langsung turut terlibat didalamnya karena pekerja tersebut nantinya akan dipekerjakan di perusahaan pengguna jasa pekerja. Namun, pekerja bukanlah pihak utama dalam perjanjian tersebut.

Perjanjian *outsourcing* tersebut kemudian melahirkan hubungan kerja, sebagaimana tertulis dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, yang menunjukkan adanya kedudukan antara kedua belah pihak, dengan menggambarkan hak dan kewajiban para pihak.¹⁶ Dalam *outsourcing*, hubungan kerja tidak hanya antara dua pihak seperti pada umumnya, melainkan tiga, yaitu: hubungan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja,

¹⁵ Laksanto Utomo, *Model Outsource Di Indonesia*, (Jakarta:Media Kampus Indonesia, 2015), hal. 83.

¹⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1994), hal. 1.

hubungan antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna jasa pekerja, dan hubungan tidak langsung antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa pekerja yang timbul akibat adanya perjanjian *outsourcing* antara perusahaan pengguna jasa pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Mengarah pada hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pengguna jasa pekerja, dapat dikatakan kedua pihak tersebut memiliki hubungan hukum namun tidak jelas hubungannya seperti apa karena yang membuat perjanjian adalah perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna jasa pekerja karena seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa pekerja sendiri secara tidak langsung turut terlibat didalamnya karena pekerja tersebut nantinya akan diserahkan kepada perusahaan pemberi pekerjaan/pengguna jasa pekerja. Secara tidak langsung pekerja setuju untuk mengambil pekerjaan yang disepakati dalam perjanjian, yang artinya hubungan hukum tidak hanya ada antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa pekerja namun juga antara pekerja dan perusahaan pengguna jasa pekerja.¹⁷

Pada hakikatnya, peraturan perusahaan adalah sekumpulan hak dan kewajiban berdasarkan suatu hubungan kerja antara perusahaan terkait dengan pekerjanya. Namun karena tidak adanya hubungan hukum antara pekerja

¹⁷ Ida Ayu Hangganararas Dhaneswara dan I Made Dedy Priyanto, “*Perlindungan Hukum Perkerja dari Perusahaan Penyedia Jasyang Bekerja Pada Perusahaan Pemilik Kerja*”, Ringkasan Diluar Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Udayana, hal. 8, <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/54128/32093>> diakses pada 27 September 2020.

dengan perusahaan pengguna jasa pekerja, maka peraturan perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan terhadap pekerja.¹⁸ Meskipun hubungan hukum dikatakan masih tidak jelas, pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tetap harus tunduk dan melaksanakan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja tempat ia dipekerjakan.

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini, penulis akan membahas mengenai hubungan hukum para pihak dalam kasus perbuatan melawan hukum oleh seorang pekerja yang merugikan perusahaan pengguna jasa pekerja berdasarkan Putusan Nomor 8/Pdt.G/2018/PN.Pmk. Dalam kasus ini, Lisno Jati Pratomo merupakan seorang kepala gudang CV. Graha Bertiga yang bekerja berdasarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja antara CV. Graha bertiga sebagai perusahaan pengguna jasa pekerja dengan PT. Karya Manunggal Jati sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja. Disebutkan bahwa Lisno bertanggung jawab atas keluar masuknya barang yang disimpan di gudang dan mencatat jumlah stok barang pada tiap akhir bulan. Pada 24 Februari 2018, Lisno ternyata diketahui telah melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya, yaitu telah melakukan penjualan barang milik perusahaan tanpa seizin CV. Graha Bertiga dengan melakukan penyelewengan dan penyalahgunaan uang perusahaan, yaitu: membuat nota fiktif atau palsu yang seolah-olah telah terjadi penjualan, dan penggelapan terhadap barang yang ada digudang dengan total kerugian yang dialami CV. Graha Bertiga sebesar

¹⁸ Abdul Gani Dalimunte dkk, *“Permasalahan Tenaga Alih Daya (Outsourcing) dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia”*, Makalah Manajemen Aset dan Pengadaan Barang dan Jasa, Universitas Indonesia 2015, hal. 14.

Rp284.508.638,00 (Dua Ratus Delapan Puluh Empat Juta Lima Ratus Delapan Ribu Enam Ratus Tiga Puluh Delapan Rupiah). Setelah diberi kesempatan untuk mengganti rugi dalam beberapa hari, Lisno ternyata tidak mengganti rugi. Lisno dilaporkan ke polisi dan dipidana penjara selama 8 (delapan) bulan melalui Putusan Nomor 120/Pid.B/2018/PN. Pmk karena terbukti telah melakukan tindak pidana penggelapan.

Selain ditindak secara pidana, Lisno juga ditindak secara perdata sesuai dengan Pasal 1365 KUHPerdata tentang perbuatan melawan hukum. Kasus ini telah mendapat keputusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pamekasan dan telah Berkekuatan Hukum Tetap, dengan putusan Nomor 8/Pdt.G/2018/PN. Pmk yang pada intinya menyatakan bahwa Lisno telah melakukan perbuatan melawan hukum dan dihukum untuk membayar ganti rugi terhadap Arief Setiady Mulya selaku pemilik CV. Graha Bertiga.

Berdasarkan uraian kasus di atas, penulis tertarik untuk membahas mengenai timbulnya perbuatan melawan hukum dalam hubungan kerja *outsourcing* antara Lisno dan CV. Graha Bertiga. Penulis akan memaparkan analisa terhadap kasus ini dalam bentuk skripsi dengan berjudul **“TINJAUAN YURIDIS PERBUATAN MELAWAN HUKUM OLEH PEKERJA *OUTSOURCING* (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Pamekasan Nomor 8/Pdt.G/2018/PN. Pmk)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan hukum yang terdapat dalam sistem kerja *outsourcing* atau penyediaan jasa pekerja pada Putusan No. 8/Pdt.G/2018/PN.Pmk?
2. Bagaimana pemenuhan unsur-unsur perbuatan melawan hukum dalam perkara perbuatan melawan hukum berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Pamekasan No. 8/Pdt.G/2018/PN.Pmk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memahami hubungan hukum yang terdapat dalam sistem kerja *outsourcing* atau penyediaan jasa pekerja.
2. Untuk mengetahui terpenuhinya unsur-unsur perbuatan hukum dalam perkara perbuatan melawan hukum berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Pamekasan No. 8/Pdt.G/2018/PN.Pmk.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan ilmu pengetahuan yang mendalam bagi pengembang ilmu pengetahuan khususnya di bidang Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan. Selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum dan menjadi referensi atau bahan informasi ilmiah dalam melakukan kajian yang terkait.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi masyarakat untuk mengetahui lebih dalam terhadap kasus perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing*. Diharapkan penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pembuat kebijakan, para praktisi dan peneliti hukum dalam pembaharuan peraturan perundang-undangan terkait.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, akan diuraikan latar belakang dari penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang mendasari penulisan penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, akan diuraikan landasan teori dan landasan konseptual yang berhubungan dengan topik penelitian, seperti teori perbuatan melawan hukum, teori ketenagakerjaan, teori perjanjian kerja, dan teori *outsourcing*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, akan dipaparkan metode penelitian berupa jenis penelitian, jenis data, cara perolehan data, jenis pendekatan, dan analisis data dalam penulisan penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Dalam bab ini, peneliti akan menjawab rumusan masalah secara rinci dengan menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Terdapat beberapa sub bab hasil pengumpulan data yang meliputi ringkasan kasus posisi dan putusan pengadilan beserta pertimbangan hukumnya, analisis pertimbangan hakim, analisis hubungan hukum antara para pihak, dan analisis unsur-unsur perbuatan melawan hukum berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri No. 8/Pdt.G/2018/PN.Pmk.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, akan diuraikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

