

## ASPEK KEADILAN KLAUSULA BAKU DALAM PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING*

Agustina Balik<sup>1</sup>, Yosia Hetharie<sup>2</sup>

### Abstract

*Outsourcing agreement system is the most widely used by companies as a basic for binding workers. Workers are required to fully comply with standard provisions our clauses. One of the requirements in a standard clauses made by PT DB Ambon that workers are subject to company regulations (PP). Even though (PP) it was never announced to workers when workers violate the company regulations (PP) that they have never read, it is immediately that company decided to unilaterally work relations. Companies do not hesitate to make resignation letter on behalf of workers who were laid off without approval. By signing the letter of resignation does not get severance. The aspect of justice that is expected to occur is that companies must make company regulation by involving workers representatives who have the role of voicing workers rights. Company regulations (PP) must be announced or owned by every workers. With the company regulation (PP), it can be used as a basic for making work agreements for workers.*

*Keywords: justice aspects; outsourcing work agreements; standard clauses*

### Abstrak

Sistem perjanjian kerja *outsourcing* adalah yang paling banyak dipakai oleh perusahaan sebagai dasar untuk mengikat pekerja. Pekerja dituntut untuk tunduk sepenuhnya pada ketentuan atau klausula yang sifatnya baku. Salah satu syarat dalam klausula baku yang dibuat oleh PT. DB Ambon bahwa pekerja tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP). Padahal Peraturan Perusahaan (PP) itu tidak pernah diumumkan kepada pekerja. Ketika pekerja melanggar Peraturan Perusahaan (PP) yang tidak pernah mereka baca itu, serta merta perusaha memutuskan hubungan kerja sepihak. Perusahaan tidak segan-segan membuat surat pengunduran diri atas nama pekerja yang di PHK tanpa persetujuannya. Dengan menandatangani surat pengunduran diri tersebut, maka tenaga kerja tersebut tidak memperoleh pesangon. Aspek keadilan yang diharapkan terjadi yaitu bahwa Perusahaan harus membuat Peraturan Perusahaan dengan melibatkan perwakilan pekerja yang berperan menyuarakan hak-hak pekerja sehingga perusahaan tidak sewenang-wenang terhadap hak-hak pekerja. Peraturan Perusahaan (PP) harus diumumkan atau dimiliki oleh setiap pekerja. Dengan adanya Peraturan Perusahaan (PP), maka dapat dijadikan dasar pembuatan perjanjian kerja bagi pekerja.

Kata kunci: aspek keadilan; klausula baku, perjanjian kerja *outsourcing*

### Pendahuluan

Perusahaan yang maju<sup>3</sup> dan berkembang pesat adalah salah satu faktor pendukung kemajuan pembangunan ekonomi di Indonesia. Untuk mencapai target sebuah perusahaan diperlukan sumber daya manusia yaitu pekerja. Namun seringkali terjadi, pekerja ini diabaikan keberadaan mereka terutama di dalam pemenuhan hak-hak mereka. Hal ini dapat dilihat pada perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, layanan jasa, pusat perbelanjaan, *realestate* dan lain-lain yang terkait dengan sistem kerja mereka, *Outsourcing* (alih daya), sistem kerja kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau sering disingkat PKWT yaitu perjanjian kerja dengan jangka berlakunya telah ditentukan sebagai karyawan kontrak. Berdasarkan hal tersebut, berarti jika jangka waktu habis maka secara otomatis terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) dan karyawan tidak berhak mendapatkan kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah.<sup>4</sup> Disatu pihak sistem kerja ini dinilai tidak adil bagi

<sup>1</sup> Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Jl. Ir. M. Putuhena, Ambon | balikgusti@yahoo.co.id.

<sup>2</sup> Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Jl. Ir. M. Putuhena, Ambon | josephushetharie@gmail.com.

<sup>3</sup> Pujiyono, *Hukum Perusahaan, Pustaka Hanif*, 2014 <<https://doi.org/10.1017/CBO978110741-5324.004>>.

<sup>4</sup> Chrys Wahyu Indrawati, 'Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja Ooutsourcing Waktu Tertentu (Studi Di Bank Jateng)', 4.3 (2017).

pekerja. Sistem kerja ini adalah alternatif strategi bagi pengusaha untuk bertahan dalam gejolak ekonomi dan persaingan usaha yang semakin maju.

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya melalui sistem *outsourcing*.<sup>5</sup> Melalui sistem tersebut perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. *Outsourcing* merupakan bahasa asing yang berasal dari dua suku kata *out* yang berarti “luar” dan *source* yang artinya “sumber”. Namun jika diintrodusir ke dalam bahasa Indonesia, *outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni “*contracting out*”.<sup>6</sup> Menurut R. Greaver II, *Outsourcing* (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.<sup>7</sup> Maka disini dapat diberikan konsep *outsourcing* sebagai hubungan hukum antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, dan perusahaan penyedia jasa pekerja mengalihkan tempat kerja ketempat pemberi kerja atau pengguna jasa pekerja berdasarkan perjanjian pemborongan. Oleh sebab itu *outsourcing* merupakan suatu sistem.<sup>8</sup> Dengan demikian, Secara sederhana *outsourcing* diartikan sebagai pemindahan atau beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta criteria yang telah disepakati.<sup>9</sup> Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan), sistem kerja *outsourcing* ini semakin menjamur. Sistem kerja ini seolah-olah memosisikan pengusaha pada posisi yang aman, karena pekerja yang dipekerjakan itu disalurkan melalui perusahaan penyedia jasa pekerja. Oleh karena itu segala resiko akibat hubungan kerja ini akan dipikul oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Pihak pekerja berpendapat bahwa dengan sistem kerja kontrak ini menyebabkan mereka tidak dapat memperoleh hak-hak mereka sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Jika bertolak pada hukum perikatan, sebenarnya sah-sah saja sistem kerja kontrak ini dengan dalil asas kebebasan berkontrak yang terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang merumuskan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Berdasarkan rumusan pasal tersebut, dapat diartikan bahwa setiap orang dapat membuat perjanjian dengan isi dan bentuk yang dikehendaki.<sup>10</sup> Dan bagi pengusaha sistem kerja kontrak ini sudah merupakan pilihan yang paling tepat sejauh tidak melanggar ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Apalagi dengan asumsi bahwa kenaikan upah berkala propinsi maupun regional sudah cukup tinggi

<sup>5</sup> Yu-Che Chen, ‘Managing IT Outsourcing for Digital Government’, in *IT Outsourcing*, 2011 <<https://doi.org/10.4018/978-1-60566-770-6.ch121>>.

<sup>6</sup> Siti Kunarti, ‘Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan’, *Jurnal Dinamika Hukum*, 9.1 (2009), 67-75.

<sup>7</sup> Nova Asmirawati, ‘Pekerja Outsourcing Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan’, *Jurnal Legislasi Indonesia*, 8.3 (2011), hlm 382.

<sup>8</sup> Yetniwati Meriyarni and Suhermi, ‘Penerapan Norma Perlindungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing (Alih Daya) Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Jambi’, *Jurnal Ilmu Hukum*, 3.10 (2012), hlm. 81.

<sup>9</sup> Iman Sjahputra Tunggal, ‘Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan’, *Jakarta: Harvarindo*, 2009, hlm.78.

<sup>10</sup> Christiana Tri Budhayati, ‘Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Hukum Perjanjian Indonesia’, *Jurnal Widya Sari*, 10.3 (2009), 232-47, hlm. 236.

sementara pengeluaran dan beban biaya perusahaan yang harus dikeluarkan semakin tinggi akibat dari pengaturan pemerintah maupun pejabat yang korupsi dan tidak mendukung kemajuan usaha khususnya.<sup>11</sup> Memang UU Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas istilah *outsourcing*. Namun pengertian *outsourcing* bisa dijumpai dalam ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.<sup>12</sup> Selanjutnya didukung dengan Pasal 65 ayat 7 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan, “perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat dibuat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Oleh karena itu, aturan ini memberikan peluang bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja *outsourcing* dengan sistem kontrak. Diberlakukannya sistem kontrak ini dengan sendirinya akan sangat berpengaruh terhadap tuntutan rasa keadilan yang diharapkan oleh pekerja. Hal ini disebabkan karena hubungan kerja *outsourcing* ini memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan dengan hubungan kerja secara konvensional.<sup>13</sup> Selain itu, hubungan kerja *outsourcing* merupakan hubungan kerja yang bersifat 3 (tiga) sisi atau segitiga<sup>14</sup>, artinya dalam *outsourcing* yang berkaitan dengan penyediaan jasa pekerja/buruh hubungan kerja yang terjadi ialah hubungan antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna, dan hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh.

Praktik *outsourcing* yang secara tidak langsung termuat di dalam Pasal 59, 64, 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan sempat diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi (MK) di tahun 2011 dikarenakan tidak sesuai bahkan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1). Putusan MK terkait permasalahan *outsourcing* pada akhirnya melahirkan dua model *outsourcing* guna menjamin hak-hak pekerja yakni:

- 1) Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT)
- 2) Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Fenomena yang menarik untuk dikaji yaitu PT. DB Ambon adalah salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak. Isi perjanjian kerja dibuat oleh perusahaan, yang kemudian menjadi format jadi. Namun sayangnya tidak ber-KOP perusahaan. Ditandatangani dalam rangkap 2 tidak bermeterai dan tidak ada cap stempel perusahaan.

---

<sup>11</sup> Tanti Kirana Utami, ‘Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja’, *Wawasan Hukum*, 2013.

<sup>12</sup> H Zulkarnain Ibrahim, ‘Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja’, *Simbur Cahaya*, Jakarta, 27 (2005), hlm. 80.

<sup>13</sup> Muna Binti Mohd Bookeri and Atasya Osmadi, ‘Produktiviti Dan Hubungannya Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Pembinaan’, *Journal Design + Built*, 2013.

<sup>14</sup> Uti Ilmu Royen, ‘Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)’ (UNIVERSITAS DIPONEGORO, 2009), hlm. 26.

Perjanjian yang dibuat 100% klausul dan isinya sudah dibuat sebelumnya oleh pihak perusahaan melalui manajemen HRD. Kebanyakan calon pekerja menandatangani perjanjian kerja, lalu bekerja sebagaimana diarahkan dan diwajibkan oleh perusahaan, tunduk pada Peraturan Perusahaan yang ditetapkan, dan upah yang diberikan sesuai dengan kehendak pihak perusahaan.

Salah satu syarat dalam klausula baku yang dibuat oleh PT. DB Ambon Pasal 7, berbunyi “selama menjalani masa kerja pihak kedua wajib mentaati aturan-aturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan baik aturan-aturan yang tercantum secara tertulis maupun tidak tertulis, ataupun perintah-perintah atasan yang merupakan lingkup pekerjaan yang berlaku di perusahaan”. Kenyataannya, aturan perusahaan tersebut tidak pernah disampaikan secara lisan maupun tertulis kepada pekerja. Ketika pekerja melanggar Peraturan Perusahaan yang tidak pernah disampaikan secara lisan maupun tulisan, serta merta pihak manajemen PT DB Ambon memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Tetapi yang dibuat mereka adalah membuat surat pengunduran diri atas nama pekerja yang di PHK-kan, seolah-olah tidak terjadi PHK sepihak tetapi itu adalah keinginan dari pekerja untuk mengundurkan diri. Hal ini terjadi terhadap beberapa pekerja.

Perjanjian dimaknai sebagai “hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat yang menimbulkan akibat hukum”. Pihak-pihak tersebut sepakat menentukan kaidah atau peraturan atau hak dan kewajibannya masing-masing.<sup>15</sup> Menurut Pasal 1320 KUHPerdara, perjanjian dapat terjadi karena empat hal yaitu: adanya kata sepakat, kecakapan para pihak, suatu hal tertentu dan sebab atau causa yang halal. Jika ditinjau dari aspek keadilan bagi para pekerja, dapat dikatakan dengan sistem perjanjian ini dapat dijadikan sebagai sarana bagi pihak yang posisinya kuat (perusahaan) dapat berlaku tidak adil dan menekan pihak lain (pekerja).

Dalam pengamatan penulis, penelitian dengan judul “Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing*” belum pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Akan tetapi permasalahan yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja *Outsourcing* sudah pernah diteliti oleh beberapa orang antara lain:

- 1) Kedudukan dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja di Indonesia, yang ditulis oleh Leli Joko Suryono, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, pada Jurnal Media Hukum Volume 18 Nomor 1 Juni 2011, dengan Rumusan masalah bagaimana kedudukan dan penerapan klausula baku pada perjanjian kerja di Indonesia?
- 2) Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja *Outsourcing* Waktu Tertentu (Studi di Bank Jateng), yang ditulis oleh Chrys Wahyu Indrawati dan Sukarmi, Mahasiswa Program Magister (S2) Kenotariatan Fakultas Hukum Unissula Semarang, pada Jurnal AKTA Volume 4 Nomor 3 September 2017., dengan rumusan masalah (1) Mengapa perjanjian *outsourcing* untuk waktu tertentu di Bank Jateng masih menimbulkan ketidakpastian terhadap karyawan? (2) Bagaimana konsep ideal perjanjian karyawan *outsourcing* waktu tertentu?
- 3) Penerapan Norma Perlindungan Kerja dalam Perjanjian kerja *Outsourcing* (alih daya) pada Perusahaan Perbankan di Kota Jambi, yang ditulis oleh Yetniwati Meriyarni dan Suhermi pada Jurnal Ilmu Hukum Volume 3 Tahun 2012, dengan rumusan masala (1)

---

<sup>15</sup> Yosia Hetharie, ‘Default in Sea Transportation Agreement’, *Law Research Review Quarterly*, 6.2 (2020), hlm. 181.

Bagaimana penerapan norma perlindungan kerja dalam perjanjian kerja outsourcing pada perusahaan perbankan di kota Jambi? (2) Bagaimana penerapan norma perlindungan kerja dalam perjanjian kerja *outsourcing* yang seharusnya sehingga berbasiskan perlindungan kerja?

Dari ketiga penelitian di atas, sangat berbeda dengan penelitian penulis karena focus penelitian penulis adalah pada pemenuhan aspek keadilan dalam perjanjian kerja *outsourcing* pada PT DB Ambon. Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas yaitu: "Apakah klausula baku yang dicantumkan dalam perjanjian kerja oleh PT DB telah memenuhi aspek keadilan bagi pekerja?"

### **Metode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan untuk penulisan ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.<sup>16</sup>

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

#### **Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing***

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi.<sup>17</sup> Ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat vital karena terkait langsung dengan kesejahteraan hidup masyarakat. Oleh karena itu, ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari bidang yang lain seperti sosial, politik, ekonomi, keamanan dan budaya. Hal ini terlihat ketika adanya krisis moneter tahun 1998. Krisis tersebut mengakibatkan fondasi perekonomian runtuh. Dampak dari krisis ini adalah membengkaknya pengangguran karena adanya pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.<sup>18</sup>

Pasca krisis moneter tahun 1998, banyak perusahaan menggunakan sistem kerja *outsourcing* yang dianggap mereka tidak merugikan. Dulunya pekerja memiliki peluang yang sangat besar untuk menjadi tenaga kerja tetap, tetapi sekarang ini peluang itu hampir sama sekali tidak ada. Data hasil riset yang dilakukan oleh Bank Dunia dan organisasi Buruh Internasional (*International Labor Organization/ILO*) menunjukkan bahwa jumlah pekerja atau buruh berstatus tetap hanya tinggal 35% dari 33 juta buruh formal di Indonesia. Padahal, beberapa tahun yang lalu jumlahnya mencapai 70%, artinya sebanyak 65% adalah buruh dengan status *outsourcing* dan buruh kontrak.<sup>19</sup>

Dasar pemberlakuan sistem kerja *outsourcing* ini terkait dengan perjanjian yang disepakati antara pengusaha dan calon pekerja. Perjanjian yang berlaku adalah perjanjian baku atau yang disebut juga perjanjian standar. Menurut Abdulkadir Muhammad, kata baku

---

<sup>16</sup> Tomy Michael, 'RIGHT TO HAVE RIGHTS', *Mimbar Keadilan*, 2017, 106 <<https://doi.org/10.3099-6/mk.v0i0.2203>>.

<sup>17</sup> Fithriatus Shalihah, 'Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia', *Jurnal Selat*, 4.1 (2016), 70-100, hlm. 71.

<sup>18</sup> N F N Triyono, 'Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha', *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 6.1 (2016), 45-62.

<sup>19</sup> Ananda Randini Pramesti Kafie, 'Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bekasi' (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2019), hlm. 9.

atau standar artinya tolok ukur yang dipakai sebagai patokan.<sup>20</sup> Dalam hal ini, perjanjian baku artinya perjanjian yang menjadi tolok ukur adanya kesepakatan antara perusahaan dan calon pekerja. Yang diberlakukan meliputi model, rumusan dan ukuran. Lahirnya perjanjian baku dilatarbelakangi antara lain oleh perkembangan masyarakat modern dan perkembangan keadaan sosial ekonomi.<sup>21</sup> Adanya pembakuan syarat-syarat perjanjian dapat menjamin kepentingan ekonomi pengusaha karena calon pekerja hanya menyetujui syarat-syarat yang disodorkan oleh pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, yang dimaksud dengan klausula baku adalah, “setiap aturan atau ketentuan dan syarat-syarat yang telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha yang dituangkan dalam suatu dokumen dan/atau perjanjian yang mengikat dan wajib dipenuhi oleh konsumen”.<sup>22</sup>

Menurut pendapat Munir Fuady,<sup>23</sup> “...biasanya kontrak baku sangat berat sebelah. Pihak yang kepadanya disodorkan kontrak baku tersebut tidak mempunyai kesempatan untuk bernegosiasi dan hanya berada pada posisi yang lemah. Hal tersebut menyebabkan kedudukan para pihak menjadi tidak seimbang. Pihak yang lemah biasanya tidak dalam keadaan yang bebas untuk menentukan apa yang menjadi keinginannya di dalam perjanjian.<sup>24</sup> Oleh hukum hal ini diragukan apakah benar-benar ada elemen “kata sepakat” yang merupakan syarat sahnya perjanjian dalam perjanjian baku tersebut. Karena itu pula, untuk membatalkan suatu perjanjian baku, tidaklah cukup hanya ditunjukkan bahwa perjanjian itu adalah perjanjian baku, sebab perjanjian baku adalah netral”. Dalam perjanjian baku<sup>25</sup> terjadi ketidaksetaraan dan ketidakseimbangan perlindungan hukum terhadap para pihak, sehingga perjanjian baku itu merupakan perjanjian yang menindas dan tidak adil. Ini artinya kebebasan berkontrak dapat mencerminkan ketidakadilan dan sangat memberatkan salah satu pihak. *Bargaining position* yang lebih kuat berada di pihak pengusaha, sehingga mereka dapat memaksakan kehendaknya agar pihak calon pekerja dapat menerima sejumlah klausula yang diinginkan. Kedudukan yang tidak seadil ini mengingatkan calon pekerja hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya dan sangat membutuhkan pekerjaan tersebut, sehingga pengusaha menganggap calon pekerja sebagai obyek dalam hubungan kerja.<sup>26</sup> Dalam pelaksanaannya, pihak pengusaha dengan pihak pekerja dalam menyepakati perjanjian kerja baku yang dibuat secara mandiri dalam bentuk tertulis dengan

<sup>20</sup> Widaningsih Ariyanti, *Aspek Hukum Kewirausahaan* (Malang: Polinema Press, 2018), hlm. 41.

<sup>21</sup> Leli Joko Suryono, ‘Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia’, *Jurnal Media Hukum*, 18.1 (2011), hlm.20.

<sup>22</sup> Suwari Akhmaddhian Dan Asri Agustiwi, ‘PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KONSUMEN DALAM TRANSAKSI JUAL BELI SECARA ELEKTRONIK DI INDONESIA’, *UNIFIKASI : Jurnal Ilmu Hukum*, 2016 <<https://doi.org/10.25134/unifikasi.v3i2.409>>.

<sup>23</sup> Suryono, Leli Joko, *Ibid*.

<sup>24</sup> Marsha Angela Putri Sekarini and I Nyoman Darmadha, ‘Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Berkaitan Dengan Klausula Eksonerasi Dalam Perjanjian Baku’, *Jurnal Hukum Fakultas Udayana*, 2.03 (2014), hlm. 7.

<sup>25</sup> Muhamad Hasan Muaziz and Achmad Busro, ‘PENGATURAN KLAUSULA BAKU DALAM HUKUM PERJANJIAN UNTUK MENCAPAI KEADILAN BERKONTRAK’, *LAW REFORM*, 2015 <<https://doi.org/10.14710/lr.v11i1.15757>>.

<sup>26</sup> Fithriatus Shalihah, ‘Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwrt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham’, *UIR Law Review*, 1.2 (2017), 149-160, hlm. 151.

jangka waktu tertentu, dan perjanjiannya masih dalam bentuk di bawah tangan.<sup>27</sup> Menurut Gasali dan Usman<sup>28</sup>, kelemahan perjanjian baku adalah tidak dapat mengakomodasikan posisi yang sama dan seimbang bagi para pihak. Namun demikian dalam praktek dan perkembangan dunia bisnis pemberlakuan klausula baku ini adalah suatu kenyataan yang harus diterima.

### **Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing***

Menurut John Rawls<sup>29</sup> keadilan sebagai *fairness*. Agar hubungan sosial dapat berjalan secara berkeadilan, maka harus diatur atau dijalankan sesuai dengan dua prinsip yang telah dirumuskan. Kebebasan yang sama, bahwa setiap orang mempunyai kebebasan dasar ini, antara lain: kebebasan politik, kebebasan berfikir, kebebasan dari tindakan sewenang-wenang, kebebasan personal dan kebebasan untuk memiliki kekayaan. Prinsip ketidaksamaan, bahwa ketidaksamaan yang ada diantara manusia dalam bidang ekonomi dan sosial harus diatur sedemikian rupa, sehingga ketidaksamaan tersebut dapat menguntungkan setiap orang.

Bagi John Rawls prinsip pertama sudah diandaikan sebagai syarat yang tidak dapat berubah dalam seluruh interpretasinya. Sedangkan dalam prinsip kedua baginya dipakai dua istilah<sup>30</sup>, yaitu efisiensi dan perbedaan. Prinsip efisiensi dapat dipenuhi jika sistem ekonomi yang membawa keuntungan pada sekelompok orang tidak merugikan pihak lain. Sedangkan prinsip perbedaan sebagai batasan untuk mengendalikan ketidakpastian dari prinsip efisiensi. Sebab menurut John Rawls, prinsip efisiensi masih dapat bersifat sewenang-wenang jika hanya diberikan syarat yang samar, yaitu “tidak merugikan pihak lain”.

Perjanjian kerja dibuat untuk memperjelas dan mempertegas hak dan kewajiban para pihak. Dimana hak dan kewajiban itu tidak boleh melanggar atau bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian yang memuat hak dan kewajiban para pihak adalah perjanjian yang sah menurut hukum. Dalam penulisan ini hak dan kewajiban yang termuat dalam klausula baku perjanjian kerja adalah hubungan hukum yang timbul dari hubungan kerja antara PT. DB Ambon dengan pekerjanya.

Hubungan hukum yang telah terjalin antara PT. DB Ambon dan pekerja sudah berjalan sekitar 6 tahun semenjak perusahaan tersebut berdiri. Pekerja terikat dengan perjanjian kerja yang pada umumnya juga diterapkan di perusahaan yang lain. Aturan yang menjadi dasar di perusahaan adalah Peraturan Perusahaan PT. DB Ambon yang diterapkan oleh manajemen dan pimpinan perusahaan. Terkait dengan Peraturan Perusahaan, inilah yang menjadi permasalahan dan sering terjadi dikalangan para pekerja. Kenapa demikian? Karena Peraturan Perusahaan tersebut tidak pernah diketahui oleh para pekerja. Ketika pekerja memasukkan lamaran pekerjaannya dan diterima, mereka diajukan surat perjanjian yang dibuat oleh pihak perusahaan yang bersifat baku atau standar. Jika dibaca isi perjanjian

---

<sup>27</sup> Putu Ayu Yulia Handari S and Suatra Putrawan, 'Akibat Hukum Perjanjian Kerja Antara Pihak Pengusaha Dengan Pihak Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Kerta Semaya*2, 01.07 (2013), hlm. 2.

<sup>28</sup> Djoni S Gazali and Rachmadi Usman, *Hukum Perbankan Jakarta* (Sinar Grafika, 2010), hlm. 341.

<sup>29</sup> Uzair Fauzan and Heru Prasetyo, *Teori Keadilan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2006, hlm. 3.

<sup>30</sup> Fauzan and Prasetyo, *Ibid*.

tersebut, memuat identitas para pihak dan klausula bakunya terdiri dari: masa kerja, upah, penilaian kinerja kerja pekerja oleh perusahaan, perpanjangan masa kerja, kewajiban pihak kedua menjalankan tata cara maupun prosedur yang berlaku (menjunjung tinggi etika kerja, menjaga kerahasiaan perusahaan, memenuhi standar kompetensi), pekerja wajib mentaati aturan-aturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis, pengunduran diri pekerja, perselisihan diselesaikan secara musyawarah mufakat. Terkait dengan salah satu klausula dalam perjanjian kerja tersebut, Pasal 7 berbunyi, "Selama menjalani masa kerja pihak kedua wajib mentaati aturan-aturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku di perusahaan baik aturan-aturan tertulis maupun tidak tertulis, ataupun perintah-perintah atasan yang merupakan lingkup pekerjaan yang berlaku di perusahaan". Pihak perusahaan tidak pernah memberitahukan kepada pekerja baik lisan maupun tulisan terkait dengan Peraturan Perusahaan tersebut. Hal ini mengakibatkan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka tidak mengetahui batasan-batasan kerja mereka. Ketika ada kesalahan yang mereka buat, tidak segan-segan perusahaan meng-PHK-kan pekerja. Sebenarnya keputusan sepihak yang diambil oleh perusahaan tidak mendasar karena peraturan perusahaan tersebut tidak pernah diketahui oleh pekerja. Hal ini juga berimbas pada pesangon yang mereka dapat. Karena mereka adalah tenaga kerja *outsourcing*, kemudian di-PHK-kan, maka konsekuensinya mereka tidak memperoleh pesangon.

Hal demikian di atas, telah terjadi terhadap beberapa mantan pekerja di PT. DB Ambon. Mereka di-PHK-kan tanpa sebuah kejelasan terhadap kesalahan yang mereka buat. Tindakan yang dilakukan oleh perusahaan antara lain:<sup>31</sup>

- a. Perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pihak perusahaan tidak diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat (padahal sudah diatur dalam kontrak kerja Pasal 8). Tindakan sepihak dari pihak perusahaan untuk memberhentikan pekerja.
- b. Pihak perusahaan membuat surat pengunduran diri atas nama pekerja seolah-olah surat pengunduran diri itu dibuat oleh pekerja. Padahal pekerja tidak berkeinginan untuk mengundurkan diri.
- c. Jika pekerja menolak untuk menandatangani surat pengunduran diri yang dibuat oleh perusahaan, maka konsekuensinya, pekerja itu tetap dipecat dan tidak mendapatkan pesangon.
- d. Ketika pekerja meminta pihak perusahaan untuk menunjukkan peraturan perusahaan yang dilanggar oleh pekerja, pihak perusahaan berusaha menghindar menunjukkannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut tidak memiliki peraturan perusahaan secara tertulis.

Dilihat dari aspek keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls, maka jelas terlihat bahwa terjadi ketidak seimbangan antara hak dan kewajiban. Hubungan sosial antara perusahaan dan pekerja berjalan tidak adil. Aturan yang diterapkan oleh perusahaan tidak memberikan kebebasan yang sama antara pihak perusahaan dan pekerja, perusahaan bebas bertindak sewenang-wenang, sedangkan pekerja ditindas kebebasan mereka. Selanjutnya terkait dengan prinsip efisiensi, prinsip ini dapat terlaksana jika sistem ekonomi yang membawa keuntungan pada perusahaan tidak merugikan pihak pekerja. Hal ini masih dirasakan oleh para pekerja, mereka diposisikan sebagai orang-orang yang lemah, yang terikat dengan sejumlah peraturan yang tidak mereka ketahui, dan dengan beban harus menghasilkan

---

<sup>31</sup> Wawancara dengan mantan pekerja PT. DB Ambon, tanggal 10 Mei 2020.

keuntungan yang sebesar-besarnya bagi perusahaan. Secara yuridis normatif, konsep klausula baku dalam UU Ketenagakerjaan tidak diatur secara jelas. Menurut UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang bersifat timbal balik antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh yang dibuat berdasarkan asas konsensualisme. Itu artinya objek dari perjanjian kerja adalah hak dan kewajiban para pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dalam rangka mendapatkan upah. Berdasarkan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan untuk adanya suatu hubungan kerja harus didasarkan adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan syarat materil dari perjanjian kerja antara lain kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika dilihat syarat-syaratnya perjanjian kerja ini maka sesungguhnya mengadopsi Pasal 1320 KUHPdata. Kata sepakat yang dimaksudkan disini adalah sepakat antara pihak-pihak yang membuat perjanjian, yaitu pengusaha dan pekerja atau buruh. Secara yuridis kesepakatan antara para pihak ini bebas artinya, tidak terdapat cacat kehendak meliputi *dwang* (penipuan), *dwinging* (paksaan), dan *bedrog* (keikhlasan). Subekti menyebutkan sepakat sebagai perizinan, yaitu kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju, seia sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.<sup>32</sup> Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semua syarat yang termuat dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan perjanjian kerja itu sah. Dengan demikian maka, perjanjian kerja harus dibuat oleh para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atas dasar kesepakatan bersama secara timbal balik. Maka dapat disimpulkan bahwa, kalau perjanjian kerja itu dibuat sepihak saja yang memuat klausula baku dapat dibatalkan. Dalam kenyataannya hal itu tidak dapat dilakukan karena:<sup>33</sup>

1. Syarat-syarat baku dalam perjanjian kerja selalu dibuat dan didasarkan pada Peraturan Perusahaan (PP) dan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) serta tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu UU Ketenagakerjaan.
2. Meskipun pembentukan syarat/klausula baku dalam perjanjian kerja telah didasarkan pada Peraturan Perusahaan (PP) dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), namun terlebih dahulu harus mendapat pengesahan dari pejabat pengawas ketenagakerjaan.
3. Ditinjau dari isi dan syarat/klausula baku perjanjian kerja tidak bisa dibatalkan. Karena, ketentuan bersifat otonom, dalam arti para pihak dapat secara bebas mengatur sendiri hal-hal yang diinginkan sepanjang tidak bertentangan dengan UU, kebiasaan atau ketertiban umum. Ketentuan bersifat mengatur tetapi ada unsur memaksa, oleh karena itu ketentuan yang telah ada harus dipatuhi dan ditaati.

---

<sup>32</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-23 (Jakarta: Intermasa, 2010), hlm. 7.

<sup>33</sup> Suryono, Leli Joko, *Op Cit.*

Dari hal-hal di atas maka dapat dilihat bahwa kedudukan perjanjian kerja berada dibawah Peraturan Perusahaan dan Peraturan Perusahaan berada di bawah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Itu artinya perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama. Jika bertentangan maka konsekuensinya perjanjian itu batal demi hukum. Sehingga yang berlaku adalah ketentuan-ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan dan atau kesepakatan kerja bersama. Secara prosedural konsep Peraturan Perusahaan ini wajib dikonsultasikan kepada wakil pekerja (jika terdapat serikat buruh). Jika tidak ada serikat buruh, maka harus dikonsultasikan dengan lembaga kerjasama bipartit yang ada di perusahaan tersebut. Jika tidak ada juga maka dapat melalui mekanisme perwakilan yang dianggap mewakili pekerja. Disini dapat dilihat telah terjadi kesepakatan secara timbal balik antara pengusaha dan perwakilan pekerja. Dengan demikian, jika dalam perjanjian kerja mensyaratkan setiap pekerja harus tunduk pada Peraturan Perusahaan yang berlaku, maka Perusahaan harus memiliki Peraturan Perusahaan yang dibuat berdasarkan mekanisme yang ada dengan melibatkan salah satu unsur pekerja. Hal ini harus dilakukan agar setiap pekerja atau buruh mengetahui setiap aturan-aturan yang berlaku dan mereka wajib untuk menaatinya dengan segala konsekuensi yang ada.

### **Kesimpulan**

Klausula baku yang dicantumkan dalam perjanjian kerja oleh PT. DB Ambon belum memenuhi aspek keadilan, masih banyak hak-hak pekerja yang diabaikan. Ketentuan bahwa pekerja harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP), pada kenyataannya Peraturan perusahaan (PP) tidak pernah diumumkan kepada pekerja. Oleh karena itu agar klausula baku yang termuat dalam perjanjian kerja itu memenuhi aspek keadilan maka yang harus dilakukan oleh PT. DB Ambon yaitu membuat Peraturan Perusahaan (PP) dengan melibatkan perwakilan pekerja. Keterlibatan perwakilan pekerja adalah untuk menyuarakan hak-hak pekerja sehingga perusahaan tidak sewenang-wenang terhadap hak-hak pekerja. Peraturan Perusahaan (PP) harus disampaikan atau dimiliki oleh setiap pekerja agar mereka mengetahui aturan-aturan yang harus mereka patuhi. Dengan adanya Peraturan Perusahaan (PP) maka dapat dijadikan dasar pembuatan perjanjian kerja bagi pekerja.

### **Daftar Pustaka**

- Ariyanti, Widaningsih, *Aspek Hukum Kewirausahaan* (Malang: Polinema Press, 2018)
- Asmirawati, Nova, 'Pekerja Outsourcing Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan', *Jurnal Legislasi Indonesia*, 8.3 (2011).
- Asri Agustiwi, Suwari Akhmaddhian Dan, 'PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KONSUMEN DALAM TRANSAKSI JUAL BELI SECARA ELEKTRONIK DI INDONESIA', *UNIFIKASI : Jurnal Ilmu Hukum*, 2016 <<https://doi.org/10.25134/unifikasi.v3-i2.409>>.
- Bookeri, Muna Binti Mohd, and Atasya Osmadi, 'Produktiviti Dan Hubungannya Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Pembinaan', *Journal Design + Built*, 2013.
- Budhayati, Christiana Tri, 'Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Hukum Perjanjian Indonesia', *Jurnal Widya Sari*, 10.3 (2009), 232-47.
- Chen, Yu-Che, 'Managing IT Outsourcing for Digital Government', in *IT Outsourcing*, 2011 <<https://doi.org/10.4018/978-1-60566-770-6.ch121>>.
- Fauzan, Uzair, and Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.

- Gazali, Djoni S, and Rachmadi Usman, *Hukum Perbankan Jakarta* (Sinar Grafika, 2010).
- Hetharie, Yosia, 'Default in Sea Transportation Agreement', *Law Research Review Quarterly*, 6.2 (2020).
- Ibrahim, H Zulkarnain, 'Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja', *Simbur Cahaya, Jakarta*, 27 (2005).
- Indrawati, Chrys Wahyu, 'Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja Ooutsourcing Waktu Tertentu (Studi Di Bank Jateng)', 4.3 (2017).
- Kafie, Ananda Randini Pramesti, 'Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bekasi' (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2019).
- Kunarti, Siti, 'Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan', *Jurnal Dinamika Hukum*, 9.1 (2009), 67-75.
- Meriyarni, Yetniwati, and Suhermi, 'Penerapan Norma Perlindungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing (Alih Daya) Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Jambi', *Jurnal Ilmu Hukum*, 3.10 (2012).
- Michael, Tomy, 'RIGHT TO HAVE RIGHTS', *Mimbar Keadilan*, 2017, 106 <<https://doi.org/1-0.30996/mk.v0i0.2203>>.
- Muaziz, Muhamad Hasan, and Achmad Busro, 'PENGATURAN KLAUSULA BAKU DALAM HUKUM PERJANJIAN UNTUK MENCAPAI KEADILAN BERKONTRAK', *LAW REFORM*, 2015 <<https://doi.org/10.14710/lr.v11i1.15757>>.
- Pujijono, *Hukum Perusahaan, Pustaka Hanif*, 2014 <<https://doi.org/10.1017/CBO978110741-5324.004>>.
- Royen, Uti Ilmu, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)' (UNIVERSITAS DIPONEGORO, 2009).
- S, Putu Ayu Yulia Handari, and Suatra Putrawan, 'Akibat Hukum Perjanjian Kerja Antara Pihak Pengusaha Dengan Pihak Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Kerta Semaya*2, 01.07 (2013).
- Sekarini, Marsha Angela Putri, and I Nyoman Darmadha, 'Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Berkaitan Dengan Klausula Eksonerasi Dalam Perjanjian Baku', *Jurnal Hukum Fakultas Udayana*, 2.03 (2014).
- Shalihah, Fithriatus, 'Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia', *Jurnal Selat*, 4.1 (2016), 70-100.
- — —, 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham', *UIR Law Review*, 1.2 (2017), 149-60
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, 23rd edn (Jakarta: Intermasa, 2010).
- Suryono, Leli Joko, 'Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia', *Jurnal Media Hukum*, 18.1 (2011).
- Tanti Kirana Utami, 'Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja', *Wawasan Hukum*, 2013.
- Triyono, N F N, 'Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha', *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 6.1 (2016), 45-62.
- Tunggal, Iman Sjahputra, 'Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan', *Jakarta: Harvarindo*, 2009.