

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, perkembangan teknologi semakin pesat dan modernisasi semakin merambah dalam berbagai bidang kehidupan salah satunya yaitu dalam bidang ketenagakerjaan. Modernisasi dalam bidang ketenagakerjaan memicu semakin banyaknya praktek ketenagakerjaan yang berdasarkan atas suatu ikatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja terwujud dalam beberapa bentuk sistem ketenagakerjaan diantaranya adanya sistem outsourcing dan sistem non outsourcing yang keduanya harus mewujudkan keadilan antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja. Setiap pihak dalam perjanjian kerja harus melaksanakan hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian para pihak harus berpegang teguh pada asas-asas dalam perjanjian salah satunya yaitu asas keseimbangan. Asas keseimbangan merupakan asas dimana kedua belah pihak mengetahui hal – hal yang harus dilakukan untuk menyeimbangi hal-hal yang mungkin akan terjadi.¹

Selain terdapat dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, asas keseimbangan juga merupakan salah satu asas perjanjian menurut hukum islam yang

¹ Dedi Ismatullah, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Pustaka Setia, hal. 107.

disebut pula dengan *Mabda' at-Tawazun fi al-Mu'awadhah*. Meskipun secara faktual jarang sekali terjadi keseimbangan antara para pihak dalam bertransaksi, namun hukum perjanjian Islam tetap menekankan perlunya keseimbangan, baik keseimbangan antara apa yang diberikan dan apa yang diterima maupun keseimbangan dalam memikul resiko. Asas keseimbangan dalam transaksi (antara apa yang diberikan dan apa yang diterima) tercermin pada dibatalkannya suatu akad yang mengalami ketidakseimbangan prestasi yang mencolok. Asas keseimbangan dalam memikul resiko tercermin dalam larangan terhadap transaksi riba, dimana dalam konsep riba hanya debitur yang memikul resiko atas kerugian usaha, sementara kreditur bebas sama sekali dan harus mendapat presentase tertentu sekalipun pada saat dananya mengalami kembalian negatif.²

Mengenai asas *Mabda' at-Tawazun fi al-Mu'awadhah* tercermin pula pada ayat Al-Qur'an diantaranya terdapat dalam Qur'an Surat An-Nahl ayat 90 :

“Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang menegakkan (kebenaran), karena Allah menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu satu kaum, mendorong untuk kamu berbuat tak adil. Berlaku adillah karena adil itu lebih dekat dengan taqwa. Dan bertaqwalah, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Berdasarkan ayat tersebut, dijelaskan bahwa kita harus adil dalam hal apapun termasuk dalam melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing yang telah disetujui dalam perjanjian kerja antara pihak-pihak yang telah sepakat melaksanakannya. Pihak pekerja melaksanakan kewajiban dan memperoleh hak sebagaimana Perusahaan

² Ahmadi Miru, 2012, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 17.

Penyedia Jasa Outsourcing dan Perusahaan Pengguna Jasa yang memiliki hak dan kewajiban masing-masing yang harus dilaksanakan.

Berdasarkan keadaan – keadaan dimana banyak terdapat ketidakseimbangan antara apa yang diterima dengan apa yang diberikan serta ketidakseimbangan dalam memikul resiko berkaitan erat dengan maraknya pemberlakuan sistem outsourcing dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Berlakunya sistem outsourcing memicu adanya ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja outsourcing yang cenderung tidak memiliki jenjang karir dan sulit untuk memperoleh penghidupan yang layak sebagai wujud dari cita – cita bangsa Indonesia itu sendiri yang berkewajiban mewujudkan penghidupan yang layak bagi seluruh warga negara Indonesia.

Perjanjian outsourcing terdiri dari beberapa pihak diantaranya yaitu pekerja outsourcing, perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa. Perjanjian outsourcing terdiri dari dua jenis perjanjian yaitu perjanjian antara pekerja outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa outsourcing dan perjanjian antara perusahaan penyedia jasa outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing. Pekerja outsourcing mengikatkan diri dengan perusahaan penyedia jasa outsourcing dalam bentuk suatu perjanjian dimana pekerja outsourcing bekerja pada perusahaan penyedia jasa outsourcing namun penempatan area kerja berada pada wilayah kerja perusahaan pengguna jasa outsourcing yang sebelumnya telah mengikatkan diri dengan perusahaan penyedia jasa dalam bentuk perjanjian penyediaan tenaga kerja outsourcing pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini pekerja outsourcing hanya

memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa. Segala bentuk tanggung jawab kepada pekerja outsourcing berada pada perusahaan penyedia jasa yang mempunyai hubungan kerja terhadap pekerja outsourcing tersebut termasuk mengenai pengupahan, upah yang berasal dari perusahaan pengguna jasa diberikan kepada perusahaan penyedia jasa terlebih dahulu setelah itu pekerja menerima upah dari perusahaan penyedia jasa tersebut.

Dasar hukum pemberlakuan sistem outsourcing dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Menurut Keputusan Presiden (Keppres) No. 18 tahun 2000, pada pasal 6 dan pasal 28, menyebutkan suatu pola pengadaan yang mengalihkan sebagian kegiatan pengadaan barang atau jasa kepada penyedia barang atau jasa yang mempunyai keahlian dibidangnya yang mencakup layanan kegiatan operasi, rencana kebutuhan barang, proses pembelian, proses kepabeanaan, pengelolaan inventori, sistem suplay dan distribusi.

Para ahli manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan praktisi outsourcing menafsirkan pengertian outsourcing secara beragam. Ada yang menyebutkan outsourcing sebagai penyerahan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak. Bahkan tidak hanya kegiatan, melainkan juga bagian produksi yang

termasuk manusia, fasilitas, peralatan, teknologi, dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam perusahaan.³

Pelaksanaan sistem outsourcing berdasarkan pasal 65 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan pada ayat (7) bahwa hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 yaitu diantaranya terdapat ketentuan dalam ayat (4) dimana perjanjian kerja 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. Berdasarkan ketentuan tersebut, pekerja dengan sistem outsourcing tidak berhak atas jenjang karir, bahkan setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, pekerja tidak berhak pula atas uang pesangon yang seharusnya menjadi hak setiap pekerja setelah bekerja selama minimal 3 bulan di sebuah perusahaan pemberi kerja.

Berkaitan dengan keadaan tersebut, pemberlakuan sistem outsourcing justru menghambat perwujudan penghidupan yang layak bagi warga negara Indonesia yang menjadi kewajiban negara sehingga dipertanyakan pula keterkaitan keberlakuan penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian outsourcing yang menjadikan perlu adanya penelitian mendalam mengenai **“PENERAPAN ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA SISTEM OUTSOURCING ANTARA PEKERJA OUTSOURCING, PERUSAHAAN PENYEDIA JASA DAN PERUSAHAAN PENGGUNA JASA (Studi di RSUD Kota Surakarta)”**.

³ Iftida Yasar, 2008, *Sukses Implementasi Outsourcing*, Jakarta: PPM, hal.3.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Bagaimana tanggung jawab hukum para pihak dalam perjanjian kerja sistem outsourcing di RSUD Kota Surakarta?
2. Bagaimana penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja sistem outsourcing antara pekerja outsourcing dan perusahaan penyedia jasa di RSUD Kota Surakarta ?
3. Bagaimana penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja sistem outsourcing antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa di RSUD Kota Surakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan penelitian ini diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui tanggung jawab hukum para pihak dalam perjanjian kerja sistem outsourcing di RSUD Kota Surakarta.
2. Untuk mengetahui penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja sistem outsourcing antara pekerja outsourcing dan perusahaan penyedia jasa di RSUD Kota Surakarta.

3. Untuk mengetahui penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja sistem outsourcing antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pengguna jasa di RSUD Kota Surakarta.

Selain tujuan penelitian yang telah diungkapkan di atas, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini diantaranya adalah :

a. Manfaat Teoritis

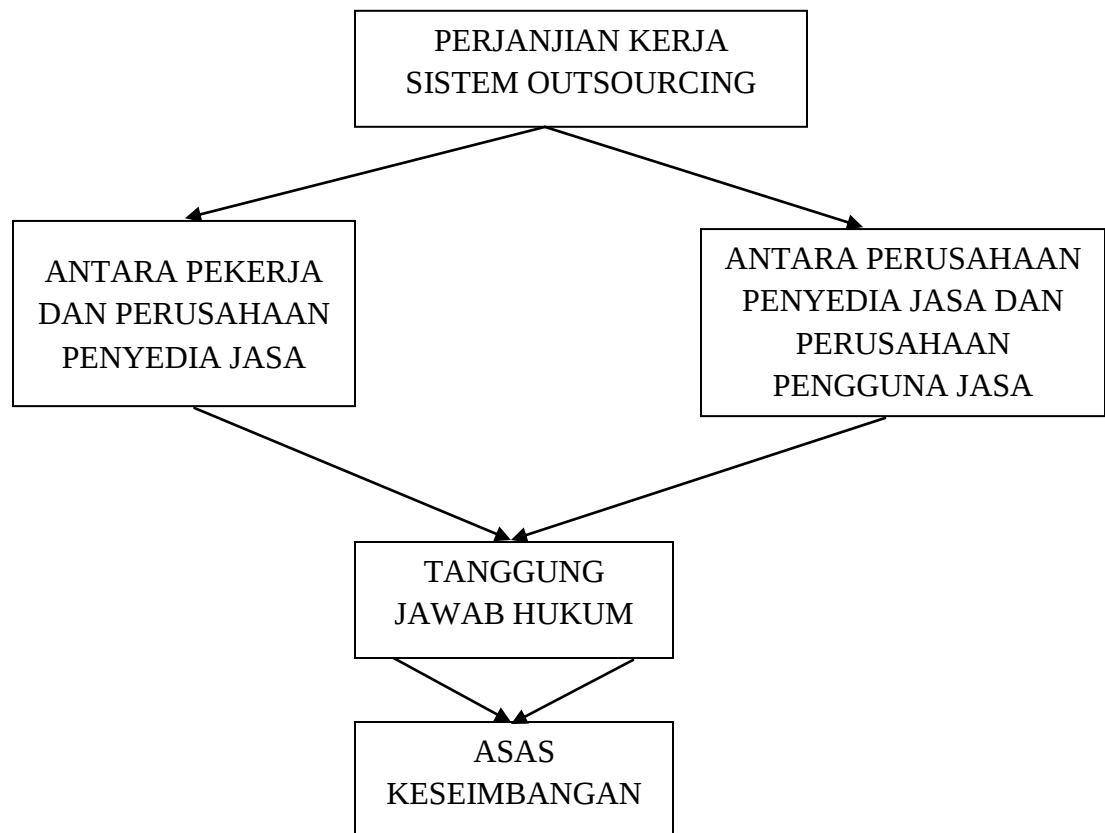
1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dibidang ketenagakerjaan dengan sistem outsourcing.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah sebagai pembuat kebijakan serta pihak yang berkewajiban dalam mensejahterakan masyarakat.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang ada mengenai pemberlakuan sistem outsourcing dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini serta menjadi bahan pertimbangan dalam menemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

D. Kerangka Pemikiran

Konsep yang berfungsi memberikan arahan atau panduan bagi peneliti dalam memahami masalah penelitian dan dalam menganalisis hasil penelitian dituangkan dalam bagan sebagai berikut :



E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan jalan bagaimana seseorang harus bertindak ataupun cara yang didasarkan pada sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah yang bersifat ilmiah.⁴ Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan doktrinal atau normatif yaitu suatu pendekatan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder atau yang dinamakan penelitian hukum kepustakaan.⁵ Penelitian ini meneliti apakah perjanjian outsourcing antara pekerja outsourcing, perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa di RSUD Kota Surakarta telah sesuai dengan perundang-undangan dan doktrin serta telah menerapkan asas keseimbangan dalam perjanjian tersebut.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif yaitu untuk menggambarkan atau menjelaskan data setelah mungkin tentang keadaan atau gejala lain⁶ dari penelitian yakni mengenai bagaimana penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja dengan sistem outsourcing antara pekerja outsourcing,

⁴ Khuzdaifah Dimiyati & Kelik Wardiono, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum: Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal. 3.

⁵ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 1995, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 15.

⁶ Amiruddin & Zaenal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 25.

perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa studi di RSUD Kota Surakarta.

3. Sumber dan Jenis Data

a. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di RSUD Kota Surakarta guna mengkaji dan menganalisis penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja sistem outsourcing antara pekerja outsourcing, perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa dengan penempatan area kerja di RSUD Kota Surakarta yang berkedudukan sebagai perusahaan pengguna jasa outsourcing. Penelitian dalam hal ini mencakup permohonan data salinan akta perjanjian outsourcing antara pekerja outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa dan salinan akta perjanjian antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing serta wawancara terhadap perwakilan pihak manajemen perusahaan penyedia jasa outsourcing dan kuesioner kepada pekerja outsourcing.

b. Jenis Data

1) Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.⁷

Data yang diperoleh bersumber dari wawancara secara langsung kepada para informan.

⁷ *Ibid.* Hal. 30.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain yang pernah mengumpulkan dan mengolah sebelumnya.⁸ Data sekunder mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan dan lain sebagainya. Dalam hal ini penulis menggunakan data sekunder berupa akta perjanjian antara pekerja outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa outsourcing dan akta perjanjian antara perusahaan penyedia jasa outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa di RSUD Kota Surakarta.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Tinjauan Kepustakaan

Metode ini dipergunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Bahan dasar penelitian kepustakaan ini dapat merupakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dimana kedua bahan tersebut mempunyai karakteristik dan jenis yang berlawanan.⁹

b. Wawancara (*Interview*)

Metode penelitian ini dilaksanakan dengan cara mewawancarai pihak terkait diantaranya pekerja outsourcing, pihak yang berwenang dalam perusahaan penyedia jasa serta pihak yang berwenang dalam perusahaan pengguna jasa dengan lingkup area penempatan kerja di RSUD Kota Surakarta.

⁸ Muslan Abdurrahman, 2009, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, Malang: UMMPress, hal. 112.

⁹ Suratman & Philips Dillah, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, hal. 123.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang artinya suatu tata cara yang menggunakan logika deduktif untuk menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum menjadi khusus atau individual.¹⁰ Yaitu dengan tahapan sebagai berikut :

1. Mempelajari bahan pustaka dan peraturan perundang-undangan serta doktrin para ahli.
2. Mempelajari objek perjanjian outsourcing antara pekerja outsourcing, perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa studi di RSUD Kota Surakarta dikaitkan dengan penerapan asas keseimbangan dalam perjanjian.
3. Mempelajari data hasil wawancara pihak terkait dan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden.
4. Data-data yang diperoleh dari studi pustaka, hasil wawancara dan hasil kuesioner kemudian dianalisis dikaitkan dengan permasalahan dalam objek perjanjian serta penerapan asas keseimbangannya untuk disusun sebagai hasil kesimpulan.

¹⁰ Jhonny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, hal. 393.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mempermudah dan mengetahui gambaran permasalahan dalam penelitian skripsi ini, penulis menguraikan sistematika penelitian skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Kerangka Pemikiran
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Skripsi

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian
 - 1. Pengertian Perjanjian
 - 2. Asas – Asas Perjanjian
 - 3. Syarat Sah Perjanjian
 - 4. Akibat Perjanjian
- B. Tinjauan Umum tentang Asas Keseimbangan
 - 1. Pengertian Asas Keseimbangan
 - 2. Asas Keseimbangan dalam Perspektif Hukum Perjanjian
 - 3. Asas Keseimbangan dalam Perspektif HAM
 - 4. Asas Keseimbangan dalam Perspektif Hukum Islam

C. Tinjauan Umum tentang Outsourcing Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003

1. Pengertian Outsourcing
2. Perjanjian Kerja dengan Sistem Outsourcing
3. Akibat Hukum Perjanjian Kerja dengan Sistem Outsourcing

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Tanggung Jawab Hukum Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Sistem Outsourcing di RSUD Kota Surakarta.
- B. Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Sistem Outsourcing antara Pekerja Outsourcing dengan Perusahaan Penyedia Jasa di RSUD Kota Surakarta.
- C. Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Sistem Outsourcing antara Perusahaan Penyedia Jasa dan Perusahaan Pengguna Jasa di RSUD Kota Surakarta.

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA