

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, manusia berlomba-lomba untuk memenuhi kebutuhan hidup masing-masing. Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup masing-masing manusia melakukan berbagai macam jenis pekerjaan diantaranya ada yang berwirausaha dan ada pula yang menjadi seorang karyarwan atau pekerja. Sebagai pekerja atau karyawan, seseorang harus memiliki kompetensi beserta tingkat pendidikan sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

Sebagian besar penduduk Indonesia mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas dengan kompetensi keahlian yang terbatas. Berdasarkan situasi tersebut, maraknya perusahaan *Outsourcing* yang menawarkan pekerjaan dengan kualifikasi yang relatif rendah menjadi satu-satunya pilihan untuk dapat memperoleh pekerjaan demi terpenuhinya kebutuhan hidup masing-masing.

Pemberlakuan sistem *Outsourcing* dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 64 sampai pasal 66. Ketentuan pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan pasal tersebut, bentuk perjanjian *Outsourcing*

dibagi menjadi dua yaitu mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan dan mengenai perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang keduanya dibuat secara tertulis.

Ketentuan mengenai perjanjian *Outsourcing* yang berupa perjanjian pemborongan pekerjaan diatur dalam pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan diantaranya mengenai ketentuan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut diantaranya dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Perusahaan harus berbentuk badan hukum. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ketentuan tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja yang dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai perjanjian *Outsourcing* yang berupa perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, diatur dalam pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat ketentuan sebagai berikut diantaranya 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. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut diantaranya adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan

sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perlindungan upah dan kesejahteraan syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud 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.

Ketentuan yang dimaksud dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan dalam ketentuan pasal 65 dan pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi ketentuan sebagai berikut diantaranya perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam

waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun. Pekerjaan yang bersifat musiman. Atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaharuan perjanjian waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas seharusnya menjadi dasar dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem *Outsourcing* pada sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Namun pada kenyataannya praktek *Outsourcing* belum merupakan solusi

yang baik dalam pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat Indonesia. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai **“ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING* PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Perjanjian Kerja *Outsourcing* PT. Gatra Karya Utama)”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja *Outsourcing* pada PT. Gatra Karya Utama?
2. Bagaimana penerapan aturan hukum mengenai perjanjian *Outsourcing* perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada perjanjian kerja *Outsourcing* PT. Gatra Karya Utama?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk dan isi perjanjian kerja *Outsourcing* pada PT. Gatra Karya Utama.

2. Untuk mengetahui penerapan aturan hukum mengenai perjanjian *Outsourcing* perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada perjanjian kerja *Outsourcing* PT. Gatra Karya Utama.

Selain tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, manfaat penelitian yang diharapkan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

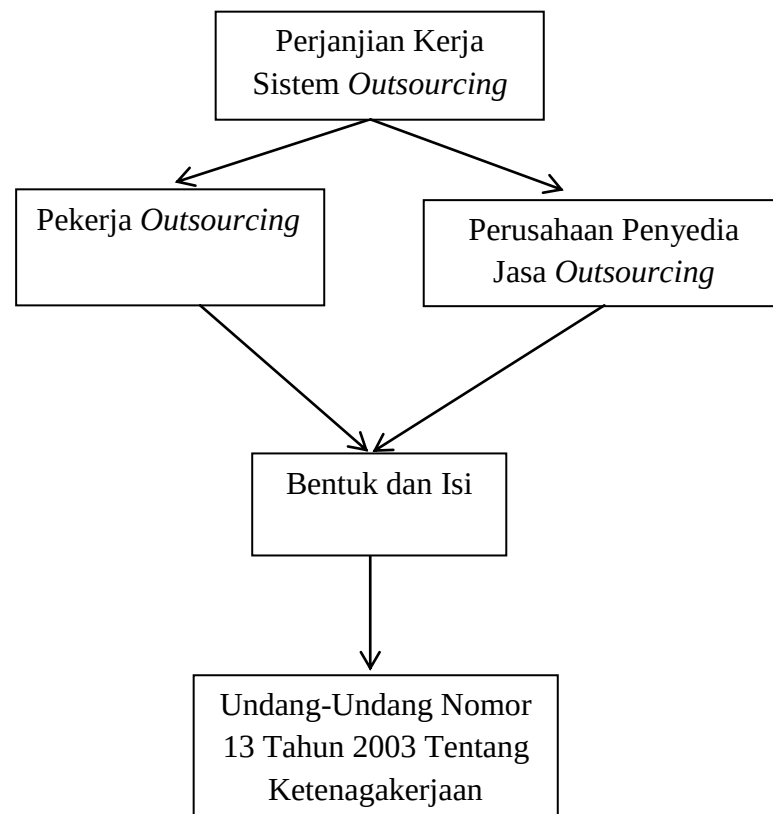
- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dibidang ketenagakerjaan dengan sistem *Outsourcing*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah sebagai pembuat kebijakan serta pihak yang berkewajiban dalam mensejahterakan masyarakat.
- c. 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.

2. 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 mengenai ketenagakerjaan di Indonesia.

D. Kerangka Pemikiran

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



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, perjanjian kerja sistem *outsourcing* dilakukan antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Perjanjian kerja sistem *outsourcing* terdiri dari bentuk dan isi perjanjian yang ketentuannya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penulis melakukan penelitian mengenai bentuk dan isi perjanjian kerja sistem *outsourcing* pada PT. Gatra Karya Utama dan penerapan hukumnya.

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.¹ 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.² Penelitian ini meneliti apakah perjanjian *Outsourcing* antara pekerja *Outsourcing* dan perusahaan penyedia jasa dalam hal ini PT. Gatra Karya Utama telah sesuai dengan perundang-undangan dan doktrin dalam perjanjian tersebut.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif yaitu untuk menggambarkan atau menjelaskan data seteliti mungkin tentang keadaan atau gejala lain³ dari penelitian yakni mengenai bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja *Outsourcing* antara pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa dalam hal

¹ Khuzdaifah Dimiyati & Kelik Wardiono, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum: Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal. 3.

² Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 1995, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 15.

³ Amiruddin & Zaenal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 25.

ini PT. Gatra Karya Utama dan untuk mengetahui penerapan aturan hukum mengenai perjanjian kerja *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Perjanjian Kerja *Outsourcing* PT. Gatra Karya Utama.

3. Sumber dan Jenis Data

a. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Gatra Karya Utama guna mengkaji dan menganalisis bentuk dan isi perjanjian kerja sistem *Outsourcing* antara pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa dalam hal ini PT. Gatra Karya Utama. Penelitian dalam hal ini mencakup permohonan data salinan akta perjanjian *Outsourcing* antara pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa dalam hal ini PT. Gatra Karya Utama.

b. Jenis Data

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain yang pernah mengumpulkan dan mengolah sebelumnya.⁴ 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* dalam hal ini PT. Gatra Karya Utama.

⁴ Muslan Abdurrahman, 2009, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, Malang: UMMPress, hal. 112.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan 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.⁵

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.⁶

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

⁵ Suratman & Philips Dillah, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, hal. 123.

⁶ Jhonny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, hal. 393.

D. Kerangka Pemikiran

E. Metode Penelitian

F. Sistematika Skripsi

BAB II LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian
2. Subjek dan Objek Perjanjian
3. Asas – Asas Perjanjian
4. Syarat Sah Perjanjian
5. Akibat Perjanjian
6. Berakhirnya Perjanjian

B. Tinjauan Umum tentang *Outsourcing* Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003

1. Pengertian *Outsourcing*
2. Perjanjian Kerja dengan Sistem *Outsourcing*
3. Bentuk dan Isi Perjanjian *Outsourcing*
4. Akibat Hukum Perjanjian Kerja dengan Sistem *Outsourcing*

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja Outsourcing pada PT. Gatra Karya Utama

B. Penerapan Aturan Hukum Mengenai Perjanjian *Outsourcing* Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja
Outsourcing pada PT. Gatra Karya Mulia.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA