

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan jaman, manusia dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup yang semakin hari semakin kompleks. Berkaitan dengan adanya pandemi menyebabkan penurunan kondisi ekonomi di berbagai bidang kehidupan diantaranya sulitnya lapangan kerja dan maraknya pemutusan hubungan kerja. Perusahaan berusaha untuk dapat bertahan dengan melakukan berbagai cara diantaranya dengan pengurangan pekerja baik pekerja kontrak maupun pekerja tetap.

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja dibedakan dalam beberapa golongan diantaranya pekerja tetap dan pekerja kontrak. Pekerja kontrak dibagi lagi menjadi beberapa golongan diantaranya yaitu pekerja kontrak langsung dan pekerja kontrak outsourcing. Pekerja kontrak outsourcing atau yang biasa disebut pekerja Outsourcing merupakan pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa outsourcing dengan penempatan kerja di area kerja perusahaan pengguna jasa outsourcing yang sebelumnya telah mengikatkan diri dengan hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing.

Pemberlakuan sistem outsourcing dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam pasal 64 sampai 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sistem outsourcing menurut pasal

64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan suatu sistem dimana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

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 tidak tertentu atau 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.

Kelemahan sistem outsourcing diantaranya adalah tidak adanya kesejahteraan pekerja dalam hal jenjang karir dan pesangon atau tunjangan pensiun dimana pekerja dipekerjakan dengan system kontrak per tahun dan dapat diberhentikan ataupun tidak diperpanjang kontraknya sewaktu-waktu.

Berkaitan dengan adanya UU Cipta Kerja pekerja menentang UU Ciptaker karena dinilai akan menghilangkan upah, yang kemudian akan berdampak pada hilangnya Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Upah berdasarkan jam kerja (Pasal 88B) akan menurunkan dan bahkan dapat menghilangkan upah, karena orang yang bekerja di bawah 40 jam per minggu secara otomatis tidak akan memiliki upah minimum.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 30). Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi [Pasal 88 Ayat (3)]. Upah minimum dapat terdiri atas: a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. [Pasal 89 Ayat (1)]. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak [Pasal 89 Ayat (2)].

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota [Pasal 89 Ayat (3)]. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana diatur dengan Keputusan Menteri [Pasal 88 Ayat (4)]. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari

upah minimum (Pasal 90). Memang perlu dicermati bahwa dalam UU Ciptaker, upah minimum dihitung dengan formula baru, yaitu $UM_{t+1} = UM_t + (UM_t \times \%PE_t)$ yang diatur dalam Pasal 88D Ayat (1).

Upah minimum ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan terkait pengupahan [Pasal 88D Ayat (2)]. Data yang digunakan untuk menghitung upah minimum bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik [Pasal 88 Ayat (3)].

Jika pekerja beranggapan bahwa UU Ciptaker akan menghilangkan upah minimum (sistem upah per jam, orang yang bekerja kurang dari 40 jam per minggu otomatis akan mendapatkan upah di bawah upah minimum), maka perlu dicermati bahwa pada ketentuan lama (UU Ketenagakerjaan), upah didasarkan pada upah minimum dengan mengacu pada pertumbuhan ekonomi tingkat nasional. Sedangkan dalam UU Ciptaker, penghitungan upah minimum dilakukan dengan formula yang berbeda, yaitu dengan menghilangkan variabel inflasi dan pertumbuhan ekonomi menggunakan pertumbuhan ekonomi daerah (provinsi masing-masing).¹

Berkaitan dengan keadaan tersebut, pemberlakuan sistem outsourcing sebenarnya kurang dapat menjadi solusi pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat yang semakin pesat. Namun masyarakat masa kini tidak dapat serta merta memilih pekerjaan lain dengan keterbatasan kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan uraian tersebut untuk mengetahui lebih dalam mengenai sistem outsourcing, penulis tertarik untuk melakukan penelitian

¹Retnaningsih, H. (2020). *Kesejahteraan Pekerja dan RUU Omnibus Law Cipta Kerja*. Parliamentary Review, II(2), 21-29.

mendalam mengenai **“TANGGUNG JAWAB HUKUM DALAM PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN PADA PT. MAKMUR JAYA SRAGEN”**.

B. Pembatasan dan Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen?
2. Bagaimana hubungan hukum antara para pihak dalam perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen?
3. Bagaimana tanggung jawab hukum dalam perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen jika terjadi wanprestasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk dan isi perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen.

2. Untuk mengetahui hubungan hukum antara para pihak dalam perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen.
3. Untuk mengetahui tanggung jawab hukum dalam perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen jika terjadi wanprestasi?

D. Manfaat Penelitian

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..
 - 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 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.

Manfaat lain yang diharapkan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi penulis khususnya, agar lebih mengetahui mengenai tanggung jawab hukum dalam perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen yang dalam hal ini bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa outsourcing.

2. Manfaat bagi Masyarakat

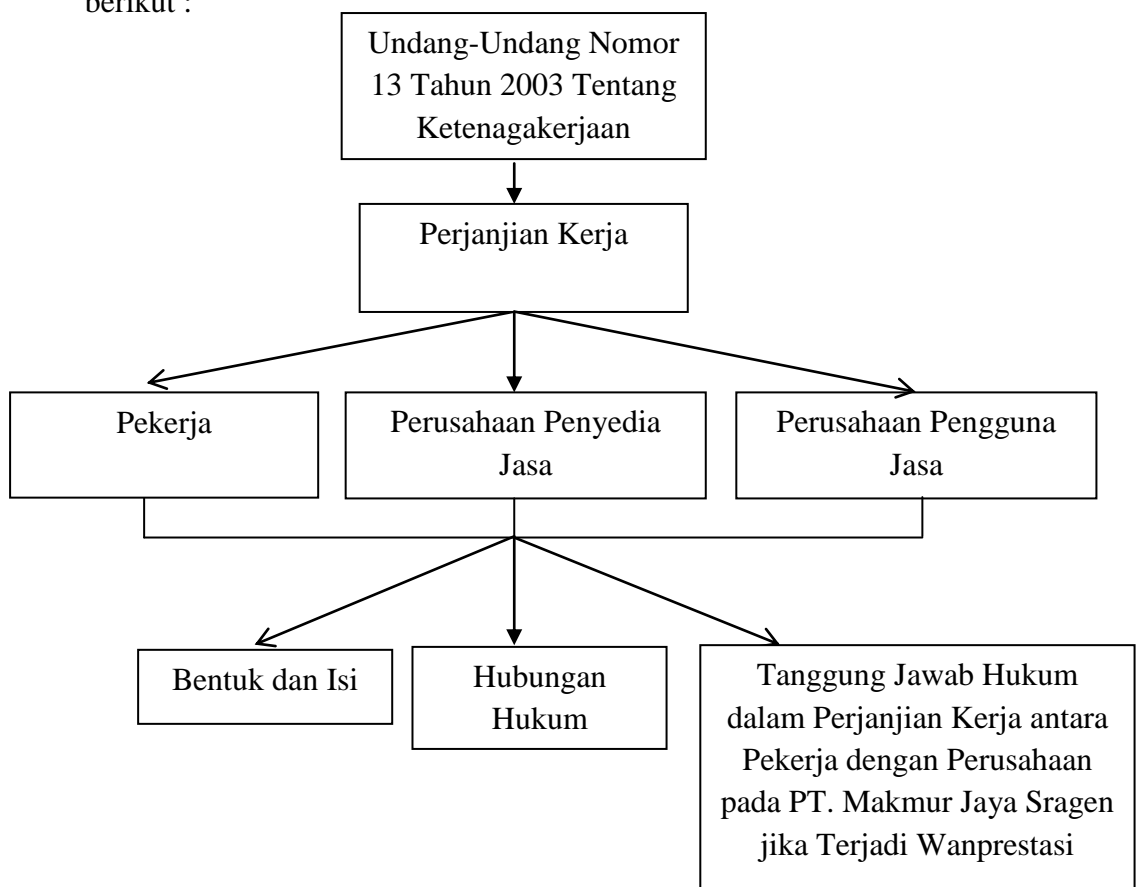
Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi masyarakat luas dan menambah wawasan masyarakat mengenai bidang outsourcing yang merupakan salah satu bentuk sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

3. Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan Hukum

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu hukum mengenai tanggung jawab hukum dalam perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen.

E. 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 :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan dilakukan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa. Perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan terdiri dari bentuk dan isi perjanjian yang ketentuannya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan mengatur pula

mengenai hubungan hukum antara para pihak dalam perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen. Penulis melakukan penelitian mengenai bentuk dan isi perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen, hubungan hukum antara para pihak dalam perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen dan tanggung jawab hukum dalam perjanjian antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen jika terjadi Wanprestasi.

F. 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.² Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif, karena untuk menggambarkan atau menjelaskan data seteliti mungkin tentang bentuk dan isi perjanjian kerja outsourcing pada PT. Makmur Jaya Sragen dan hubungan hukum antara para pihak dalam perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen.

² Khuzdaifah Dimiyati & Kelik Wardiono, 2008, *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum: Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal. 3.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan doktrinal atau normatif, karena dalam penelitian ini yang diteliti kaidah-kaidah hukum, asas hukum, aspek hukum, dalam perjanjian kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian mencakup lokasi dimana dilakukan penempatan kerja dari pekerja yaitu pada perusahaan pengguna jasa dan mencakup pula lokasi pada perusahaan penyedia jasa dalam hal ini PT. Makmur Jaya Sragen.

4. Sumber Data

a. Data Sekunder

Mencari data sekunder dengan menggunakan bahan-bahan hukum yang meliputi:

1) Bahan Hukum Primer

Yaitu berkaitan dengan bahan-bahan hukum dengan permasalahan yang akan penulis teliti. Antara lain terdiri dari:

- a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- b) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c) Undang-Undang Cipta Kerja

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder meliputi bahan hukum yang diperoleh dari literatur atau buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, serta hasil penelitian hukum yang relevan dengan masalah yang diteliti.

3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti bahan dari media internet, kamus-kamus dan sebagainya³.

b. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama⁴ dan tentunya didukung dengan melakukan penelitian langsung ke lapangan.

1) Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di PT. Makmur Jaya Sragen.

2) Subyek Penelitian

Pihak terkait dalam perjanjian kerja sistem outsourcing pada PT. Makmur Jaya Sragen adalah

³ Bambang Sunggono, 2012, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 117

⁴ *Ibid*, hal. 30

pekerja outsourcing, Perusahaan Pengguna Jasa Outsourcing dan Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing dalam hal ini yaitu PT. Makmur Jaya Sragen.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Penelitian Kepustakaan

Dilakukan dengan cara mengumpulkan, menghimpun, mempelajari dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder tentang perjanjian kerja outsourcing pada PT. Makmur Jaya Sragen.

b. Studi Lapangan

Merupakan teknik pengumpulan data secara langsung terhadap obyek yang diteliti guna mendapatkan data primer yang dilakukan dengan cara:

1) Menyusun Daftar Pertanyaan

Menyusun sejumlah pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak terkait, yakni pekerja outsourcing dan perusahaan penyedia jasa outsourcing dalam hal ini PT. Makmur Jaya Sragen.

2) Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik bertanya langsung kepada pihak terkait, yakni pekerja outsourcing dan

perusahaan penyedia jasa outsourcing dalam hal ini PT. Makmur Jaya Sragen.

6. Metode Analisis Data

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode analisis secara deskriptif kualitatif. Penulis menggunakan peraturan perundang-undangan, literatur tentang perjanjian kerja outsourcing dan digabungkan dengan wawancara di lapangan, dianalisis secara kualitatif, dicari pemecahannya yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

G. 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 Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Kerangka Pemikiran
- F. Metode Penelitian
- G. Sistematika Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Tentang PT. Makmur Jaya Sragen

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian dan Perjanjian Kerja

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

C. Tinjauan Umum tentang *Outsourcing* Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja

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 antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen
- B. Hubungan Hukum antara Para Pihak dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen.
- C. Tanggung Jawab Hukum dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan pada PT. Makmur Jaya Sragen jika terjadi wanprestasi.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA