

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh ketekunan dan keuletan bangsa itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Disamping itu banyak faktor-faktor lain, baik dari dalam maupun dari luar yang turut menentukan dan mempengaruhi maju atau tidaknya suatu bangsa. Salah satu faktor diantaranya ialah adanya perkembangan dan kemajuan teknologi sub sektor ekonomi yaitu bidang industri. Faktor kemajuan teknologi di bidang industri inilah yang sampai sekarang merupakan salah satu ciri yang membedakan maju tidaknya suatu negara dibandingkan negara-negara lain.¹

Kemajuan teknologi di bidang industri dalam proses perkembangannya diikuti dengan timbulnya perusahaan-perusahaan maupun pabrik-pabrik di berbagai pelosok dunia. Perkembangan ini menimbulkan dampak di berbagai bidang, baik yang bersifat positif ataupun bersifat negatif. Pengaruh atau akibat daripada perkembangan dan kemajuan teknologi industri ini secara langsung maupun tidak langsung akan menimpa kehidupan manusia. Sebagai hasil karya, usaha dan kemampuan manusia, majunya teknologi di bidang industri melibatkan langsung si manusia itu sendiri kepada problema yang

¹ Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, h. 55.

timbul sebagai akibat kemajuan tersebut.² Kemajuan teknologi di bidang industri membutuhkan sumber daya manusia yang cukup besar, baik dari aspek jumlah maupun kualitasnya.

Aspek jumlah sumber daya yang memadai merupakan salah satu sumber daya untuk mengoperasionalkan teknologi di bidang industri. Sedangkan aspek kualitas berorientasi pada pengembangan dan pemanfaatan teknologi industri agar dapat berkembang lebih baik. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan kemajuan teknologi.

Jumlah penduduk yang besar seperti Indonesia, dapat mencerminkan dua hal. Pertama dapat menggambarkan kebutuhan masyarakat yang besar, seperti kebutuhan pangan, sandang, perumahan, energi dan kesempatan kerja. Kedua mencerminkan potensi yang dapat dikerahkan untuk mengolah sumber-sumber alam yang tersedia menghasilkan sesuatu atau memberikan jasa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.³ Penduduk yang besar merupakan potensi bagi penyaluran hasil-hasil industri maupun sebagai sumber daya dalam pemanfaatan teknologi industri agar dapat menghasilkan berbagai kebutuhan yang dibutuhkan manusia itu sendiri. Dibutuhkan tenaga kerja yang cukup besar dalam pemanfaatan teknologi industri tersebut.

Tingginya pertumbuhan penduduk merupakan salah satu penyebab kelebihan tenaga kerja yang menimbulkan masalah ketenagakerjaan antara lain mengenai perluasan lapangan kerja. Di satu pihak sumber daya manusia merupakan modal utama dalam proses pembangunan, akan tetapi di lain pihak

² *Ibid.*

³ *Ibid.*, h v.

dapat menimbulkan masalah-masalah yang rumit seperti tersebut di atas.⁴ Kelebihan tenaga kerja yang tidak terserap menjadi beban tersendiri bagi pemerintah. Perkembangan teknologi industri yang cukup pesat belum cukup mampu menyerap seluruh pendudukan usia kerja yang ada. Hal ini menimbulkan persaingan ketenagakerjaan yang sangat ketat.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang dasar 1945 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal ini berarti menjadi tugas kita bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja dapat mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.⁵ Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan daripada pembangunan masyarakat Pancasila. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Pada dasarnya semua pihak baik pengusaha, karyawan, pemerintah maupun masyarakat secara langsung atau tidak langsung mempunyai kepentingan atas jalannya setiap perusahaan. Sering terdapat pandangan yang keliru atas perusahaan, yaitu pandangan yang menganggap bahwa yang mempunyai kepentingan atas suatu perusahaan hanyalah pengusaha atau pemilik modal yang bersangkutan.⁶

⁴ *ibid.*

⁵ *Ibid.*, h. 19.

⁶ *Ibid.*, h. 139.

Kemungkinan pertama dapat timbul sebagai akibat sikap pengusaha sendiri, yaitu sikap yang selalu menonjolkan kekuasaan dan haknya atas modal dan mengutamakan keuntungannya sehingga kurang memperhatikan kepentingan karyawan dan masyarakat. Kemungkinan kedua dapat timbul sebagai akibat prasangka dari karyawan yang sering menganggap bahwa pengusaha selalu mengambil keuntungan terlalu banyak dan memberi bagian karyawan terlalu sedikit.⁷

Bahwa pengusaha mempunyai kepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan adalah jelas dan wajar, yaitu karena tanggung jawab moralnya sebagai pimpinan, sebagai sumber penghidupannya dan untuk mendapat keuntungan yang sesuai dengan modal yang ditanamkan. Namun karyawan dan serikat pekerja juga mempunyai kepentingan yang sama atas perusahaan, yaitu sebagai sumber penghasilan dan penghidupan.⁸

Bagi setiap karyawan perusahaan merupakan tempat untuk berkarya dan berbakti sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan. Kalau misalnya suatu perusahaan terpaksa harus ditutup, maka bukan saja pengusaha yang kehilangan pekerjaannya dan sumber penghidupannya. Didorong oleh adanya kepentingan yang sama antara pengusaha dan karyawan atas jalannya perusahaan dan dengan adanya keterlibatan keduanya dalam proses produksi, maka timbulah hubungan antara pengusaha dan karyawan

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*, h. 139-140.

atau serikat pekerja. Hubungan tersebut dinamakan Hubungan Industrial atau *Industrial Relations*.⁹

Perusahaan bagi pemerintah mempunyai arti yang sangat penting, karena perusahaan betapapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, merupakan salah satu sumber dan sarana yang efektif untuk menjalankan kebijaksanaan pembagian pendapatan nasional. Oleh karena itu Pemerintah mempunyai kepentingan dan ikut bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan. Untuk itu pemerintah melalui peraturan perundang-undangan, kebijaksanaan fiskal dan moneter, kebijaksanaan produksi dan distribusi, ekspor dan impor, ikut mengendalikan perusahaan-perusahaan, mengawasi dan melindungi, menyediakan fasilitas, menciptakan kondisi-kondisi yang mendorong bagi pertumbuhan perusahaan, menciptakan kedamaian / ketenangan kerja dalam perusahaan dan lain-lain. Oleh karena itu pemerintah mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan hubungan industrial yang serasi di dalam perusahaan.¹⁰

Namun demikian, umumnya di negara-negara berkembang seperti Indonesia kenyataan menunjukkan bahwa karyawan atau serikat pekerja sering dalam posisi atau kedudukan yang lemah bila berhadapan dengan pengusaha. Hal ini dapat disebabkan, pertama karena kualitas serikat pekerja itu sendiri (termasuk pimpinannya) masih rendah sehingga kegiatan kegiatan mereka kurang efektif dan tuntutan, protes atau saran-saran mereka terhadap

⁹ *Ibid.*, h. 140.

¹⁰ *Ibid.*, h. 140-141.

pengusaha menjadi kurang berpengaruh. Kedua, di negara-negara berkembang pada umumnya terdapat sejumlah besar penganggur dan setengah penganggur, hal ini menyebabkan kedudukan karyawan dan serikat pekerja terhadap pengusaha terutama dalam memperjuangkan kenaikan upah dan jaminan sosial karyawan menjadi lemah. Ketiga negara-negara berkembang tidak banyak memiliki perusahaan-perusahaan besar dengan tenaga kerja yang besar pula. Kebanyakan karyawan tersebar diperusahaan-perusahaan kecil dan jumlah karyawannya hanya sedikit, sehingga di sana dianggap tidak perlu membentuk serikat pekerja, atau peranan serikat pekerjanya sangat lemah.¹¹

Setiap hubungan industrial yaitu hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha dilakukan dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara tenaga kerja dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja. Perjanjian kerja berisi segala hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha. Masing-masing pihak tunduk terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Perjanjian kerja (*Arbeidsoverenkoms*), menurut Pasal 1601 a KUH Perdata adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-

¹¹ *Ibid.*, h. 141-142.

syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Adakalanya perjanjian kerja dilakukan untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu umumnya dilakukan untuk dalam waktu yang singkat. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang sesuai kesepakatan atau sesuai kebijakan pemberi kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu dikenal dengan *Outsourcing*.

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.¹² Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang 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.¹³ Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk

¹² Chandra Suwondo, 2004, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Gramedia, Jakarta, h. 2.

¹³ H.Zulkarnain Ibrahim, 2005, *Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, Simbur Cahaya No. 27 Tahun X Januari 2005, h. .80

memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.¹⁴

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah. Praktiknya, *outsourcing* biasanya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga terkait perjanjian kontraknya sehingga menjadi buruh *outsourcing* dengan status kontrak (PKWT). Jadi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan *outsourcing* adalah istilah yang berbeda meskipun penerapannya bisa dilakukan secara bersamaan.

Untuk mengantisipasi Kemungkinan penghentian perjanjian kerja *outsourcing*, dalam perjanjian kontrak harus ada klausa khusus mengenai hal ini. Termasuk kapan dapat dihentikan, siapa boleh menghentikau, berapa

¹⁴Luthfi Chakim, 2012, *Sistem Perjanjian Kerja Outsourcing*, <http://www.lutfichakim.com/2012/08/sistem-perjanjian-kerja-outsourcing.html>, diakses 15 April 2017

lama harus memberitahukan terlebih dahulu, apakah ada kompensasi atau tidak dan sebagainya. Dengan demikian kemungkinan timbulnya perselisihan akan berkurang, pertimbangan apakah kontrak outsourcing yang sudah ada dihentikan akan diberikan kepada 'pemberi jasa lainnya atau dikeljakan sendiri lagi, tergantung pada evaluasi manajemen pada waktu itu. Apabila berdasarkan pengalaman mengenai mutu kerja, biaya maupun hubungan sedemikian rupa sehingga diperkirakan bahwa pemberi jasa lainnya juga tidak akan banyak perubahan maka ini mendorong keputusan untuk kembali kerja sendirian.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu ada beberapa kemungkinan, yaitu kemungkinan pertama perjanjian antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pengguna tenaga kerja. Pada perjanjian ini tenaga kerja atau buruh merupakan bagian dari pihak penyedia tenaga kerja. Tenaga kerja tunduk pada ketentuan perjanjian dengan penyedia tenaga kerja. Sedangkan penyedia tenaga kerja tunduk pada ketentuan perjanjian dengan pengguna tenaga kerja. Namun demikian dalam perjanjian ini buruh merupakan obyek perjanjian. Kemungkinan kedua perjanjian kerja antara buruh atau tenaga kerja dengan perusahaan terhadap pemborongan suatu pekerjaan tertentu. Pada perjanjian ini tenaga kerja langsung melakukan perjanjian kerja dengan pemberi kerja. Pada perjanjian ini tenaga kerja sebagai subyek bersama dengan pemberi kerja.

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing, perusahaan pengguna tenaga kerja outsourcing, dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Oleh karena itu perlu

adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*. Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia yang ditemukan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.¹⁵

Praktek *outsourcing* saat ini semakin marak, namun hak-hak pekerja begitu saja diabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*. Tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan *outsourcing* ternyata belum sepenuhnya bisa dikatakan “ahli”. Selain itu, terkadang positioning mereka salah, sehingga timbullah dampak dari *the wrong man on the wrong place* yang mengakibatkan ketidakmaksimalan pekerja.¹⁶

Pembukaan UUD 1945 menyatakan bahwa “Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Kemudian dalam pasal 27(2) UUD 1945 menyatakan bahwa: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Dari amanat para pendiri Republik dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Sofyan Mohammed, 2011, *Tinjauan Hukum Outsourcing*, <https://sofyanmohammed.wordpress.com/2011/04/20/tinjauan-hukum-outsourcing/>, diakses 15 April 2017.

Zulkarnain Ibrahim dalam analisisnya mengatakan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai penjabaran dari UUD 1945 dan TAP MPR, telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain: 1. perlindungan PHK; 2. jamsostek; 3. upah yang layak dan tabungan pensiun. Dalam praktek *outsourcing*, hak-hak tersebut merupakan sesuatu sangatlah mahal untuk didapat oleh para pekerja *outsourcing*. Karena status pekerja *outsourcing* adalah pekerja pada PT.A, tapi harus bekerja pada PT.B dengan waktu kerja: 6 bulan, 1 tahun atau 2 tahun. Dampak selanjutnya yang akan timbul dari *outsourcing* ini adalah resiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Jika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat diwajibkan oleh Hubungan Industrial untuk membayar Uang Pesangon (UP) dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (PH) sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁷

Berdasarkan uraian tersebut di atas terdapat dua jenis perjanjian kerja *outsourcing*. Pertama, *outsourcing* pemborongan pekerjaan, yaitu kegiatan pemborongan pekerjaan tertentu kepada perusahaan yang lebih profesional. kedua, pengerahan tenaga kerja melalui jasa pengerah tenaga kerja.¹⁸ Untuk perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu pengerahan atau pemborongan tenaga kerja dibatasi sesuai waktu tertentu. Pada kenyataannya mengenai lamanya waktu kerja ditentukan oleh pemberi kerja atau perusahaan. Tenaga

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Aji Husodo, *Seputar Masalah Tenaga Kerja outsourcing di Indonesia*, http://www.ajihoesodo.com/index.php?option=com_content&view=article&id=80:seputar-masalah-tenaga-kerja-outsourcing-di-indonesia&catid=2:hukum&Itemid=6, diakses 15 April 2017.

kerja mengikuti saja waktu yang telah ditentukan. Demikian pula mengenai waktu selesainya perjanjian biasanya mengikuti selesainya pekerjaan yang telah ditentukan.

Pembuatan akta perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu dapat dilakukan di bawah tangan atau di hadapan notaris. Akta perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu yang dilakukan di hadapan notaris menjadi akta otentik yang mempunyai kekuatan pembuktian sempurna. Berbeda dengan akta perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu yang dibuat di bawah tangan masih dapat disangkal para pihak yang membuatnya. Akta otentik perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu dapat digunakan sebagai dasar penyelesaian perselisihan perburuhan jika terjadi perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha atau perusahaan.

Faktanya perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu banyak merugikan pekerja, seperti tidak adanya kemungkinan tenaga kerja menjadi karyawan tetap, keputusan perpanjangan perjanjian menjadi hak pengusaha secara subyektif. Selain itu penerapan asas-asas perjanjian yang tidak sepenuhnya merupakan hal yang sering terjadi, masalahnya tidak diterapkannya asas kebebasan berkontrak. Pada perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu umumnya klausula perjanjian telah ditentukan oleh pelaku saja. Pekerja harus menyetujui isi perjanjian yang telah ditetapkan.

Bank Jateng juga menerapkan perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu dalam melakukan kegiatan usahanya. Penerapan perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu dilakukan baik dengan penyedia tenaga kerja waktu

tertentu maupun langsung dengan pekerja. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini akan membahas lebih lanjut mengenai perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu dengan judul **Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja *Outsourcing* Waktu Tertentu (Studi di Bank Jateng)**.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengapa perjanjian *outsourcing* untuk waktu tertentu di Bank Jateng masih menimbulkan ketidakpastian terhadap karyawan?
2. Apa hambatan dan solusi terhadap karyawan yang telah menyelesaikan perjanjian *outsourcing* waktu tertentu?
3. Bagaimana konsep ideal perjanjian karyawan *outsourcing* waktu tertentu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada dasarnya untuk mengetahui jawaban permasalahan dalam objek penelitian. Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perjanjian *outsourcing* untuk waktu tertentu di Bank Jateng masih menimbulkan ketidakpastian terhadap karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa hambatan dan solusi terhadap karyawan yang telah menyelesaikan perjanjian *outsourcing* waktu tertentu

3. Untuk memaparkan konsep ideal perjanjian karyawan outsourcing waktu tertentu.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis.

- 1) Sebagai sarana meningkatkan pengetahuan bagi penulis terhadap Ilmu Hukum, khususnya Hukum Perdata dalam lapangan hukum perjanjian.
- 2) Sebagai sumbangan kerangka berpikir terhadap Ilmu Hukum, terutama untuk penerapan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah terhadap produk hukum.
- 3) Sebagai bahan kajian dalam merealisasikan teori hukum ke dalam bentuk yang sebenarnya di tengah-tengah masyarakat.

b. Manfaat Praktis.

- 1) Sebagai bahan kajian dan pertimbangan bagi pihak-pihak dalam perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu
- 2) Hasil penelitian dapat dipergunakan untuk menambah bahan pustaka demi kepentingan akademis khususnya Hukum Perdata.
- 3) Guna memberi jawaban terhadap masalah yang sedang diteliti.

E. Kerangka Konseptual

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.¹⁹ Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang 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.²⁰ Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.²¹

Berdasarkan hal tersebut perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu terdapat tiga pihak yaitu pihak penyedia jasa tenaga kerja, pihak pengguna jasa tenaga kerja dan tenaga kerja itu sendiri. Pada perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu kedudukan tenaga kerja sangat lemah. Pada aspek asas kebebasan berkontrak, belum sepenuhnya terpenuhi karena klausula obyek

¹⁹ Chandra Suwondo, op., cit., h. 2.

²⁰ H.Zulkarnain Ibrahim, op. Cit., h. .80

²¹Luthfi Chakim, 2012, *Sistem Perjanjian Kerja Outsourcing*, <http://www.lutfichakim.com/2012/08/sistem-perjanjian-kerja-outsourcing.html>, diakses 15 April 2017

perjanjian telah ditentukan oleh pihak pemberi kerja maupun pihak penyedia jasa tenaga kerja.

Perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu berarti perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu tertentu sesuai kesepakatan. Pada perjanjian antara tenaga kerja dan pengusaha umumnya kedudukan tenaga kerja sangat lemah. Hal ini mengingat klausula perjanjian kerja pada umumnya dan perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu khususnya telah ditentukan oleh perusahaan. Tenaga kerja hanya mengikuti dan menyetujui isi perjanjian, walaupun isi perjanjian tersebut dirasa tidak adil. Keadaan tersebut tidak lepas dari ketergantungan tenaga kerja kepada perusahaan. Tenaga kerja membutuhkan pekerjaan dan upah sehingga tidak dapat berbuat banyak saat melakukan perjanjian kerja.

Lain halnya dengan perjanjian kerja *outsourcing* antara dua perusahaan seperti antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pengguna jasa tenaga kerja atau antara dua perusahaan dalam perjanjian kerja pemborongan pekerjaan tertentu, masing-masing mempunyai kedudukan yang seimbang sehingga dapat menentukan klausula perjanjian secara bersama.

Pada perjanjian kerja *outsourcing*, pemutusan hubungan kerja dapat saja terjadi sewaktu-waktu jika perusahaan sudah tidak menginginkan keberadaan tenaga kerja dengan alasan tenaga kerja dianggap tidak dapat memenuhi perjanjian yang kadang tidak mempunyai standar yang jelas. Kedudukan tenaga kerja yang lemah tersebut memerlukan instrumen-instrumen yang dapat melindungi tenaga kerja dari kesewenang-wenangan pengusaha. Salah

satu instrumen perlindungan tenaga kerja yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

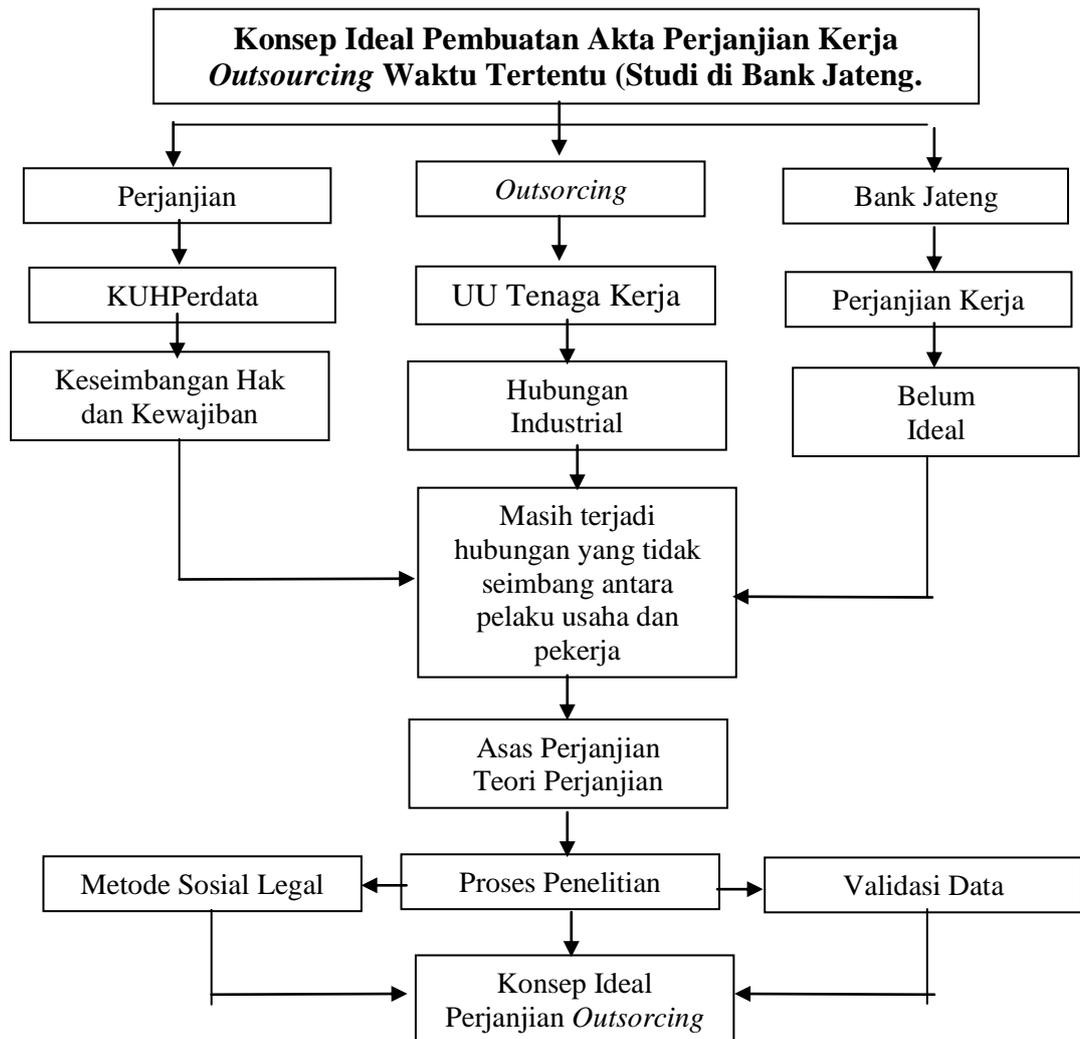
Perjanjian kerja *outsourcing* kadang dijadikan alasan perusahaan untuk melakukan PHK dengan tidak memperpanjang kontrak dengan alasan waktu kontrak telah berakhir. Jika masa kontrak telah habis tenaga kerja pada umumnya tidak mendapat pesangon. Dengan demikian hak-hak tenaga kerja terabaikan. Alasan batas waktu tertentu merupakan alasan bagi perusahaan untuk mempertahankan pekerja atau melakukan pemutusan hubungan kerja.

Perjanjian kerja *outsourcing* dilakukan secara tertulis baik di bawah tangan maupun di hadapan notaris. Pada pembuatan perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu yang dilakukan di hadapan notaris akan mempunyai kekuatan hukum yang lebih pasti. Hal ini karena akta perjanjian yang dibuat dihadapan notaris merupakan akta otentik yang mempunyai kekuatan pembuktian sempurna. Pada pembuatan akta perjanjian kerja *outsourcing* di hadapan notaris harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan perbuatan hukum yang dilakukan. Pada pembuatan akta perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu peraturan perundang-undangan yang terkait yaitu peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila memperhatikan perjanjian kerja *outsourcing* waktu pada Bank Jateng masih terdapat beberapa kelemahan. Kelemahan tersebut misalnya tidak diterapkannya asas kebebasan berkontrak. Hal ini dapat dilihat bahwa perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu dibuat sepihak yang telah ditentukan

klausulanya oleh pihak bank sedangkan pekerja harus menyetujuinya jika ingin diterima menjadi tenaga kerja waktu tertentu. Tenaga kerja tidak mempunyai pilihan terhadap klausula yang telah ditetapkan tersebut.

Kerangka konseptual tersebut dapat digambarkan pada bagan berikut ini:



F. Kerangka Teoritis

Ada beberapa teori yang digunakan untuk menentukan terjadinya kata sepakat, yaitu :

1. Teori Kehendak (*Wilstheorie*). Teori kehendak adalah yang tertua dan menekankan kepada faktor kehendak. Menurut teori ini jika kita mengemukakan suatu pernyataan yang berbeda dengan apa yang dikehendaki, maka kita tidak terikat kepada pernyataan tersebut.
2. Teori Pernyataan (*Verklaringstheorie*). Menurut teori ini, kebutuhan masyarakat menghendaki bahwa kita dapat berpegang kepada apa yang dinyatakan. Contoh : Jika A menawarkan sesuatu barang kepada B dan diterima oleh B, maka antara A dan B telah terjadi persetujuan tanpa menghiraukan apakah yang dinyatakan A atau B itu sesuai dengan kehendaknya masing-masing pihak atau tidak.
3. Teori Kepercayaan (*Vetrouwenstheorie*). Teori yang sekarang sianut juga oleh yurisprudensi adalah teori kepercayaan, di mana menurut teori ini kata sepakat terjadi, jika ada pernyataan yang secara obyektif dapat dipercaya.

Dewasa ini kemajuan teknologi sudah sedemikian canggihnya, seringkali teknologi dimanfaatkan oleh pihak-pihak untuk melakukan transaksi-transaksi tanpa hadirnya para pihak. Misalnya, melalui surat, telepon, E-mail, atau yang lainnya. Yang jadi persoalan adalah, kapan saat dan tempat terjadinya persetujuan ? Dari permasalahan diatas, timbullah berbagai teori, yaitu :

1. Teori Ucapan (*Uitingstheorie*)

Menurut teori ini bahwa persetujuan terjadi pada saat orang yang menerima penawaran telah menyiapkan surat jawaban bahwa ia menyetujui penawaran tersebut. Kelemahan teori ini adalah bahwa sulit untuk menentukan saat terjadinya persetujuan dan selain itu jawabannya setiap saat masih dapat berubah.

2. Teori Pengiriman (*Verzendingstheorie*)

Menurut teori ini, terjadinya persetujuan adalah pada saat dikirimkannya surat jawaban. Bahwa dengan dikirimkannya surat tersebut si pengirim kehilangan kekuasaan atas surat tersebut dan lagi pula saat pengiriman dapat ditentukan secara cepat.

3. Teori Pengetahuan (*Vernemingstheorie*)

Teori ini mengemukakan bahwa persetujuan terjadi setelah orang yang menawarkan mengetahui bahwa penawarannya disetujui.

4. Teori Penerimaan (*Ontvangsttheorie*)

Menurut teori ini, bahwa persetujuan terjadi pada saat diterimanya surat jawaban penerimaan penawaran oleh orang yang menawarkan. Teori ini yang banyak dianut

G. Metode Penelitian

Manusia senantiasa berusaha mencari kesempurnaan dan kebenaran, didorong oleh hasrat ingin tahunya yang selalu ada dan tidak pernah padam. Dengan melalui berbagai penelitian banyak rahasia-rahasia tersingkap sudah. Pengetahuan orang semakin luas. Ilmu pengetahuan sebenarnya merupakan

kumpulan pengalaman dan pengetahuan sejumlah orang yang dipadukan secara harmonis dalam suatu bangunan yang teratur dan sebenarnya sudah teruji. Maka ilmu pengetahuan mempunyai nilai umum yang dapat dipergunakan menghadapi persoalan hidup sehari-hari.²²

Penyelidikan adalah penyaluran hasrat ingin tahun manusia dalam taraf keilmuan. Orang yakin bahwa ada sebab bagi akibat setiap gejala yang tampak dapat dicari penjelasannya secara ilmiah. Penyelidik bersikap obyektif, sebab kesimpulan hanya akan ditarik kalau dilandasi dengan bukti-bukti yang meyakinkan dan dikumpulkan melalui prosedur yang sistematis, jelas dan dikontrol.²³

Riset dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mengumpulkan, mencatat, dan menganalisa fakta-fakta mengenai suatu masalah. Ini berasal dari suatu pengertian *marketing research* yang berbunyi : *Marketing Research is the gathering recording, and analyzing of all fact about problems relating to the transfer and sale of goods and services from producer to consumer.*²⁴

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa riset / penelitian adalah :²⁵

1. Usaha untuk memperoleh fakta-fakta atau prinsip-prinsip (menemukan / mengembangkan / menguji kebenaran).
2. Dengan cara mengumpulkan, mencatat dan menganalisa data (informasi, keterangan).

²² Marzuki, 2000, *Metodologi Riset*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, h. 1

²³ *ibid*, h. 2.

²⁴ *Ibid.*, h. 4.

²⁵ *Ibid.*, h. 5.

3. Dikerjakan dengan sabar, hati-hati, dan sistematis berdasarkan ilmu pengetahuan (dengan metode ilmiah).

Agar diperoleh data yang akurat yang diperlukan guna mempermudah dalam mengambil suatu kesimpulan, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa metode penelitian, yaitu :

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan fenomena permasalahan yang ada dalam masyarakat. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Dalam arti penelitian deskriptif ini adalah akumulasi data dasar dalam cara deskriptif semata-mata, tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, mentes hipotesis, membuat ramalan atau mendapatkan makna dan implikasi, walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut dapat mencakup juga metode-metode deskriptif.²⁶ Spesifikasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu tentang perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan *yuridis sosiologis* adalah pendekatan dengan sosiologi hukum, yaitu apabila sasaran studinya

²⁶ Soejono; H. Abdurrahman, 1997, *Metode Penelitian Hukum*. Rineka Cipta., Jakarta, h. 21.

adalah hukum sebagai variabel akibat (*dependent variabel*) atau merupakan apa yang disebut studi hukum dan masyarakat, yaitu apabila sasaran studinya ditujukan pada hukum sebagai variabel penyebab (*independent variable*)²⁷. Dalam hal ini penerapan hukum sebagai penyebab yang menimbulkan dampak pada berbagai kehidupan sosial masyarakat. Hukum yang secara empiris merupakan gejala masyarakat, disatu pihak dapat dipelajari sebagai suatu variabel penyebab (*independent variable*) yang menimbulkan akibat-akibat pada berbagai segi kehidupan sosial.²⁸ Penelitian ini hendak meneliti norma-norma hukum dalam bentuknya sebagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pembuatan akta perjanjian *outsourcing* waktu tertentu.

Agar penelitian ini mencapai hasil yang diharapkan maka dilakukan pengambilan populasi dan sampel penelitian. Obyek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data disebut populasi. Namun dalam kegiatan penelitian untuk menjangkau keseluruhan dari obyek tersebut tidak mungkin dilakukan. Untuk mengatasinya digunakan *teknik sampling*, yaitu prosedur untuk mendapatkan dan mengumpulkan karakteristik yang berada di dalam populasi meskipun data itu tidak diambil secara keseluruhan melainkan hanya sebagian saja. Dan bagian dari populasi tersebut disebut sampel yang dianggap dapat mewakili populasinya.²⁹

²⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, 1998, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia. Jakarta, h.. 34-35.

²⁸ *Ibid.*, h. 34.

²⁹ Burhan Ashshofa, 1998, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta h 79 .

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam *purposive sampling*, sampel diambil dengan berdasarkan pertimbangan subyektif peneliti, dimana persyaratan yang dibuat sebagai kriteria harus dipenuhi sebagai sampel.³⁰ Populasi dalam penelitian ini, yaitu praktik pembuatan akta perjanjian kerja. Dari populasi tersebut diambil pembuatan akta perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu sebagai sampel.

3. Jenis dan Sumber data

Penelitian ini data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder, yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat melalui wawancara. Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil wawancara tentang perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan.³¹ Data sekunder dalam penelitian ini berupa :

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat berupa dokumen-dokumen dan peraturan perundang-undangan, antara lain:

- a) Peraturan perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁰ *Ibid.*, h..31.

³¹ Ronny Hanitijo Soemitro, *op. cit.*, h. 10.

b) Dokumen

Contoh perjanjian kerja outsourcing waktu tertentu.

- 2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum pendukung bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder penelitian ini berupa literatur, buku-buku, jurnal, artikel, pendapat para sarjana terkemuka.
- 3) Bahan hukum tersier yakni bahan hukum pendukung bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier penelitian ini berupa kamus

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan sesuai dengan jenis dan sumber data, sehingga metode pengumpulan data dilakukan sebagai berikut :

a. Data Primer, dilakukan dengan cara :

Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai. Penulis mengadakan wawancara langsung terhadap nara sumber dalam obyek penelitian, yaitu terhadap notaris, penyedia jasa tenaga kerja, pengguna jasa tenaga kerja dan tenaga kerja.

b. Data Sekunder, dilakukan dengan cara :

- 1) Studi dokumen (bahan pustaka), yaitu merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis.³²

³² Soerjono Soekanto., *op. cit.*, h. 21.

Dokumen yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu contoh perjanjian kerja outsourcing waktu tertentu

- 2) Studi kepustakaan, yaitu penelaahan kepustakaan yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi secara lengkap serta untuk menentukan tindakan yang akan diambil sebagai langkah penting dalam kegiatan ilmiah.³³

5. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu data yang telah diperoleh disusun secara sistematis yang kemudian dianalisis dan hasilnya dilaporkan secara deskriptif dalam bentuk skripsi. Pendekatan kualitatif sebenarnya merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis dan lisan, dan perilaku nyata. Yang diteliti dan dipelajari adalah obyek penelitian yang utuh.³⁴ Artinya analisis dilakukan terhadap seluruh sumber data baik data primer maupun data sekunder atau terhadap data tertulis maupun data tidak tertulis seperti perilaku nyata.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis yang akan dipergunakan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

³³ P. Joko Subagyo. 1997. *Metode Penelitian*, Rineka Cipta. Jakarta, h. 109.

³⁴ Soerjono Soekanto. *op. cit.*, h. 32.

Bab I Pendahuluan, menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan tesis dan jadwal penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka berisi Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan meliputi 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan / Hukum Perburuhan, 2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan, 3. Hubungan Industrial Pancasila (HIP), 4. Pengertian Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja *Outsourcing* Waktu Tertentu terdiri dari 1. Pengertian Perjanjian. 2. Asas-asas Perjanjian, 3. Jenis-jenis Perjanjian, 4. Syarat-syarat Syahnya Suatu Perjanjian, 5. Batalnya dan Pembatalan Perjanjian, 6. Wanprestasi, 7. Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Pengertian Perjanjian dan Perjanjian Kerja *Outsourcing* Waktu Tertentu, dan Perjanjian Kerja dalam Perspektif Hukum Islam.

Bab III Hasil Penelitian yaitu membahas permasalahan yang menjadi objek penelitian yaitu pembuatan Akta Perjanjian Kerja *Outsourcing* Waktu Tertentu dan konsep ideal perjanjian karyawan *outsourcing* waktu tertentu.

Bab IV Penutup, berisi simpulan hasil penelitian dan saran-saran yang diperlukan.