

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sadar atau tidak pekerja/buruh yang bekerja pada pengusaha dan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh terikat oleh hubungan hukum berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja berisi syarat-syarat dan kondisi kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Syarat-syarat kerja adalah hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Dengan menutup perjanjian, para pihak saling mengikatkan diri, sedemikian rupa sehingga mereka dalam pergaulan diantara mereka wajib memperhatikan kepentingan pihak lainnya secara timbal balik. Ada dan berlakunya perjanjian memunculkan ragam persoalan hukum.¹

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah “perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Sedangkan menurut Pasal 1601 a KUHPerdara perjanjian kerja adalah “suatu persetujuan bahwa pihak pertama, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu”.

Dalam pelaksanaan pekerjaan sering kali menimbulkan berbagai permasalahan. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi

¹ Leli Joko Suryono, 2014, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Indonesia*, Yogyakarta, Mata Padi Presindo, hlm. 1.

pekerja adalah dengan adanya pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut harus dibuat secara tertulis karena perjanjian kerja merupakan suatu pernyataan yang sangat penting, yaitu antara pekerja dan pengusaha yang berisi tentang setujunya seseorang untuk bergabung dalam perusahaan sebagai pekerja. Sedangkan bagi pekerja, perjanjian kerja lebih berfungsi sebagai pemberi jaminan rasa aman. Sehingga perjanjian kerja ini menimbulkan adanya suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Dan dalam perjanjian kerja ini diatur pula mengenai hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja.²

Secara tradisional suatu perjanjian terjadi berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak diantara dua pihak yang mempunyai kedudukan yang seimbang dan kedua belah pihak berusaha untuk mencapai suatu kesepakatan yang diperlukan bagi terjadinya perjanjian ini melalui suatu proses negosiasi diantara mereka. Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, maka orang-orang boleh membuat atau tidak membuat perjanjian. Para pihak yang telah sepakat akan membuat perjanjian, bebas menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dicantumkan dalam suatu perjanjian. Kesepakatan yang diambil oleh para pihak mengikat mereka sebagai Undang-undang (Pasal 1338 KUHPerduta). Penerapan asas ini memberikan tempat yang penting bagi berlakunya asas konsensual, yang mengindikasikan adanya keseimbangan kepentingan, keseimbangan dalam pembagian beban risiko, dan keseimbangan posisi tawar

²Anis Elisa, 2009, "Perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT PLN (persero) dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera di kabupaten Wonogiri" (Disertasi Doktor, Universitas Negeri Sebelas Maret), hlm. 7.

menawar (*bargaining position*).³ Asas kebebasan berkontrak inilah yang kemudian memunculkan adanya perjanjian baru berupa kontrak *outsourcing*.

Sistem *outsourcing* bukanlah suatu hal baru dalam hubungan kerja di Indonesia. Praktek hubungan kerja sistem *outsourcing* telah dilakukan sejak sebelum aturan mengenai *outsourcing* tersebut ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan. Bahkan sejak zaman kolonial Belanda, praktek tersebut telah berlaku melalui penggunaan tenaga kerja kontrak di berbagai perkebunan di Pulau Sumatra dan Jawa.⁴

Penggunaan sistem *outsourcing* yang seakan sudah menjadi tren tersendiri di berbagai perusahaan besar baik yang berstatus swasta nasional atau perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN) dan bahkan juga instansi-instansi pemerintahan ini dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dan pembiayaan dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaannya. Ini disebabkan karena kondisi ekonomi yang tidak memungkinkan perusahaan untuk memberi gaji kepada para pekerja tetap dalam jumlah yang banyak sehingga salah satu cara penghematan yang dapat dilakukan adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui jasa pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh atau dikenal dengan istilah *outsourcing*.

³ Esti Ropikhin, 2010, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Pembuatan Perjanjian Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu" (Tesis Pascasarjana tidak diterbitkan, Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang), hlm. 17.

⁴ Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung, PT. Refika Aditama, hlm. 134.

Nawawi mengutarakan, bahwa kelompok pengusaha (APINDO) dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB) merupakan pihak yang paling berkepentingan terhadap praktek hubungan kerja sistem *outsourcing*. Terkait *outsourcing*, Nawawi menjelaskan lebih lanjut:

Bagi pengusaha, praktek hubungan kerja sistem *outsourcing* merupakan jawaban terhadap tuntutan bisnis sebagai respons atas perkembangan ekonomi global yang menghendaki kecepatan dan fleksibilitas perusahaan dalam pemenuhan target produksi, efisiensi pembiayaan, dan pengorganisasian rekrutmen tenaga kerja. Peningkatan daya saing dan produktivitas perusahaan diyakini hanya dapat dicapai apabila didukung oleh adanya kebijakan penyesuaian pasar kerja yang lebih fleksibel dalam kegiatan produksi, rekrutmen, dan pemberhentian tenaga kerja (*hiring and firing*). Dengan melakukan kegiatan *outsourcing*, perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti, sedangkan kegiatan-kegiatan di luar kegiatan inti atau yang termasuk sebagai kegiatan penunjang diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penggunaan pekerja/ buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.⁵

Pada dasarnya tidak semua jenis pekerjaan dapat diberikan dengan menggunakan sistem *outsourcing*. *Outsourcing* hanya dapat dilakukan pada jenis pekerjaan tertentu saja, seperti pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerja sama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).⁶

Problematika *outsourcing* memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan dan

⁵ Nawawi, "Polemik Hubungan Kerja Sistem *Outsourcing*", *LIPi*, Vol. 39 No. 1 (Juni, 2013), hlm 3-4.

⁶ Sri Rahayu Purwanidjati, "Penerapan Sistem *Outsourcing* Di Perusahaan Swasta Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak", *Jurnal Media Publication*, (Juni, 2015), hlm. 2.

memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*. Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/ atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*.⁷

Fakta dan permasalahan pada pekerja *outsourcing* yang sering terjadi berupa: (1) Hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan perusahaan *outsourcing* tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/ buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/ buruh dapat diberhentikan tanpa uang pesangon; (2) Perusahaan *outsourcing* membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/ buruh; (3) Tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/ buruh, serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai; (4) Tenaga kerja *outsourcing* pada umumnya tidak diikutsertakan dalam BPJS Ketenagakerjaan.⁸

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul sebagai salah satu badan yang berbentuk Yayasan yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan, dalam menjalankan tugasnya juga menggunakan sistem *outsourcing*. Pekerjaan yang menggunakan jasa perusahaan *outsourcing* yaitu jasa kebersihan (*cleaning*

⁷Rinie Ardiati Tindatu, "Perlindungan Tenaga Kerja dalam Kecelakaan Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Lex Privatum*, Vol.IV, No.7 (2016), hlm. 47.

⁸Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Dinamika*, Vol.9 No.1 (Januari, 2009), hlm. 72-75.

service), pelayanan pengamanan (*security*) dan unit pendaftaran. Kesemua kontrak *outsourcing* tersebut menggunakan jenis perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh. Dalam menjalankan *outsourcing* ini Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul bekerja sama dengan PT Bummy Harapan Umat (Buharum) dalam jasa pelayanan pengamanan (*security*) dan unit pendaftaran, sedangkan pekerja *cleaning service* bekerja sama dengan PT. Wetu Sapta Gumrining Yogyakarta. Kedua perusahaan ini merupakan perusahaan *outsourcing* yang berada di wilayah kota Yogyakarta. Bentuk perjanjian yang digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/ kontrak dan jika hasil kerjanya bagus atau sesuai keinginan pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, maka kontrak tersebut akan diperpanjang.

Namun apakah kontrak *outsourcing* yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga ada jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja/ buruh *outsourcing* tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai hal-hal yang terkait dengan implementasi kontrak *outsourcing* khususnya di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Untuk itu penulis menetapkan judul **“IMPLEMENTASI KONTRAK OUTSOURCING DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH BANTUL”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kontrak *outsourcing* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan kontrak *outsourcing* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini perlu dirumuskan secara tegas dengan maksud agar di dalam pelaksanaan penelitian ini nantinya dapat mengacu pada tujuan yang hendak dicapai atau dijadikan pedoman, yaitu:

1. Tujuan Obyektif
 - a. Untuk mengetahui penerapan kontrak *outsourcing* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul
 - b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan kontrak *outsourcing* di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

2. Tujuan Subyektif

Diajukan kepada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum.