PROBLEMATIKA SISTEM *LABOUR MARKET FLEXIBILITY* YANG DAPAT MENGHAMBAT HAK WARGA NEGARA UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya

Oleh :

Dwike Febriyanti

02011381621423

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2020

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DWIKE FEBRIYANTI

NIM : 02011381621423

PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI

PROBLEMATIKA SISTEM *LABOUR MARKET FLEXIBILITY* YANG DAPAT MENGHAMBAT HAK WARGA NEGARA UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal 30 Juni 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Mengesahkan,

Pembimbing Utama

Dr. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M. Hum

NIP. 195506161986031002

Pembimbing Pembantu

Mahesa Rannie, S.H., M.H.

NIP. 198001232015042001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya

Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Nama Mahasiswa	: Dwike Febriyanti
Nomor Induk Mahasiswa	: 02011381621423
Tempat/ Tgl. Lahir	: Palembang, 11 Februari 1998
Fakultas	: Hukum
Strata Pendidikan	: S1
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, 3 Juli 2020

METERAI TEMPEL
5B61FAHF593076050
6000
ENAM RIBU RUPIAH

DWIKE FEBRIYANTI
NIM 02011381621423

iii

Motto :

“*MAN JADDA WAJADA*”

Barang siapa bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hasil.

Skripsi ini ku peruntukkan untuk :

1. **Kedua Orangtuaku**
2. **Keluargaku**
3. **Sahabat-Sahabatku**
4. **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur dan hentinya penulis sampaikan kehadirat Allah SWT. karena atas rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul *"**PROBLEMATIKA SISTEM LABOUR MARKET FLEXIBILITY YANG DAPAT MENGHAMBAT HAK WARGA NEGARA UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN**"*. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis alasan-alasan *labour market flexibility* serta untuk mengetahui dan menganalisis kerugian yang diperoleh pekerja yang telah menandatangani kontrak kerja jika dilihat dari segi hukum perdata.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang. Kelancaran penulisan skripsi ini juga tak lepas dari limpahan karunia Allah SWT. yang disertai dukungan dan bantuan dari orang tua, pembimbing, keluarga dan teman-teman. Sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terputuskan kepada semua pihak yang telah memberikan saya dukungan dalam pembuatan skripsi ini. Semoga kelak skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Palembang, 2020

DWIKE FEBRIYANTI
NIM 02011381621423

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan saran yang berguna dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., MCL., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Univesitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Drs. Murzal, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum., selaku pembimbing utama saya yang sangat banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada saya tanpa rasa lelah memberikan saya nasehat dan pengarahan hingga penulisan skripsi selesai;
6. Ibu Mahesa Rannie, S.H., M.H., selaku pembimbing pembantu saya yang juga dengan tanpa lelahnya memberikan saya arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai;
7. Bapak Nurhidayatulloh, S.H.I., S.PD., S.H., LL.M., M.I.H., M.H.I, selaku penasehat akademik saya yang telah dengan ikhlas dan sabarnya memberikan

saya semangat, arahan dengan motivasi dari awal perkuliahan saya sampai perkuliahan selesai;

8. Bapak Agus Ngadino, S.H., M.H., selaku Ketua Pengelolaan Laboratorium Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
9. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat tanpa mengenal kata lela h;
10. Kak Yoyon dan Kak Andre serta para Staff Akademik Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah membantu dalam kelancaran proses perkuliahan;
11. Kedua orang tua saya yang teramat saya cintai, terima kasih atas segala cinta dan kasih yang telah diberikan, semangat, dukungan baik dukungan fisik maupun dukungan materi untuk saya menyelesaikan skripsi saya ini. Terima kasih karena tak pernah lelah memberi saya motivasi untuk tetap semangat mengerjakan skripsi sehingga selesailah skripsi saya berkat segala ridha dan doamu.
12. Kakak saya Yurike Hamelia. Terima kasih meski berbeda kota terhalang jarak namun tetap tak henti memberikan semangat, mendengarkan segala keluhan-keluhanku dengan sabar dengan memberi motivasi untuk tetap semangat dan pantang menyerah. Salah satu yang menjadi semangatku untuk segera menyelesaikan skripsi.
13. Muhammad Kevin Dagama, partner saya yang selama ini telah menjadi teman, pendengar, guru sekaligus penyemangat dalam menjalankan segala uraian

kehidupan di kampus. Terima kasih atas segala kesabaran dan semangat yang selalu diberikan tanpa kenal kata lelah.

14. Sahabat-Sahabat perkuliahan terbaik saya Ayu Disha, Ainayah, Dinda, Ivory, Mifta, dan Vivie yang selama ini telah menjadi tempat berbagi suka maupun duka dan berjalan bersama saya untuk menjalani perkuliahan dengan semangat.
15. Debby, Hasri, Shea, dan Zuhdi orang yang sudah selalu siap sedia setiap dibutuhkan dimanapun dan dalam keadaan apapun.
16. Teman-Teman yang saya cintai Anya, Efinka, Cilla, Sita, dan Tilla partner dari jaman SMA yang sampai saat ini masih bersedia mendengar segala suka dukaku dan selalu ada di saat-saat penting di kehidupanku.
17. Teman kecilku sekaligus jadi partner main, Andina Virrieanty yang selalu ada dalam keadaan suka maupun duka.

Penulis sangat berterimakasih atas semua kebaikan serta dukungan yang telah diberikan dan semoga Allah SWT membalas semua dengan pahala yang berlipat ganda dan selalu dilapangkan hatinya agar dapat menyebarkan kebaikan terus menerus kepada semua orang.

Palembang, 2020

Dwike Febriyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ii

HALAMAN PERNYATAAN ORISINIL SKRIPSI iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

KATA PENGANTAR v

UCAPAN TERIMA KASIH vi

DAFTAR ISI ix

ABSTRAK xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 9
E. Ruang Lingkup 10
F. Kerangka Teori 10
   1. Teori Negara Kesejahteraan 10
   2. Teori Perlindungan Hukum 11
   3. Teori Kontrak Kerja 12
   4. Teori Upah Teladan 13
G. Metode Penelitian 13
   1. Jenis Penelitian 13
   2. Pendekatan Penelitian 14
   3. Bahan Hukum Penelitian 14
   4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum 15
   5. Metode Analisis Bahan Hukum 15

6. Metode Penarikan Kesimpulan 16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Konsep Negara Kesejahteraan 17

B. Tinjauan Umum Tentang Sistem Hukum Dan Pengaturan *Labour Market Flexibility* 21

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja 26

1. Pengertian Perjanjian Kerja dan Tujuan Perjanjian Kerja 26
2. Syarat-Syarat Sah Perjanjian Kerja 29
3. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja 36

D. Tinjauan Umum Tentang Sistem Hukum *Outsourcing* 37

1. Pengertian *Outsourcing* 37
2. Pihak-Pihak Dalam *Outsourcing* 45

E. Tinjauan Umum Tentang Konsep Teori Hak Asasi Manusia 48

1. Pengertian Hak Asasi Manusia 48
2. Sejarah Perkembangan Hak Asasi Manusia 50
3. Macam-Macam Hak Asasi Manusia 53
4. Ciri-Ciri Hak Asasi Manusia 54

F. Tinjauan Umum Tentang Hak Warga Negara 54

BAB III PEMBAHASAN

A. *Labour Market Flexibility* Menghambat Hak Warga Negara Untuk Mendapatkan Pekerjaan 60

B. Kerugian Yang Diperoleh Pekerja Yang Telah Menandatangani Kontrak Kerja Akibat Adanya *Labour Market Flexibillity* Jika Dilihat Dari Segi Hukum Perdata 76

BAB IV

A. KESIMPULAN 87

B. SARAN 89

DAFTAR PUSTAKA .....

LAMPIRAN .....

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **"PROBLEMATIKA SISTEM *LABOUR MARKET FLEXIBILITY* YANG DAPAT MENGHAMBAT HAK WARGA NEGARA UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN"**. Tujuan dari penelitian skripsi ini untuk mengetahui dan menganalisis alasan-alasan *labour market flexibility* dapat menghambat hak-hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan juga kerugian yang diperoleh pekerja yang telah menandatangani kontrak kerja jika dilihat dari segi hukum perdata. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah hukum normatif dan metode pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *labour market flexibility* menghambat hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan karena hal ini dapat mempengaruhi menurunnya negara dalam mensejahterahkan masyarakatnya serta perusahaan harus memperhatikan kerugian-kerugian dari sistem *labour market flexibility* ini.

Kata Kunci : PROBLEMATIKA, SISTEM LABOUR MARKET FLEXIBILITY, MENGHAMBAT HAK WARGA NEGARA, MENDAPATKAN PEKERJAAN.

Pembimbing Utama

Dr. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M. Hum.
NIP. 195506161986031002

Pembimbing Pembantu

Mahesa Rannie, S.H., M.H.
NIP. 198001232015042001

Ketua Bagian Hukum Perdata

Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum.
NIP. 196511011992032001

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada era modern seperti saat ini, negara harus memfasilitasi WNI untuk dapat memperoleh pekerjaan untuk meneruskan hidupnya, baik pekerjaan yang mempunyai usaha sendiri (bekerja atas usaha, modal dan tanggung jawab sendiri) maupun bekerja dengan usaha orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya karena itu harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan. Oleh sebab itu diperlukan perencanaan yang matang dibidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.[1]

Salah satu hak setiap orang sesuai dengan yang dimaksud oleh Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah bekerja *"setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."*[2] Hak-hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan diatur juga didalam Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa *"setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak"*. Adapun hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dan masih

[1] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan,* Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 1.

[2] Fenny Natalia Khoe, 2013 "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol.2, No.1, hlm 2.

banyaknya masyarakat kurang diperhatikan dan dikesampingkan. Kerasukan masyarakat itulah merupakan salah satu faktornya penyebabnya. Masih banyak masyarakat yang kurang memiliki kemampuan dalam mencari pekerjaan. Selain itu, adanya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak bisa dengan mudah terlepas dari peran perusahaan lain untuk bertindak sebagai pemasok dan sebagai ikatan distribusi terhadap barang yang dihasilkan. Hubungan dengan rantai distribusi ini dipercaya membawa pengaruh besar untuk lancarnya pemasaran produk perusahaan. Kerjasama antara perusahaan ini berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktif perusahaan dan sangat strategik. Dalam sebuah perusahaan diperlukan memperhatikan fungsi para pihak, sehingga ikatan yang tercipta diantara pekerja dan pengusaha berjalan baik dengan tujuan meningkatkan hasil dari perusahaan.

Naiknya tingkat persaingan usaha yang sangat kompetitif memembawa dunia usaha untuk beradaptasi dengan hak dalam tingginya tingkat kualitas produk dan jasa yang menjadi fokus utamanya, untuk itu dibutuhkan suatu perubahan struktural dalam proses usaha dengan meminimalisir rentang kendali manajemen, dengan memperkecil sedemikian rupa sehingga lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam kondisi sekarang ini, persaingan dunia usaha saat sudah semakin ketat, oleh karena itu, pengusaha selalu mencari cara untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain.[3]

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kontrak kerja atau perjanjian kerja adalah *"perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak".* Perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon kepada para pekerja ketika massa kontrak telah habis. Kontrak akan terus menerus berjalan dengan upah

[3] Felentino Tampongangoy, 2013 "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia", *Lex Privatum*, Vo. 1, No.1, hlm. 5.

minimum, yang berarti tidak ada jaminan atas pekerjaan, tidak ada jaminan atas penghasilan, sera tidak ada jaminan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[4]

Perjanjian kerja merupakan pedoman untuk jalannya sebuah sistem kerja yang baik yang diharapkan menghasilkan hasil yang baik dan bermanfaat bagi pekerja. Sehingga, sebuah perjanjian kerja yang akan disepakati oleh para pihak (pekerja dan pengusaha) dapat dipahami secara mudah dan tidak membuat penafsiran ganda atau multitafsir. Pemahaman terhadap perjanjian kerja haruslah dipahami antara pekerja dengan pengusaha secara menyeluruh sehingga dapat menghindari perselisihan yang akan terjadi dikemudian hari. Pada saat membuat dan menyepakati perjanjian kerja, pihak pemberi kerja (pengusaha) yang sudah merancang kontrak kerja standar menjelaskan secara rinci hak dan kewajiban kedua belah pihak gunanya agar mencegah terjadinya perbedaan pemahaman serta perselisihan terhadap hak dan kewajiban yang berasal dari perjanjian kerja tersebut.[5]

Berdasarkan rancangan perusahaan, menurut Atkinson pasar kerja fleksibel terbagi menjadi empat jenis, pertama yaitu fleksibilitas eksternal yang mana merujuk kepada penyesuaian penggunaan pekerja atau jumlah pekerja dari pasar eksternal, kedua fleksibilitas internal ialah dapat dicapai dengan cara memperbolehkan pengusaha menerapkan sistem kerja penggal, waktu, shift dan lembur, ketiga fleksibilitas fungsional disebut juga fleksibilitas organisasional dimana pekerja dapat dipindahkan ke pekerjaan lainnya yang di dalam perusahaan termasuk menggunakan pekerja *outsourcing,* dan terakhir fleksibilitas finansial atau upah dimana tingkat upah tidak ditentukan secara kolektif dan harus ada perbedaan upah antarkerja.[6]

---

[4] Bayu Purnama Putra, 2015 "Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26, No. 1, hlm.2.

[5] Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017 "Urgensi Klausula dalam Perjanjian Kerja*", Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana,* Vol. 39, No. 1, hlm. 63.

[6] Zantermans Rajagukguk, 2016 "Pasar Kerja Fleksibel versus Perlindungan Pekerja di Indonesia", *Jurnal Kependudukan Indonesia.* Vol 5, No.2, hlm. 4.

Labour market fleksibility merupakan salah satu kebijakan publik di Indonesia pertama kali diperkenalkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2004-2009. Banyak yang berpendapat mengenai *labour market fleksibility* baik dalam nada tanggapan yang mendukung maupun yang menolak. Meskipun demikian, dari berbagai pendapat terlihat tidak adanya kesamaan pemahaman mengenai *labour market fleksibility* (pasar kerja fleksibel) tersebut.[7]

Menurut Jimeno dan Tohara, *labour market fleksibility* mengacu pada kecepatan pasar kerja menyesuaikan fluktuasi dan perubahan dalam masyarakat, perekonomian atau produksi. Kemampuan penyesuaian ini menyebabkan institusi pasar kerja dapat mencapai keseimbangan yang berkelanjutan yang ditentukan perpotongan kurva permintaan dan penawaran.[8]

Untuk menyiasati tingginya tingkat pengangguran terbuka, pemerintah berusaha untuk menerapkan kebijakan ketenagakerjaan dengan menerapkan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Fleksibilitas pasar tenaga kerja dalam penerapannya dapat dilakukan melalui kegiatan *outsourcing*, dan tenaga kerja kontrak. Adanya fleksibilitas pasar tenaga kerja membuat perusahaan mampu mengurangi struktur biaya upahnya karena pekerja hanya dibayar ketika perusahaan berproduksi saja. Bagi perusahaan, fleksibilitas pasar tenaga kerja membuat neraca keuangannya menjadi lebih sehat karena biaya upah dapat dikurangi.[9]

Kebijakan *labour market flexibility* sendiri terbentuk untuk dijadikan sebagai suatu strategi baru untuk menekan pengeluaran dan memaksimalkan keuntungan dari hasil produksi yang di dapat dengan memanfaatkan peraturan tenaga kerja kontrak. Pengaturan

---

[7] Benedicta Evienia dan B. Elnath Aldi, 2014 "Pandangan Pelaku Pendidikan di Universitas Terhadap Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015", *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*. Vol.18, No.2, hlm. 2.

[8] *Ibid.*

[9] Benedicta Evienia dan B. Elnath Aldi, *Op.Cit*, hlm 4.

yang dimaksud adalah mengatur keluar masuknya tenaga kerja kontrak disesuaikan dengan peraturan yang dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Fleksibilitas dalam pasar kerja inilah yang memberikan keleluasaan untuk perusahaan menerapkan sebuah aturan tenaga kerja yang berlaku tidak untuk buruh tetapi melainkan untuk karyawan kontrak.

Berbagai alasan mengapa kebijakan *labour market flexibility* tersebut dapat terjadi yaitu kebijakan tersebut merupakan tindakan awal dari adanya produksi kekuasaan yang akhirnya akan berdampak pada relasi kerja karyawan sehingga kebijakan tersebut sangatlah erat dengan adanya suatu strategi guna menciptakan kebijakan yang tepat dengan sasaran. Namun bagi pengusaha itu sendiri, hal ini sering disebut sebagai salah satu penghambat dan penyebab sistem perdagangan yang tidak efisien. Lebih khusus lagi pada klausal pesangon dan *outsourcing*. Tenaga kontrak hampir tidak mungkin ditampung di industri-industri yang membuat barang-barang yang daya saingnya sangat ditentukan oleh kualitas karena persaingan yang sangat ketat seperti misalnya sepatu, pakaian jadi dan elektronika.[10]

Hal yang perlu dipikirkan sekarang adalah membangun suatu konsep pasar kerja fleksibel yang lebih realistik, yang ideal yakni konsep yang membuka terjadinya *trade-off* antara pasar kerja fleksibel dan perlindungan pekerja, yang memberi peluang untuk meningkatkan daya saing perusahaan sekaligus menjamin standar minimum yperlindungan kerja.[11]

Dalam hal ini jika *labour market flexibility* diterapkan di Indonesia, terdapat dilema dalam kebijakan yang berkaitan dengan pasar kerja fleksibilitas. Tingkat upah yang rendah dan aturan perlindungan kerja yang minimal dalam pasar tenaga kerja fleksibel akan menimbulkan dampak positif dalam bentuk tambahan kesempatan kerja. Resikonya, hal

---

[10] Asep Ahmad Saefuloh, 2011 "Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan", *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, Vol. 2, No. 1, hlm. 348.

[11] Zantermans Rajagukguk, 2016 "Pasar Kerja Fleksibel versus Perlindungan Pekerja di Indonesia" , *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Vol 5, No. 2, hlm.1.

tersebut mengancam kelayakan hidup pekerja. Sebagai salah satu indikator fleksibilitas pasar tenaga kerja mempengaruhi kesempatan kerja secara signifikan. Setiap kenaikan upah minimum sebesar 10 persen akan mengurangi kesempatan kerja sebesar 1,12 persen. Pengaruh tingkat upah minimum terhadap kesempatan kerja ini juga konsisten untuk hampir semua kelompok pekerja.[12]

Situasi dan dampak tersebut terjadi pula di dalam sistem pasar kerja di Indonesia yang sedang berubah ini. Upaya fleksibilisasi pasar kerja secara keras dilakukan baik oleh pemerintah maupun pengusaha melalui kebijakan dan praktek ketenagakerjaan. Langkah--langkah ini ternyata menghasilkan berbagai dampak negatif di kalangan pekerja hampir di berbagai sektor. Dampak negatif bahkan juga dirasakan oleh para pencari kerja serta kelompok-kelompok masyarakat yang bergantung kehidupannya dari para pekerja dan pencari kerja tersebut. Ketidaksesuaian antara perencanaan kebijakan ketenagakerjaan dengan kondisi obyektif angkatan kerja, kondisi institusi pasar tenaga kerja, kebijakan makro perekonomian dan yang lebih terpenting menurunnya tanggung jawab negara terhadap perlindungan pekerja dan kesejahteraan warganya menjadi faktor-faktor kunci yang menyebabkan luasnya dampak negatif tersebut.[13]

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebagaimana yang telah dipaparkan dalam latar belakang penulisan diatas, maka permasalahan yang hendak dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

[12] Tata Mustasya, 2005 "Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel: Tepatkah Untuk Indonesia Saat Ini", *Jurnal The Indonesian Institute*, Vol 2, No. 1, hlm. 3.

[13] Hari Nugroho dan Indrasari Tjandraningsih, 2007 "Kertas Posisi Fleksibilitas Pasar Kerja Dan Tanggung Jawab Negara", *Jurnal Bidang Ekonomi,* Vol 5, No. 2, hlm.5.

1. Apakah *labour market flexibility* dapat menghambat Hak Warga Negara mendapatkan pekerjaan?

2. Apa sajakah kerugian dari sistem *labour market flexibility*?

C. Tujuan Penilitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis alasan-alasan *labour market flexibility* dapat menghambat hak-hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kerugian yang diperoleh pekerja yang telah menandatangani kontrak kerja jika dilihat dari segi hukum perdata.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Pembahasan masalah yang akan diperoleh dalam karya tulis ini akan memberikan suatu gambaran mengenai upaya hukum dalam penyelesaian masalah-masalah yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang disebabkan oleh terjadinya *labour market flexibility* antara perusahaan dengan tenaga kerja. Selain itu, penulisan karya tulis ini juga untuk suatu kontribusi sebagai bentuk pemikiran yang baik para ahli atau para sarjana ataupun dari penulis sendiri sebagaimana sangat berguna untuk dunia pendidikan terkhusus di bidang ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan informasi dan menjadi acuan untuk para praktisi yang ingin lebih mengetahui atau ingin memperdalam informasi tentang perjanjian waktu tertentu yang ada didalam ketenagakerjaan. Kemudian guna memahami

permasalahan yang timbul pada perjanjian tersebut, serta bagaimana bentuk penyelesaian permasalahan tersebut.

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang ada didalam penulisan skripsi ini dibatasi dan berdasarkan acuan yang sebagaimana diatur didalam hubungan hukum dan penyelesaian permasalahan dalam perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

F. Kerangka Teori

Dalam penelitian hukum terdapat kerangka teori serta landasan dasar yang sangat penting untuk menunjang penulisan penelitian. Kerangka teori dalam melakukan penelitian mencakup definisi-definisi opersionil. Definisi-definisi tersebut disusun berdasarkan isi dari perundang-undangan dan dapat pula berdasarkan menurut para ahli sejarawan.

1. Teori Negara Kesejahteraan

Welfare State atau yang lazim disebut sebagai negara kesejahteraan merupakan gagasan ideal bagaimana suatu negara melaksanakan tugas nya dalam rangka untuk melayani warga negara menuju tatanan kehidupan yang harmonis dan sejahtera.[14]

Menurut penganut teori Negara Kesejahteraan yaitu Krenenburg, tujuan negara bukanlah semata-mata hanya untuk sekedar ketertiban hukum, tetapi juga melainkan untuk mengupayakan kesejahteraan warga negaranya. Sehingga jika tujuan Negara itu disebut plural yang artinya adanya upaya pencapaian tujuan-tujuan Negara itu sendiri harus

[14] Ariza Fuadi, 2016 "Negara Kesejahteaan *(Welfare State)* Dalam Pandangan Islam dan Kapitalisme", *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol 5, No. 1, hlm 2.

dilandasi oleh keadilan secara merata dan seimbang agar tidak terjadi perselisihan atau kesalah pahaman.

Tanpa adanya buruh atau pekerja perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.[15] Buruh atau pekerja merupakan pihak yang lemah, maka dari itu perlu adanya perlindungan hukum disamping wajib sebagai hak konstitusional yang mana di dalam Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "*tiap-tiap Warga Negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".*

2. Teori Perlindungan Hukum

Pekerja atau buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja atau buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan, dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.[16]

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi *"tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".*[17]

3. Teori Kontrak Kerja

Kepuasan kerja pegawai sangat penting bagi kemajuan perusahaan di tengah masuknya sistem pasar tenaga kerja fleksibel dalam wujud hubungan kerja *outsourcing* atau

---

[15] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja,* Jakarta: Rajawali Pers, 2013, hlm 83.

[16] *Ibid*.

[17] Barzah Latupono, 2017 "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekeerja Kontrak *(Outsourcing)* Di Kota Ambon", *Jurnal Sasi*, Vol. 17 No. 3, hlm 1.

kontrak. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan faktor kehilangan pekerjaan untuk dapat mengatasi rasa *job insecurity* pada pegawai kontrak. Pegawai menyatakan bahwa mereka merasa takut apabila kontrak kerja mereka tidak diperpanjang oleh perusahaan dan sebagian besar pegawai merasakan hal yang sama. Untuk mengatasi perasaan *job insecurity* pegawai kontrak, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan jangka waktu perpanjangan kontrak agar pegawai dapat nyaman bekerja tanpa dihantui rasa takut untuk pemutusan hubungan kerja karena jangka waktu perpanjangan kontrak yang begitu singkat.[18]

4. Teori Upah Teladan

Keteladanan pengusaha dan keteladanan pekerja juga akan melahirkan teori upah teladan. Teori upah teladan dengan asas kekeluargaan merupakan satu keluarga atau satu kesatuan yang utuh dalam perusahaan. Pihak pekerja tidak dipisahkan dengan pihak pengusaha, dalam arti berhadap-hadapan antara yang berkuasa dengan yang dikuasai. Kemudian, jika ada permasalahan antara kedua belah pihak, penyelesaian masalah diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat dengan tidak mengutamakan penyelesaian sesuatu dengan pola tawar-menawar *(bargaining position)* yang akan menimbulkan ada yang menang dan ada yang kalah.[19]

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan kajian hukum normatif untuk mempermudah guna memahami penerapan norma-norma yang berlaku kemudian ditelaah berdasarkan unsur-

[18] Komang Aris Yasadiputra, 2014 "Pengaruh *Organizational Justice* Serta *Job Insecurity* Terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Kontrak Pada PT. Wico Internal, Singaraja Bali", *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 1, hlm. 63.

[19] Zulkarnain Ibrahim, 2013 "Hukum Pengupahan yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan", *Jurnal Masalah-Masalah Hukum UNSRI*, Vol. 42, No. 2, hlm. 297.

unsur hukum. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder belaka.[20]

Kemudian bahan-bahan yang sudah ada akan disusun secara sistematis, dikaji dan akan ditarik kesimpulan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Perundang-Undangan *(Statute Approach)* artinya pendekatan Perundang-Undangan ini dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.[21]

3. Bahan Hukum Penelitian

Jenis dan sumber bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini terdiri dari :

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengatur aturan-aturan tertulis mengenai perilaku manusia yang telah diberlakukan oleh negara. Dalam penulisan skripsi ini, bahan hukum primer yang digunakan meliputi:

1. Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
3. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

[20] Zulfadli Barus, 2013 "Analisis Filosofis tentang Peta Konseptual Penelitian Hukum Normatif dan Penelitian Hukum Sosiologis", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol 13, No 2, hlm 3.

[21] Peter Mahmud Murzaki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009, hlm.93.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder artinya bahan hukum yang tidak terikat tetapi menjelaskan bahan hukum primer yang mana merupakan hasil dari olahan dari pendapat para ahli yang telah mempelajari suatu badan tertentu secara khusus yang akan memberi petunjuk kepada peneliti.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier merupakan gabungan penjelasan dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus, ensiklopedia, internet dll.

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum penelitian ini menggunakan studi kepustakaan yaitu mengumpulkan bahan dengan membaca buku literatur, dan dokumen-dokumen serta megutip dari beberapa jurnal yang berkaitan dengan obyek penelitian.

5. Metode Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan motede kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan bahan serta dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

6. Metode Penarikan Kesimpulan

Dalam perumusan masalah, penulis menggunakan metode penarikan kesimpulan yang bersifat induktif, artinya hanya merumuskan gagasan-gagasan khusus yang dilandaskan sesuai dengan bahan yang telah ada kemudian dapat ditarik kesimpulan yang umum tentang hal-hal yang khusus.[22]

[22] *Ibid.*

Daftar Pustaka

1. Buku

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan,* Jakarta: Sinar Grafika.

I Nyoman Putu Budiartha, 2016, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum,* Malang: Setera Press.

Khikarani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT. Raja Grafindo Persada.

Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja,* Jakarta: Rajawali Pers.

Jimly Asshiddiqie, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid II,* Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.

2. Jurnal

Abdul Khakim, 2017 "Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)", *Jurnal Universitas Gadjah Mada,* Vol. 2 No.2

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, 2018 "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia", *Jurnal Hukum Mimbar Justitia Universitas Suryakencana,* Vol. 2, No.2.

Agus Suryono, 2014, "Kebijakan Publik Untuk Kesejahteraan Rakyat", *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya,* Vol. 6, No.2.

Ainur Rafiq, 2011, "Pelayanan Public dan Welfare State*", Jurnal Ilmu Pemerintahan,* Vol.2 No.1.

Ariza Fuadi, 2016 "Negara Kesejahteaan (WELFARE STATE) Dalam Pandangan Islam dan Kapitalisme", *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia,* Vol 5, No. 1,

Asep Ahmad Saefuloh, 2011 "Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan", *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik,* Vol. 2, No.1.

Barzah Latupono, 2017 "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekeerja Kontrak (OUTSOURCING) Di Kota Ambon", *Jurnal Sasi,* Vol. 17 No. 3.

Bayu Purnama Putra, 2015 "Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap", *Jurnal Administrasi Bisnis,* Vol. 26, No. 1.

Benedicta Evienia dan B. Elnath Aldi, 2014 "Pandangan Pelaku Pendidikan di Universitas Terhadap Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015", *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*. Vol.18, No.2.

Budi Santosi dan Ratih Dheviana Puru, 2013 "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja*", Jurnal Arena Hukum,* Vol. 6, No. 3.

Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017 "Urgensi Klausula dalam Perjanjian Kerja*", Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana,* Vol. 39, No. 1.

Darwis Anatami, 2016 "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam", *Jurnal Hukum Islam Negeri Raden Intan Lampung,* Vol. 13, No. 2.

Eddy Kiswanto, 2005 "Negara Kesejahteraan (welfare state) Mengembalikan Peran Negara Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial Di Indonesia", *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik UGM,* Vol.9, No.2.

Felentino Tampongangoy, 2013 "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia", *Lex Privatum,* Vo. 1, No.1.

Fenny Natalia Khoe, 2013 "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya,* Vol.2, No.1.

Gusti Ayu Inten Ardianti Dewi, 2017 "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terkait Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial", *Jurnal Ilmu Hukum Kertha Semaya,* Vol.4, No.1.

Hari Nugroho & Indrasari Tjandraningsih, 2007 "Kertas Posisi Fleksibilitas Pasar Kerja Dan Tanggung Jawab Negara", *Jurnal Bidang Ekonomi,* Vol 5, No. 2.

I Nyoman Surata, 2014 "Sejarah Perkembangan Konsep Hak Asasi Manusia", *Kertha Widya Jurnal Hukum,* Vol 2, No.1.

Kartika Gabriela Rompis, 2016 "Perlindungan Hukum dalam Perspektif Hak Asasi Manusia", *Jurnal Lex Administratum,* Vol 4, No 2.

Komang Aris Yasadiputra, 2014 "Pengaruh Organizational Justice Serta Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak Pada PT. Wico Internal, Singaraja Bali", *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan,* Vol. 8, No.1.

Liam Sanny dan Selby Kristanti, 2012 "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing", *Jurnal Binus Business,* Vol. 3, No.1.

Lukman Hakim, 2011 "Kewenangan Organ Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintah", *Jurnal Konstitusi Fakultas Hukum Universitas Widyagama Malang,* Vol. 4 No.1.

Muhammad Adib Zain, 2014 "Konsistensi Pengaturan Jaminan Sosial Terhadap Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia", *Jurnal Penelitian Hukum Gadjah Mada,* Vol. 1, No.2.

Pan Mohammad Faiz, 2018 "Teori Keadilan", *Jurnal Konstitusi,* Vol. 6, No.1.

Refly R. Umbas, *Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan dengan Perusahaan,* Lex Privatum, Vol. 2, No. 3.

Rizqa Maulinda dan M. Nur Rasyid, 2016 "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. INDOTRUCK UTAMA"**,** *Kanun Jurnal Ilmu Hukum,* Vol 18, No. 3.

Siti Kuniarti, 2009 "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Dinamika Hukum Unsoe* Vol. 9, No. 1.

Tata Mustasya, 2005 "Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel: Tepatkah Untuk Indonesia Saat Ini", *Jurnal The Indonesian Institute,* Vol 2, No. 1.

Zantermans Rajagukguk, 2016 "Pasar Kerja Fleksibel versus Perlindungan Pekerja di Indonesia", *Jurnal Kependudukan Indonesia.* Vol 5, No.2.

Zulfadli Barus, 2013 "Analisis Filosofis tentang Peta Konseptual Penelitian Hukum Normatif dan Penelitian Hukum Sosiologis", *Jurnal Dinamika Hukum,* Vol 13, No 2.

Zulkarnain Ibrahim, 2013 "Hukum Pengupahan yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan", *Jurnal Masalah-Masalah Hukum UNSRI*, Vol. 42, No. 2.

3. Peraturan Perundang-Undangan

Pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Pasal 28 D ayat 1 Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

4. Internet

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum 93
2. Jadwal Konsultasi Penulisan Skripsi 94