

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang

menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).

Salah satu solusinya adalah dengan system outsourcing, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan bersangkutan.

Outsourcing (Alih Daya) dicitakan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta criteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Outsourcing (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerja dan penyedia jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Pengaturan tentang *Outsourcing* (Alih Daya) ini sendiri dianggap pemerintah kurang lengkap.

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *Outsourcing* (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi

ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintah tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat *draft* revisi terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja dengan sistem *outsourcing* menyebabkan kedudukan para pihak tidak seimbang. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban terhadap buruh.¹

Dalam suatu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak dan menganut system terbuka. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian mengenai apa saja, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Peraturan perundang-undangan mengenai hukum perjanjian pada umumnya juga bersifat menambah atau pelengkap yang artinya pihak-pihak dalam membuat perjanjian, bebas untuk menyimpang dari pada ketentuan-ketentuan tersebut, tentunya sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketentuan umum. Para pihak diperbolehkan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari ketentuan hukum perjanjian. Kalau tidak mengatur sendiri mengenai sesuatu hal, berarti mengenai hal tersebut para pihak akan

¹ Kosidin. Koko, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 2021, hlm 1.

tunduk kepada ketentuan undang-undang. Biasanya dalam suatu perjanjian tidak mengatur secara terperinci semua yang bersangkutan dengan perjanjian hanya menyetujui hal-hal yang pokok saja, yang lainnya tunduk pada undang-undang.

Sebagai konsekuensi sistem terbuka dari hukum perjanjian yang mengandung asas kebebasan membuat perjanjian tersebut, maka berdasarkan Pasal 1338 KUHPerduta, semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan menekan pada perkataan semua, maka Pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta menyatakan kepada masyarakat, bahwa diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja atau tentang apa saja dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya sebagai suatu undang-undang.²

Akan tetapi perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerduta. Dari ketentuan Pasal 1338 dapat dimaknai bahwa para pihak bebas menentukan isi dan bentuk dari suatu perjanjian akan tetapi perjanjian tersebut tidak dapat bertentangan dengan asas itikad baik yakni tidak bertentangan dengan undang-undang, berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum³.

² Subekti.R , *Ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Pramita, Jakarta. 2018, hlm. 342.

³ **ibid, 342**

Sehingga hak dan kewajiban dari pihak yang menentukan perjanjian tersebut yaitu pengusaha membatasi kewajibannya untuk memenuhi hak dari pekerja. Hal ini terkait dalam menentukan hak-hak pekerja seperti pemberian upah di bawah upah minimum, tidak memberikan keselamatan kerja maupun kesehatan kerja, tidak ada cuti, jenis dan sifat pekerjaan yang seharusnya merupakan pekerjaan tetap, atau perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan Ketenagakerjaan di Indonesia.

Posisi pekerja yang lemah karena pengusaha menggunakan landasan hukum berupa perjanjian sebagai alasan untuk menghindari beberapa kewajiban (meminta izin, permohonan penetapan PHK, pemberian uang pesangon, penghargaan atas masa kerja dan ganti rugi) yang menjadi tanggungan pengusaha. Kecenderungan ini akan merugikan pekerja dalam upaya memperoleh hak-hak mereka.

Dalam praktek dan perkembangannya Perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* yang dibuat menggunakan perjanjian standar, sehingga dapat menciptakan ketidak seimbangan bagi para pihak dalam menentukan isi perjanjian. Salah satu pihak hanya menandatangani saja tanpa adanya kebebasan berkontrak. Perjanjian standar mensyaratkan bagi pihak yang membutuhkan dengan kesepakatan *take it or leave it*. Tanpa menjunjung prinsip konsensualisme yang berdasarkan kehendak bebas dari para pihak dan asas itikad baik.

Problematika mengenai outsourcing (Alih Daya) memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan outsourcing (Alih Daya) dalam

dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis, bahwa kedudukan para pihak dalam pembuatan perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* sangat lemah. Hal ini disebabkan karena tidak adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pihak perusahaan *outsourcing* dan pihak ketiga yang menggunakan jasa dari perusahaan *outsourcing*.

Selain tidak adanya keseimbangan hak dan kewajiban bagi para pekerja, dalam pembuatan perjanjian kerja tidak berdasarkan pada Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan ketentuan ketenagakerjaan yang belum memadai. Perusahaan *outsourcing* menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga hak pekerja dibatasi.

Bahwa dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tidak tertentu syarat kerja yang diperjanjikan dalam sistem *outsourcing* biasanya menggunakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu lebih rendah dari pada ketentuan dalam peraturan Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

Sistem *outsourcing* pada perakteknya menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu melakukan pelanggaran atas ketentuan syarat dalam pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu karena jenis dan sifat

pekerjaan yang diberikan merupakan pekerjaan tetap yang terus menerus dan merupakan alur produksi, atau dalam praktek perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan di sektor industri.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah penulis kemukakan diatas, sebagai pembahasan masalah yang akan penulis bahas sehingga dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* ?
2. Kendala apa bagi tenaga kerja *outsourcing* untuk menjadi peserta program jamsostek (Program BPJS Ketenagakerjaan) ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang berbentuk skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*.
2. Untuk mengetahui kendala apa bagi tenaga kerja *outsourcing* untuk menjadi peserta program jamsostek.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang digunakan dalam bentuk skripsi ini ada dua macam kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis. Adapun kegunaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan bacaan dan sumber informasi untuk mengetahui pembuatan kerja dengan sistem *outsourcing* terdapat keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja dan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai masukan mengenai aspek hukum yang timbul dalam perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* terdapat keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja dan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*.

E. Kerangka Pemikiran

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial apapun di dunia ini senantiasa dikenal adanya hukum yang mengatur bersifat otonom dan heteronom. Di Indonesia hukum yang bersifat otonom mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan mengenai hak dan kewajiban kedua

belah pihak serta menentukan penyelenggaraan hubungan kerja, putusannya hubungan kerja serta pasca hubungan kerja.

Sistem hubungan kerja yang melekat dalam masyarakat yaitu: (1) pilihan strategis yang dilembagakan pemberi kerja untuk mengontrol pekerja (buruh), dan (2) pilihan respon yang dibangun oleh buruh dalam mengakomodasi kontrol tersebut, baik dalam proses produksi maupun dalam masyarakat.⁴

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, hal ini tercantum pada ketentuan Pasal 50 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Subyek hukum dalam perjanjian kerja terdiri dari pengusaha dan pekerja. Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang dimaksud sebagai pekerja/buruh setia orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha pada Pasal 1 ayat (5) adalah: a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁵

⁴ Usman. Sunyoto, *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2016, hlm 87.

⁵ _____, *Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2023*, Nuansa Aulia, Bandung. 2020, hlm 15.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi soal-soal yang berkenaan dengan:

1. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja;
2. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan buruh;
3. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh yang sekaligus merupakan hak buruh;
4. Berakhirnya hubungan kerja; dan
5. Caranya perselisihan antar pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.⁶

Dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, hal ini tercantum pada Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerduta menyebutkan pengertian perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk suatu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁷

⁶ Soepomo. Iman, Op. Cit, hlm 8.

⁷ Asikin. Zainal & dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2022, hlm 3.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a) kesepakatan kedua belah pihak, b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan kemampuan dan kecakapan para pihak yang membuatnya, perjanjian itu dapat dibatalkan.⁸

Para pihak diperbolehkan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari ketentuan hukum perjanjian. Kalau tidak mengatur sendiri mengenai suatu hal, berarti mengenai hal tersebut para pihak akan tunduk kepada ketentuan undang-undang. Biasanya dalam suatu perjanjian tidak mengatur secara terperinci semua yang bersangkutan dengan perjanjian hanya menyetujui hal-hal yang pokok saja, yang selainnya tunduk pada undang-undang.⁹

Ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang sifatnya memaksa, sanksinya harus diselidiki satu demi satu. Misalnya ketentuan yang bertentangan dengan kewajiban pengusaha supaya membayar upah secara teratur dan sedikit-dikitnya sebulan sekali, meskipun pelanggaran kewajiban itu pengusaha diancam dengan pidana (Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perindustrian Pasal 5 ayat (1) jo Pasal 11 ayat (1)).¹⁰

⁸ Syamsuddin. Mohd Syaufii, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2020, hlm 7.

⁹ Ibid, hlm 4.

¹⁰ Kosidin. Koko, Op. Cit, hlm 24.

Sebaliknya ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan bahwa pekerja yang hendak menggunakan cutinya harus memberitahukan sebulan sebelumnya, meskipun pelanggaran atas ketentuan itu tidak diancam pidana adalah batal (Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan Pasal 9 ayat (3) dan (4)).¹¹

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran.

Outsourcing adalah proses memindahkan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan ke pihak ketiga. Jumlah, luas dan bentuk pekerjaan yang di-*outsource* berkembang sangat cepat, tidak hanya pekerjaan tipikal pabrik tetapi juga pekerjaan yang lebih canggih, seperti *technical service*, *engineering* bahkan *financial analysis* dan *payroll*. Outsourcing adalah usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan

¹¹ Ibid, hlm 24.

menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.¹²

Alasan utama *outsourcing* adalah:

1. Meningkatkan fokus bisnis, karena telah melimpahkan sebagian operasionalnya kepada pihak lain.
2. Membagi resiko operasional. Outsourcing membuat resiko operasional perusahaan bias terbagi kepada pihak lain.
3. Sumber daya perusahaan yang ada bias dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lain.
4. Mengurangi biaya karena dana yang sebelumnya digunakan untuk investasi biasa difungsikan sebagai biaya operasional.
5. Mempekerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompetensi karena tenaga kerja disediakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah tenaga yang sudah terlatih dan kompeten di bidangnya.
6. Mekanisme kontrol menjadi lebih baik.¹³

Undang-undang Tenga Kerja tentang *Outsourcing* menyebutkan bahwa:

1. Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh dan Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahaan Sebagian Pelaksana Pekerja Kepada Perusahaan Lain.

¹² Tunggal. Iman Sjahputra, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2019, hlm 307.

¹³ Ibid, hlm 315.

2. Tidak secara eksplisit mencantumkan *outsourcing*, menggunakan istilah pemborongan pekerjaan.
3. Pekerjaan yang boleh diborongkan hanya yang tergolong penunjang.
4. Outsourcing yang dimaksud adalah *Labor Supplier*.¹⁴

Menurut Pasal 1601b KUHPerdata: Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.¹⁵

Bagi buruh sistem hubungan kerja sangat penting maknanya karena disamping dipergunakan sebagai acuan dalam menempatkan status dan peran, juga sebagai saluran mencari kesejahteraan. Dalam konteks ini, kesejahteraan tidak hanya diukur oleh besarnya pendapatan atau upah yang diterima, melainkan juga oleh sistem hubungan kerja yang dilembagakan dalam proses produksi.

Hal-hal yang dimuat dalam perjanjian tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerja berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-101/MEN/VI/2004 adalah:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;

¹⁴ Ibid, hlm 334.

¹⁵ Ibid.

- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf (a), hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.¹⁶

Selanjutnya perjanjian tersebut harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan dengan melampirkan *draft* perjanjian kerja.

F. Metode Penelitian

Dalam penulisan karya ilmiah agar berhasil maka penulis menggunakan metode penulisan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang berdasarkan data yang diperoleh dilapangan dan dapat dipadukan dengan teori sehingga penelitian ini dapat

¹⁶ Ibid, hlm 355.

dipertanggung jawabkan kebenarannya yang sesuai dengan undang-undang.

2. Metode Pendekatan

Dalam penulisan skripsi ini, agar tujuan lebih terarah dan dapat dipertanggung jawabkan, dipergunakan metode pendekatan yuridis normatif yaitu suatu penelitian di bidang hukum yang bertujuan mencari kaedah, norma-norma, azas-azas hukum positif serta usaha menemukan hukum yang sesuai untuk diterapkan guna menyelesaikan suatu hukum tertentu.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah dengan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari bahan-bahan pustaka melalui perpustakaan, dokumen-dokumen, peraturan perundang-undangan, yurisprudensi dan karya-karya ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

4. Analisis Data

Setelah dikumpulkan kemudian penulis menganalisa data yang telah diperoleh tersebut dengan secara kualitatif terhadap permasalahan yang diteliti dan hasil analisisnya dituangkan dalam bentuk skripsi.

G. Sistematika Penelitian

Dalam menghasilkan karya ilmiah yang baik, maka pembahasan harus diuraikan secara sistematis. Agar penulisannya lebih terarah dan lebih mudah dipahami, maka diperlukan adanya sistematika penulisan yang teratur. Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas: latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II: PERJANJIAN KERJA DENGAN SISTEM OUTSOURCING DI INDONESIA

Bab ini akan membahas: pengertian *outsourcing*, dasar hukum sistem *outsourcing* di Indonesia, perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* di Indonesia dan penyebab lemahnya kedudukan salah satu pihak dalam pembuatan perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*.

BAB III: PERJANJIAN KERJA DENGAN SISTEM OUTSOURCING

Bab ini akan membahas mengenai persoalan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja dengan sistem

Outsourcing, perjanjian *Outsourcing* merupakan perjanjian pemborongan sebagai perlindungan hukum bagi pekerja pelaksanaan, dan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*.

BAB IV: TENAGA KERJA *OUTSOURCING* SEBAGAI PESERTA JAMSOSTEK (BPJS KETENAGAKERJAAN)

Bab ini akan membahas mengenai: pengaturan jamsostek dalam sistem *outsourcing*, jamsostek bagi tenaga kerja *outsourcing*, dan kendala tenaga kerja *Outsourcing* untuk menjadi peserta jamsostek.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini dibahas mengenai kesimpulan dan saran sebagai hasil dari pembahasan dan penguraian skripsi ini secara keseluruhan.