

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman modern ini, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup tanpa adanya manusia lain. Manusia juga tidak bisa lepas dari yang namanya pengikatan diri dengan manusia lain. Dengan adanya pengikatan diri yang dilakukan oleh manusia dari sinilah timbul yang namanya perjanjian. Perjanjian yang dimaksud disini adalah perjanjian kerja pada sebuah perusahaan. Perjanjian kerja dapat membantu para pihak, baik dari pihak pekerja maupun dari pihak pemberi kerja.

Kontrak atau perjanjian terkadang masih dipahami secara rancu. *Burgerlijk Wetboek* (BW) menggunakan istilah *overeenkomst* dan *contract* untuk pengertian yang sama, hal ini dapat disimak dari judul Buku III BW judul Kedua tentang Perikatan. Perikatan yang lahir dari kontrak atau perjanjian yang dalam bahasa aslinya (Belanda), “*Van verbeintenissen die uit contract of overeenkomst geboren worden*” yang artinya dalam bahasa Indonesia yaitu “Kewajiban yang lahir dari kontrak atau perjanjian”.¹

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUH Perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa: “suatu perjanjian di mana pihak yang satu si

¹ Koesrin Nawawie A, 2019. *Pelaksanaan Perjanjian Kerjasama Antara PT Reska Multi Usaha dengan PT Kereta Api Indonesia dalam Penyediaan Jasa dan Kelengkapan Restorasi*, Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan, Volume 1 Nomor 1. Hlm. 3

buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah”.

Saat ini salah satu perjanjian yang banyak dilakukan oleh perusahaan besar adalah dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Hal ini karena keadaan dalam bisnis dan tuntutan dari kondisi yang 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. Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.²

Pengertian *Outsourcing* berlandaskan hukum dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dalam perjanjian *outsourcing* pastinya tidak luput dari permasalahan-permasalahan yang pada umumnya terjadi pada perjanjian ini. Seperti pada contoh kasus pada PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang

² Wirawan, 2024, *Rubrik Hukum Teropong* : “Apa yang dimaksud dengan sistem *outsourcing*”? PikiranRakyat, <http://www.pikiranrakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.html>

masih mempekerjakan hampir 100.000 pekerja di seluruh Indonesia, sehingga dengan jumlah tersebut PT PLN menjadi raja outsourcing.

PT PLN disebut oleh Said Iqbal, Presiden Konfederasi Serikat Pekerja (KSPI) melakukan perbudakan modern terhadap pekerja alih daya (outsourcing) di mana kebijakan PLN tidak membuat karyawan outsourcing sejahtera. Perbudakan tersebut dibuktikan melalui lima hal, yaitu:

1. Pekerjaan yang diberikan tumpang tindih Pihak PLN tidak memastikan kejelasan pekerjaan yang menjadi kewajiban buruh outsourcing.
2. Buruh outsourcing bekerja di vendor (agen). Akan tetapi, mereka mendapatkan perintah kerja dari direksi PLN
3. . Tidak dibayarkannya kelebihan jam kerja Pekerja outsourcing yang melakukan pekerjaan tambahan, misalnya memasang kabel melebihi jam kerja (8 jam), lebih dari itu tidak dihitung lembur
4. PLN memberikan pekerjaan di luar kontrak dengan vendor. Buruh outsourcing PLN banyak mengerjakan pekerjaan di luar kontrak dengan vendor tanpa kompensasi apapun. KSPI menilai bahwa kontrak yang diberikan juga tidak transparan, utamanya terkait dengan upah, jam kerja, dan lembur.
5. Pembayaran tunjangan hari raya (THR) tidak sesuai aturan yang berlaku dalam 10-15 tahun terakhir. THR pekerja outsourcing tidak dibayar sesuai aturan sebab tunjangan kinerja dan tunjangan delta para buruh saat menjelang Lebaran 2021 kemarin tiba-tiba dijadikan tidak tetap karena adanya Peraturan Direksi. Padahal mengenai hal ini

sebetulnya tidak ada hubungannya antara peraturan direksi dengan THR karena pekerja outsourcing merupakan tanggungjawab vendor, bukan direksi PT PLN.

Tidak hanya terjadi pada PT Perusahaan Listrik Negara permasalahan dalam perjanjian *outsourcing* juga terjadi pada perusahaan industri minyak dan gas yaitu PT Pertamina EP dengan perusahaan *outsourcing* yaitu PT Bias Nusatama di Sangasanga Field Kalimantan Timur. PT Pertamina EP adalah perusahaan usaha hulu di bidang minyak, gas bumi yang meliputi : eksplorasi, eksploitasi serta penjualan produksi minyak dan gas bumi hasil kegiatan eksploitasi.

Isi dari perjanjian *outsourcing* antara PT Pertamina EP dengan PT Bias Nusatama meliputi :

1. PT Pertamina EP membutuhkan tenaga kerja untuk mengoptimalkan efisiensi operasional mereka.
2. PT Bias Nusatama menjadi tender dalam perjanjian *outsourcing* ini.
3. Perjanjian PT Pertamina EP dengan PT Bias Nusatama melibatkan 86 (delapan enam) pekerja, dengan deskripsi pekerjaan :
 - a. Asisten Ops.sumur dan line checker.
 - b. Pembantu Ops. 1 SP.
 - c. Pembantu Ops. WTP/WIP.
 - d. Pemuka fasilitas umum.
 - e. Petugas admin III
4. Para pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian antara PT Pertamina EP dengan PT Bias Nusatama dengan jangka waktu 2

(dua) tahun terhitung mulai dari Tahun 2021-2023 di Sangasanga Field Kalimantan Timur.

Perjanjian yang telah dibuat mengikat kedua belah pihak dan akan melahirkan prestasi bagi para pihak. Bentuk prestasi dalam perjanjian adalah berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dan memberikan sesuatu.³ Berbuat sesuatu adalah setiap prestasi untuk melakukan sesuatu, sementara tidak berbuat sesuatu adalah seseorang yang tidak akan melakukan sesuatu yang sama dalam jumlah lebih dari satu. Ada kemungkinan suatu perjanjian tidak dapat dilaksanakan karena keadaan memaksa atau *overmacht* bisa juga karena wanprestasi.⁴

Wanprestasi adalah suatu kondisi mengenai pertukaran prestasi antara kreditur dengan debitur yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Pelanggaran hak-hak kontraktual tersebut menimbulkan kewajiban ganti rugi berdasarkan wanprestasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 1236 BW (untuk prestasi memberikan sesuatu) dan Pasal 1239 BW (untuk prestasi berbuat sesuatu). Wanprestasi timbul dari persetujuan (*agreement*). Artinya untuk mendalilkan suatu subjek hukum telah wanprestasi, harus ada lebih dahulu perjanjian antara kedua belah pihak. Dari perjanjian tersebut maka muncul kewajiban para pihak untuk melaksanakan isi perjanjian (prestasi). Prestasi tersebut dapat dituntut apabila tidak dipenuhi.

Terjadinya wanprestasi mengakibatkan pihak lain (lawan dari pihak yang wanprestasi) dirugikan, dengan demikian ada dua pokok yang dapat dituntut

³ Selvi Wulandari, Firdaus dan Meriza Elpha Darnia, 2023, *Pelaksanaan Perjanjian Kerjasama Antara PT Aplikasi Karya Anak Bangsa Indonesia (Gofood) Dengan Mitra Usaha Penjual Di Bukit Raya*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, hlm. 2

⁴ Eviariyani, 2013, *Opt Cit*, hlm. 21

oleh pihak yang dirugikan, yaitu pembatalan atau pemenuhan kontrak. Pihak yang dirugikan bebas memilih tuntutan apa yang akan diberikan kepada pihak yang melakukan wanprestasi, namun dengan syarat dan ketentuan yang diatur dalam perjanjian yang dibuat atau disepakati. Wanprestasi terjadi pasti hanya ada di dalam suatu perjanjian antara dua pihak yang saling mengikatkan diri.⁵

Pada awalnya kerja sama ini berjalan dengan baik dimana tenaga *outsourcing* dari PT Bias Nusatama bekerja dengan baik sesuai dengan standar operasional prosedur di PT Pertamina EP. Seiring waktu mulai terjadi masalah yang bermula dari keterlambatan upah yang diberikan oleh PT Bias Nusatama terhadap karyawan *outsourcing* mereka yang bekerja di PT Pertamina EP. Pada 27 Mei 2022 awalnya terjadi keterlambatan dan baru dibayarkan pada tanggal 30 Mei 2022. Selain itu BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan juga terlambat dibayarkan oleh PT. Bias Nusatama. Hal ini diketahui karena pekerja yang sakit tidak dapat menggunakan fasilitas Kesehatan dengan BPJS Kesehatan yang mereka punya. Hal ini menyebabkan keresahan bagi pekerja yang berada dibawah naungan PT Bias Nusatama. Keresahan ini mengganggu pikiran para pekerja sehingga menyebabkan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan target pekerjaan berupa target produksi minyak yang ditetapkan tidak tercapai sebagaimana mestinya. Keresahan ini membuat resiko terbesar dalam pekerjaan yakni kecelakaan kerja pada kawasan kerja yang merupakan daerah yang beresiko tinggi.

Maka dari itu dilakukan sekali lagi kesepakatan ulang antara kedua belah pihak agar kerja sama ini berjalan dengan baik dan tidak mengganggu

⁵ Ahmadi Miru, Sakka Pati, *Op.Cit*, hlm. 63

operasional PT Pertamina EP. Namun permasalahan yang sama kembali terulang sehingga para pekerja dari PT Bias Nusatama mengadakan demo terkait kelalaian dari PT Bias Nusatama. Akibat dari kelalaian PT Bias Nusatama menyebabkan terganggunya operasional PT Pertamina EP.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis sangat tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “PELAKSANAAN PERJANJIAN JASA PENYEDIAAN TENAGA KERJA (*OUTSOURCING*) ANTARA PT PERTAMINA EP DENGAN PT BIAS NUSATAMA DI SANGASANGA FIELD KALIMANTAN TIMUR”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditemukan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja sama antara PT Pertamina EP dengan PT Bias Nusatama di Sangasanga Field Kalimantan Timur?
2. Bagaimana penyelesaian permasalahan yang timbul dari wanprestasi perjanjian jasa penyediaan tenaga kerja *outsourcing* antara PT Pertamina EP dengan PT Bias Nusatama di Sangasanga Field Kalimantan Timur?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja sama antara Pertamina EP dengan PT Bias Nusatama di Sangasanga Field Kalimantan Timur
2. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya penyelesaian permasalahan yang timbul dari wanprestasi perjanjian jasa penyediaan tenaga kerja

outsourcing antara PT Pertamina EP dengan PT Bias Nusantara di Sangasanga Field Kalimantan Timur

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan kajian mengenai pelaksanaan perjanjian.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah untuk menerapkan ilmu yang di dapatkan selama perkuliahan sehingga dapat membantu pengembangan diri selama perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak yang terkait dalam melakukan perjanjian.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta sebagai referensi bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan tema yang serupa.

E. Metode Penelitian

Dalam bahasa Inggris penelitian disebut dengan *research*. Kata *research* itu sendiri berasal dari *re* (kembali) dan *to research* (mencari). Research berarti mencari kembali. Maka dari itu, penelitian pada dasarnya ialah “suatu upaya pencarian” untuk mencari kebenaran.⁶ Untuk tercapainya tujuan dari manfaat penulisan sebagaimana yang telah disebutkan diatas, maka perlu mencari suatu

⁶ Zainudin Ali, 2013, “*Metode Penelitian Hukum*”, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 1.

metode yang berfungsi untuk mendapatkan data yang valid dan relevan serta lengkap, maka dilakukan penelitian ini. Penelitian ini berguna untuk menjawab permasalahan dalam tulisan ini. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Masalah.

Berkaitan dengan rumusan masalah yang telah disampaikan maka pendekatan masalah yang digunakan adalah yuridis empiris, ialah pendekatan yang lebih menekankan pada penelitian dikaitkan pada aspek hukum dan perundang-undangan yang berlaku.⁷ Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan berbagai bahan hukum baik yang tertulis maupun hukum tidak tertulis atau bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dengan melihat hubungan pelaksanaannya di lapangan.

2. Sifat Penelitian.

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini, maka hasil penelitian yang didapat bersifat deskriptif dalam artian penelitian ini mengungkapkan kesesuaian antara kerangka teori yang ada dengan kenyataan yang ada di lapangan, sehingga menggambarkan bentuk pelaksanaan perjanjian kerjasama antara PT Pertamina EP dengan PT Bias Nusatama di Sangasanga Field Kalimantan Timur berdasarkan hukum positif.

3. Sumber Data

a. Penelitian lapangan (*field research*)

⁷ Zainudin Ali, 2020, “*Metode Penelitian Hukum*”, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 105.

Penelitian lapangan yakni penelitian yang mencari dan memperoleh data dari lokasi yang dijadikan objek penelitian. Penelitian ini akan dilakukan pada PT Pertamina EP di Sangasanga Field, Kalimantan Timur dan PT Bias Nusatama.

b. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur dan tulisan-tulisan yang mempunyai kaitan erat dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku yang dilakukan di Perpustakaan Universitas Andalas, Perpustakaan Nasional yang diakses melalui Aplikasi iPusnas, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas dan buku-buku koleksi pribadi.⁸

4. Jenis data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.⁹ Data primer diperoleh dari lokasi penelitian yakni di PT. Pertamina EP melalui wawancara *online*, bersama Narasumber.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaan berbagai literatur seperti buku-buku karya tulis, jurnal dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan materi penelitian ini. Untuk mendapatkan data ini maka dibutuhkan bahan hukum berupa:

⁸ Suteki dan Galang Taufani, 2018, “*Metodologi Penelitian Hukum (Filasafat, Teori, dan Praktik)*”, Rajawali Pers, Depok, hlm.217

⁹ Amiruddin Zainal Asikin, 2019, “*Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Depok, hlm.31

1) Bahan Hukum Primer yaitu meliputi peraturan Perundang- Undangan dibidang hukum perdata, khususnya hukum perdata bisnis. Bahan hukum primer yang berkaitan dengan judul permasalahan ini, antara lain:

a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

b) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

d) Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah.

2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer dan berguna untuk membantu memahami bahan hukum primer, seperti hasil ilmiah para sarjana, hasil penelitian, buku-buku, dokumen terkait, internet, dan makalah yang berhubungan dengan perjanjian.

3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti Kamus Hukum dan Kamus Bahasa Indonesia yang membantu dalam menerjemahkan istilah-istilah dalam penulisan.

5. Teknik Pengumpulan data.

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara yaitu:¹⁰

a. Wawancara

Wawancara sebagai metode pengumpulan data dengan jalan upaya tanya jawab terhadap kedua belah pihak yang dikerjakan dengan sistematis

¹⁰ Amiruddin, Zainal Asikin, 2006, "Pengantar Metode Penelitian Hukum", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.163.

dan berlandaskan dengan tujuan penelitian. Tujuan dari wawancara yakni untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.¹¹ Teknik pengumpulan data dari wawancara ini menggunakan teknik pengumpulan data semi terstruktur yaitu dengan mempersiapkan pedoman wawancara dan membuka peluang untuk pertanyaan terbuka diluar pedoman wawancara dalam penelitian ini. Wawancara ini dilakukan dengan mewawancarai Narasumber PT Pertamina EP *Manager SCM Performance Regional 3 Kalimantan* secara online melalui *zoom meeting*.

b. Studi Dokumen dan studi literatur

Studi dokumen sebagai salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan cara menganalisis dokumen-dokumen baik itu berasal dari subjek sendiri atau orang lain sebagai subjek. Pada penelitian ini, diperlukannya mempelajari peraturan Perundang-Undangan, buku-buku, dan jurnal-jurnal yang relevan.

6. Pengolahan dan Analisa Data

Teknik pengolahan data analisa data dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Teknis Pengolahan data

Sebelum meanganalisis data, maka tahap yang dilakukan terlebih dahulu yaitu mengolah data, yang pada pokoknya terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut:

¹¹ Suteki dan Galang Taufani, loc.it

Editing adalah pengecekan kembali data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui apakah data-data tersebut relevan dan dapat disiapkan untuk keperluan proses selanjutnya.¹²

b. Analisis Data

Analisis data adalah penelitian terhadap suatu data yang telah disajikan untuk mendapatkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, dibutuhkan analisis Yuridis kualitatif yaitu data yang diperoleh tidak berbentuk angka-angka dan berdasarkan peraturan Perundang-Undangan terkait penelitian ini sehingga tidak perlu mencantumkan data statistik melainkan data yang bersifat deskriptif yang mana data yang berbentuk uraian-uraian kalimat dan penjelasan.¹³ Semua data yang dikumpulkan baik itu data primer ataupun sekunder diolah secara deskriptif kualitatif, yaitu menggabungkan permasalahan yang ditemukan sebagai teori yang relevan, sehingga diperoleh data yang tersusun secara sistematis dalam bentuk kalimat sebagaimana kata-kata dari apa yang telah dibahas dan diteliti guna untuk menjawab permasalahan tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan memahami penelitian ini maka akan diuraikan secara garis besar sistematika skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

¹² Bambang Sunggono, 2003, "*Metodologi Penelitian Hukum*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 129

¹³ Suteki dan galang Taufani, *Loc.it.*, hlm.123.

Bab ini memaparkan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini menguraikan tentang tinjauan kepustakaan tentang Perjanjian, Perjanjian Kerjasama, Wanprestasi.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang permasalahan yang sudah dituliskan pada bagian rumusan masalah.

BAB IV : PENUTUP

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari penelitian dan saran-saran untuk penelitian tersebut.

