

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) menjelaskan "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal tersebut mencerminkan bahwa pekerjaan sangat penting untuk menciptakan kesejahteraan bagi setiap orang¹. Dalam hal ini pemerintah telah berusaha untuk melaksanakan apa yang tersurat dan tersirat dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 tersebut dengan memberikan kesempatan bekerja dan berusaha yang seluas-luasnya bagi warga negaranya.

Untuk memberikan landasan hukum bagi setiap warga negaranya dalam melakukan kegiatan di bidang ketenagakerjaan, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah undang-undang yang merupakan landasan pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Didalam pelaksanaan pembangunan Nasional tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dan dituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif bersama pengusaha dalam upaya menuju perbaikan dan peningkatan taraf hidup bangsa dengan jalan meningkatkan produksi dan produktifitas kerja.

¹ I Nyoman Putu Budiarta. *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang, 2016, Hlm. 4.-5

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas masyarakat di Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk menuju Indonesia maju. Peningkatan kualitas manusia tidak akan tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, akan tetapi jaminan hidup tidak dapat tercapai jika manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari pekerjaan itu dapat diperoleh berupa imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah, sedang bekerja atau yang sedang mencari kerja. Pada era perdagangan bebas banyak Negara berkembang tidak memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam Undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya mencakup perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan supaya harkat dan martabat tenaga kerja ikut terangkat.²

Dalam sejarah perkembangan masyarakat Indonesia ternyata industri yang tumbuh dan berkembang di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah sumber daya manusianya atau permintaan akan lapangan kerja yang lebih besar dari yang telah tersedia. Pengusaha yang secara ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih kuat seringkali menekan dan mengeksploitasi para pekerja sehingga itu dapat menimbulkan permasalahan antara pihak pengusaha dan pekerja dalam suatu hubungan kerja. Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha. Apabila hubungan kerja hanya diserahkan pada antar pihak yakni pihak pengusaha dan pekerja saja maka tujuan hukum ketenagakerjaan yang mana untuk menciptakan keadilan sosial

²F. Winni. *Administrasi Gaji dan Upah*, Pustaka Widyatama, Yogyakarta, 2006, Hlm. 89.

di bidang ketenagakerjaan akan sangat sulit tercapai. Hal itu disebabkan karena keinginan para pihak yang kuat yang cenderung ingin menguasai pihak yang lemah.

Keadilan harus dijunjung tinggi misalnya dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang telah memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya, berhak untuk mendapatkan hak-haknya, karena pekerja/buruh merupakan salah satu bagian dari rakyat Indonesia yang hak-haknya harus dilindungi. Perlindungan pekerja/buruh itu juga harus ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan dan haknya.³

Beberapa tahun terakhir ini muncul suatu kecenderungan penggunaan sistem *outsourcing*. Penggunaan sistem *outsourcing* yang seakan sudah menjadi trend 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 perusahaanya. 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 Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 15.

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya disebutkan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.⁴ Ketentuan tersebut kemudian dijadikan hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia. Selain itu, dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, *outsourcing* dibagi dalam dua bagian yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Menurut Pasal 1601 b KUHPerdara *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan, yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, sipemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.⁵

Sebagai salah satu peraturan perundang-undangan yang melegalkan sistem *outsourcing*, maka demi terciptanya keadilan hukum guna melindungi para tenaga kerjanya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan beberapa syarat untuk meminimalisir dampak negatif dari sistem *outsourcing* ini. Syarat tersebut dapat dilihat pada Pasal 65 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:⁶

a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

⁴ Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo Persada, Jakarta, 2010, Hlm, 188.

⁶Pasal 65 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing* yang diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 baik perlindungan upah, Kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan lain-lain termasuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih belum jelas, karena ditentukan minimal sama dengan yang berlaku pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana diatur didalam Pasal 65 ayat (4) dan pasal 66 ayat (2) c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Demikian juga dalam hal tanggung jawab pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* yang semula berada pada perusahaan *outsourcing* dapat beralih tanggung jawab perusahaan pemberi kerja, sebagai konsekuensi dari ketentuan Pasal 65 ayat (9) dan Pasal 66 ayat (4).

Di dalam perjanjian pemborongan dan penyedia jasa pekerja, hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan tetapi dengan perusahaan penerima pekerjaan.⁷ Oleh sebab itu, mengenai pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* atau perlindungan hukum pekerja *outsourcing* menjadi tanggungjawab perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).⁸ Hal tersebut dijelaskan di Pasal 66 ayat (2) huruf (c) Undang-undang Nomor 13

⁷Khairani. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006, Hlm.170

⁸I Nyoman Putu Budiarta, *Op. Cit.*, Hlm. 141

Tahun 2003, yang berbunyi:⁹ “Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”.¹⁰

Dalam pelaksanaannya perusahaan penerima pekerjaan dapat pula menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi kerja ke perusahaan penerima pekerjaan lain yang tidak berbadan hukum. Dalam hal seperti ini apabila perusahaan penerima pekerja yang tidak berbadan hukum tersebut tidak memenuhi hak-hak pekerja/buruh atau syarat-syarat kerja dalam hubungan kerja, maka kewajiban tersebut beralih menjadi tanggung jawab perusahaan yang berbadan hukum.¹¹

Secara umum hak-hak tenaga kerja *outsourcing* (alih daya) yaitu mendapatkan upah, mendapatkan uang lembur, mendapatkan hak cuti, mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya), mendapatkan perlindungan jamsostek, mendapatkan kompensasi PHK.¹²

Didalam 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, pada Pasal 9 ayat (2) terdapat kejelasan mengenai Perjanjian Pemborongan sebagai berikut¹³:

Perjanjian Pemborongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat:

⁹ Pasal 66 ayat (2) huruf (c) Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ Pasal 66 ayat (2) huruf (c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, Hlm. 149.

¹² Iftida Yasar. *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Gramedi, Jakarta, 2011, Hlm. 105.

¹³ *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.110 Tahun 2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain*, 2004, Jakarta.

- a. Hak dan kewajiban masing-masing pihak;
- b. Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- c. Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

Praktek sehari-hari *outsourcing* yang lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh yang selama ini lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. Pelaksanaan *outsourcing* banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh.¹⁴

Oleh karena itu diperlukan suatu perlindungan hukum yang merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh pemerintah, yang bila dilanggar dapat menimbulkan konsekwensi hukum. Walaupun diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks, namun setidaknya-tidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi

¹⁴<http://happyslide.top/doc/22393/aspek-hukum-penyserahan-sebagian-pelaksanaan-pekerjaan>. Di akses pada 18 september 2017 Jam 22:00 Wib

kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan.

Salah satu perusahaan *outsourcing* di Kota Pekanbaru adalah PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. PT. Prima Karya Sarana Sejahtera ini berdiri pada tahun 1999 bergerak dalam bidang penyediaan jasa tenaga kerja. PT. Prima Karya Sarana Sejahtera menyediakan tenaga kerja formal untuk seluruh posisi kerja yang diperlukan di sektor industri, perdagangan, dan jasa. Adapun tenaga kerja yang disediakan oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera adalah:

1. *Security* atau Satpam
2. *Office Boy/Girl*
3. *Cleaning Service*
4. *Driver*

Status pekerja pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera adalah sebagai pekerja kontrak, lama masa kontrak pekerja sesuai dengan lama masa kontrak antara PT. Prima Karya Sarana Sejahtera dengan perusahaan pengguna jasa sesuai dalam perjanjian pemborongan pekerjaan yang disepakati. Namun apabila PT. Prima Karya Sarana Sejahtera tidak lagi mendapat pekerjaan dari perusahaan pengguna jasa maka pekerja akan diberhentikan, dan kemudian secara otomatis pekerja tersebut akan beralih menjadi pekerja *outsourcing* pada perusahaan baru yang menerima pekerjaan borongan dari PT. Prima Karya Sarana Sejahtera.

Dengan demikian, tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru tidak mempunyai kepastian kerja, karena bisa di

PHK kapan saja oleh pemberi kerja. Permasalahan ketidakpastian kerja tersebut menyebabkan pekerja/buruh *outsourcing* dapat kehilangan pekerjaan kapan saja tanpa pesangon sehingga berdampak panjang bagi tenaga kerja dan keluarganya. Selain itu tidak ada kejelasan hubungan industrial yang menyebabkan terombang ambingnya nasib para tenaga kerja *outsourcing* di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru. Di satu sisi secara hukum tenaga kerja *outsourcing* dibawah perusahaan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru, namun disisi lain yang memberi pekerjaan dan memberi upah sesungguhnya dari perusahaan lain sebagai pemberi kerja. PT Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru juga seringkali tidak berdaya ketika dituntut kesejahteraan oleh para tenaga kerja *outsourcing*.

Sebagain besar tenaga kerja pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru telah bertahun-tahun mengabdikan pada perusahaan namun masih berstatus kontrak, dan mereka tidak dapat berbuat banyak, dengan alasan masih bersyukur karena tetap dapat bekerja, walaupun kontrak. Padahal dalam ketentuan bahwa jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Atau bisa juga dilakukan pembaharuan kontrak 1 kali dan paling lama 2 tahun. Namun, PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru dalam praktiknya melakukan perpanjangan masa kontrak lebih dari dua kali dan bahkan hingga puluhan kali, tapi karyawan masih saja tetap berstatus PKWT.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja dengan sistem *outsourcing*, dengan mengangkat judul: “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pengadaan Tenaga Kerja *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah tenaga kerja *outsourcing* di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru memperoleh perlindungan hukum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera sebagai penyedia tenaga kerja *outsourcing* dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah penulis kemukakan tersebut, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah tenaga kerja *outsourcing* di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru memperoleh perlindungan hukum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera sebagai penyedia tenaga kerja *outsourcing* dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya.

b. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis dapat diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan dibidang hukum perdata, khususnya tentang ketenagakerjaan *outsourcing*.
2. Selanjutnya bagi almamater tempat dimana penulis menimba ilmu, penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran, terutama bagi rekan-rekan mahasiswa serta bagi calon peneliti lain yang bermaksud akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.
3. Memberikan gambaran yang lebih rinci tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Tinjauan Pustaka

Sejauh pengamatan dan pengetahuan penyusunan sudah ditemukan berbagai buku dan penelitian yang membahas tentang *outsourcing*. Untuk mengetahui posisi penyusunan dalam penelitian ini, maka dilakukan review terhadap beberapa buku dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya atau relevansinya terhadap masalah pada tulisan yang menjadi objek penelitian.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.¹⁰¹ Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. “hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan”¹⁵.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan/pengusaha adalah pihak

¹⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.2009. Hlm 8.

yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya.

Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan¹⁶. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan Hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti,¹⁷ yakni:

Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

¹⁶ Sehat Damanik. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing. 2006. Hlm 102.

¹⁷ Asri Wijayanti, *Op.Cit.* Hlm. 10.

Menurut Adrian Sutedi¹⁸ hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Soepomo menurut Abdul Khakim membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja/buruh, masing-masing:¹⁹

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

¹⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta. 2009. Hlm. 13.

¹⁹ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003. Hlm 26.

Selanjutnya menurut Imam Soepomo sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:²⁰

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
2. Bidang hubungan kerja;
3. Bidang kesehatan kerja;
4. Bidang keamanan kerja;
5. Bidang jaminan sosial buruh.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.²¹

Dalam suatu pekerjaan yang diemban, diperlukan suatu kepastian secara yuridis mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajibannya. Kepastian secara yuridis tadi akan dapat terlihat dengan cara membuat suatu perjanjian, yaitu perjanjian kerja dimana dalam perjanjian yang akan dilaksanakan, terkandung berbagai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Perjanjian kerja yang dibuat tersebut merupakan suatu ikatan yang berkekuatan artinya ikatan tadi

²⁰ Asri Wijayanti, *Op.Cit.* Hlm. 11.

²¹ Adrian Sutedi, *Ibid.* Hlm 15.

didukung oleh hukum yang berlaku mengenai kesepakatan yang akan dilaksanakan. Mengenai pengertian perjanjian R.Subekti, mengemukakan:

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam Bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.²²

Menurut ketentuan pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.²³

Tolak ukur yang paling mendasar untuk menentukan ada atau tidaknya suatu hubungan kerja adalah apabila ada perjanjian kerja, hal ini diungkapkan oleh Djumildji²⁴ tentang pentingnya perjanjian kerja itu sendiri yaitu:

Sebelum seseorang melakukan hubungan kerja dengan orang lain terlebih dahulu akan diadakan suatu perjanjian kerja baik dalam bentuk sederhana yang pada umumnya dibuat secara lisan ataupun dibuat secara formal yaitu dalam bentuk yang tertulis. Kesemua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal balik.

Jadi isi perjanjian kerja itu merupakan hal yang sangat penting, hal ini dikarenakan merupakan pokok permasalahan yang wajib diperhatikan dan dihormati oleh para pihak yang mengadakan perjanjian. Dari itu isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan

²² R. Subekti. *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2005, Hlm. 1.

²³ Kartini Mulyadi, Gunawan Widjaja. *Perikatan yang Lahir Dari Perjanjian*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Februari 2004, Hlm 91-92.

²⁴ Fx. Djumildji, *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT. Bina Aksara, Yogyakarta, 1984, Hlm 2-6.

kesusilaan. Perjanjian sebaiknya dibuat secara tertulis, maka dibuat dengan singkat serta jelas. Yang penting pada perjanjian itu adalah pernyataan atau kesediaan kedua belah pihak untuk menyepakati isi perjanjian kerja yang sifatnya timbal balik dalam hal hak dan kewajiban antar kedua belah pihak tersebut.

Mengenai perjanjian kerja diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian Kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa :Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²⁵

Mengenai bentuk dan isi perjanjian kerja yaitu tidak ada satu peraturan yang mengikat bentuk dan isi perjanjiannya, karena dijamin dengan azas kebebasan berkontrak, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian, asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan

²⁵ I Nyoman Putu Budiarta. *Op. Cit.*, Hlm. 11

dan ketertiban umum. Azas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara²⁶.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja harus dibuat atas dasar.²⁷

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada syarat pertama dan kedua dapat disebut sebagai syarat subyektif, karena mengenai orang yang membuat perjanjian. Jika salah satu syarat tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian itu dapat dimintakan pembatalannya oleh salah satu pihak dengan kesepakatan. Kemudian syarat ketiga dan keempat mengenai suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal disebut sebagai syarat objektif, karena mengenai apa yang diperjanjikan. Jika salah satu syarat dilanggar atau tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut adalah batal demi hukum, artinya dari semula perjanjian tersebut tidak pernah ada.

²⁶ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003 Hlm 28.

²⁷ Lalu Husni, *Op Cit.*, Hlm 57.

Suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Untuk pelaksanaan tersebut dibagi dalam 3 (tiga) macam yaitu :²⁸

1. Perjanjian untuk memberikan/menyerahkan suatu barang.
2. Perjanjian untuk berbuat sesuatu.
3. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha, hak dan kewajiban para pihak adalah sebagai berikut ²⁹:

1. Kewajiban pekerja.
 - a. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab
 - b. Melaksanakan pekerjaan secara baik.
 - c. Mematuhi perjanjian kerja, peraturan perusahaan.
2. Hak pekerja.
 - a. Menerima upah dari pengusaha.
 - b. Diberikan perlindungan, seperti diikutkan dalam program Jamsostek, mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan, serta diperlakukan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama.
3. Kewajiban pengusaha.
 - a. Membayar upah atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
 - b. Menyediakan pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja.

²⁸ R. Subekti, *Op Cit* Hlm.24

²⁹ Soedarjadi, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2008. Hlm 23-24.

- c. Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya yang terkait dalam hubungan kerja.
4. Hak Pengusaha
- a. Memberikan perintah kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
 - b. Mendapatkan hasil pekerjaan yang baik sesuai yang telah diprogramkan.

Dasar Hukum praktik *outsourcing* adalah Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan 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.³⁰

Pola perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing* secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara

³⁰ I Nyoman Putu Budiarta, *Op. Cit.*, Hlm. 34.

langsung dengan pekerjaan tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau pengerah tenaga kerja. Pendapat lain menyebutkan bahwa *Outsourcing* adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lain dalam 2 (dua) bentuk:

- a. Menyerahkan dalam bentuk pekerjaan.
- b. Pemberian pekerjaan oleh pihak I dalam bentuk jasa tenaga kerja.

Perjanjian *Outsourcing* dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan.³¹ Di bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengerahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya; hubungan hanya melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. *Outsourcing* adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri tetapi *outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu.³²

Dalam praktik *outsourcing* terdapat tiga pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak principal (perusahaan pemberi kerja), pihak vendor (perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja) dan pihak pekerja/buruh, dimana hubungan hukum pekerja/buruh bukan dengan perusahaan principal tetapi dengan perusahaan vendor.

³¹ I Wayan Nedeng, *Outsourcing dan PKWT*. Lembangtek, Jakarta, 2003, Hlm. 82.

³² Khairani, *Op. Cit.*, Hlm. 36.

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing* adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif. Perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang, mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, dengan tujuan strategis ialah bahwa dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetisi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Kompetisi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk dan layanan. Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman daripada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak ketiga saja.

Namun demikian tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan cara *outsourcing*, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui³³ :

- a. Pemborongan pekerjaan; atau
- b. Penyedia jasa pekerja.

Pasal 65 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan: “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan

³³ F. Wirni, *Op. Cit.*, Hlm. 72.

kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.³⁴

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) yaitu:

- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Berdasarkan Pasal 66 Undang-undang no. 13 Tahun 2003, *outsourcing* dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok (*core bussiness*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha penunjang dipertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.³⁵

Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain diatur juga dalam Pasal 6 Kepmenakertrans No. KEP-220/MEN/X/2004

³⁴ Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁵ Much Nurahmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing*, Visi Media, Jakarta, 2009, Hlm. 13.

tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang bunyinya sebagai berikut:³⁶

1. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya apabila pekerjaan yang diborong tersebut apabila tidak dilaksanakan, maka kegiatan utama tetap berjalan sebagaimana mestinya.
2. Perusahaan pemberi pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
3. Perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan menunjang serta melaporkan kepada instansi ketenagakerjaan setempat.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam perjanjian *outsourcing*. Baik pihak-pihak yang berhubungan maupun terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan tidak ada yang dirugikan terutama tenaga kerja *outsourcing* yang biasanya berada pada posisi yang lemah.

Syarat-syarat tersebut dalam pasal 65 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 disebutkan:

1. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbentuk badan hukum (Pasal 65 ayat (3))
2. Perusahaan penyedia tenaga kerja harus mampu memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, memenuhi syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pengguna tenaga kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 65 ayat (4)). Dengan kata lain perusahaan penyedia tenaga kerja minimal

³⁶ Pasal 6 Kepmenakertrans No. KEP-220/MEN/X/2004

harus memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disetujui oleh Departemen Tenaga Kerja.

Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga pekerja/buruh.
2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana terdapat dalam pasal 59 undang-undang no. 13 tahun 2003 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh diatur secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
5. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan diatas tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan

perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.³⁷ Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk masalah ketenagakerjaan, namun dalam perkembangannya ternyata *outsourcing* sudah diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis.

Bagi perusahaan-perusahaan besar *Outsourcing* sangat bermanfaat untuk meningkatkan keluwesan dan kreativitas usahanya dalam rangka meningkatkan fokus bisnis, menekan biaya produksi, menciptakan produk unggul yang berkualitas, mempercepat pelayanan dalam memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompetitif serta membagi resiko usaha dalam berbagai masalah termasuk ketenagakerjaan. Dengan *outsourcing* memberi peluang kepada pengusaha untuk melakukan efisiensi dan menghindari risiko/ekonomis seperti beban yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

³⁷ Adrian Sutedi, *Op.Cit.* Hlm 217.

Menurut Sehat Damanik,³⁸ dari visi bisnis, melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survey yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 perusahaan, *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan perusahaan melakukan *outsourcing*, yaitu:

1. Meningkatkan focus perusahaan;
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;
3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering;
4. Membagi resiko;
5. Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain;
6. Memungkinkan tersedianya dana capital;
7. Menciptakan dana segar;
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
9. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Bagi pemerintah, pelaksanaan *outsourcing* memberikan manfaat untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan kegiatan usaha kecil menengah dan koperasi. Keberadaan Perusahaan yang bergerak pada bidang *outsourcing* besar secara tidak langsung telah membantu Pemerintah dalam mengatasi pengangguran (menyerap tenaga kerja) dengan menciptakan lapangan pekerjaan baik bagi diri mereka sendiri maupun orang lain, mendorong kegiatan ekonomi dan meningkatkan daya beli masyarakat.

³⁸ Sehat Damanik, *Op.Cit.*Hlm. 19

Penelitian-penelitian terkait *outsourcing* diantaranya adalah skripsi karya Ratminto, mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga tahun 2011 yang berjudul: “*Outsourcing dan Implementasinya di Indonesia (Studi Komparatif antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)*”.³⁹ Skripsi ini secara umum menjelaskan tentang perjanjian kerja dalam *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan aturan yang terdapat dalam hukum Islam.

Skripsi karya Moh. Hasyim Muhsoni, Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga berjudul: “*Problematika Hukum dalam Pengaturan Hak Pekerja outsourcing di Indonesia*”,⁴⁰ membahas tentang pengaturan hak-hak pekerja *outsourcing* di Indonesia yang mengalami problematika hukum dalam bentuk kekosongan hukum tentang hak jaminan, dikarenakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas bagi pekerja *outsourcing* di Indonesia. Skripsi di atas lebih menekankan pada hukum jaminan sedangkan skripsi yang akan dibahas menekankan pada syarat-syarat yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam implementasinya di PT. PLN Rayon Purbalingga. Sedangkan skripsi ini akan meneliti apakah tenaga kerja *outsourcing* di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru memperoleh perlindungan hukum

³⁹ Ratminto, “*Outsourcing dan Implementasinya di Indonesia (Studi Komparatif antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)*”, Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga (2011).

⁴⁰ Moh. Hasyim Muhsoni, “*Problematika Hukum dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak Outsourcing di Indonesia (Studi Prespektif Hukum Islam)*”, Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga (2009).

sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera sebagai penyedia tenaga kerja *outsourcing* dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya.

E. Konsep Operasional

Guna menghindari salah penafsiran dan kekeliruan dalam memahami arah penelitian, maka dioperasionalkan istilah-istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan adalah melakukan kegiatan peraturan, keputusan dan lain-lain.⁴¹ Pelaksanaan yang dimaksud adalah suatu usaha atau upaya yang dilakukan atau di jalankan agar terlaksannya suatu yang telah di tetapkan.
2. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.⁴²
3. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴³
4. *Outsourcing* adalah sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya yang dilakukan dengan

⁴¹Risa Agustin, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Serba Jaya, Surabaya, 2010, Hlm.371.

⁴²Lalu Husni, *Op.Cit.*, Hlm. 61.

⁴³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

perjanjian secara tertulis, melalui dua cara, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan, atau penyedia jasa pekerja/buruh.⁴⁴

F. Metode Penelitian

Suatu penelitian akan menemukan jawaban atas masalah atau pertanyaan yang menjadi beban pemikirannya apabila penelitian itu dilaksanakan melalui tahapantahapan, proses dan metode-metode tertentu, dan ilmu tentang itulah yang dinamakan metodologi penelitian. “Metodologi Penelitian merupakan ilmu mengenai jenjang-jenjang yang harus dilalui dalam suatu proses penelitian. Atau ilmu yang membahas metode ilmiah dalam mencari, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan”.⁴⁵ Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mendapat kan data yang akurat dalam dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian.

Ditinjau dari jenisnya metode yang dipergunakan, penelitian ini termasuk penelitian *observasional research* dengan cara *survai*, sebab pengumpulan data dilakukan dengan cara turun langsung kelapangan untuk mengumpulkan data yang dijadikan bahan dalam penulisan penelitian ilmiah ini, yaitu dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

⁴⁴Iftida Yasar, *Op. Cit.*, Hlm.20

⁴⁵Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, 2004, Hlm. 1.

Sedangkan sifat penelitian ini adalah *deskriptif*, yang artinya memberikan gambaran secara rinci tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera yang beralamat di Jl. Arifin Ahmad Ruko Nomor 5 Pekanbaru. Adapun alasan penulis menetapkan lokasi tersebut menjadi tempat penelitian penulis karena beberapa pertimbangan antara lain terdapatnya indikasi bahwa tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru tidak mempunyai kepastian kerja, karena bisa di PHK kapan saja oleh pemberi kerja. Sebagian besar tenaga kerja pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Pekanbaru telah bertahun-tahun mengabdikan pada perusahaan namun masih berstatus kontrak.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian⁴⁶. Dalam usaha mewujudkan kerepresentatifan data penelitian ini maka yang dijadikan sebagai populasi ialah:

1. Kepala Cabang PT. Prima Karya Sarana Sejahtera 1 orang
2. Tenaga Kerja 168 orang

Mengingat jumlah populasi yang sangat banyak, maka penulis mengambil sampel 15 % dari jumlah populasi, yaitu 26 orang yang terdiri dari

⁴⁶ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revisi VI). Rineka Cipta. Jakarta. 2006, Hlm 130.

1 orang Kepala Cabang PT. PKSS dengan teknik pengambilan sampel secara sensus dan Tenaga Kerja sebanyak 25 orang teknik pengambilan sampel secara *random sampling*. Sampel yang terpilih kemudian menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Populasi dan Responden

No	Populasi	Jumlah	Responden	Persentase
1	Kepala Cabang PT. PKSS	1	1	100 %
2	Tenaga Kerja	168	25	15 %
Jumlah		169	26	15 %

Sumber: Data Olahan, 2018.

4. Data dan Sumber Data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, dengan sumber data yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data yang di peroleh secara langsung dari responden yakni Kepala Cabang PT. Prima Karya Sarana dan tenaga kerja PT. Prima Karya Sarana.
- b. Data sekunder, yaitu data yang di dapat penulis dari bahan-bahan bacaan maupun buku panduan, berupa :
 - a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.110 Tahun 2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain.

5. Alat Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya maka penulis menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan informasi yang diperlukan⁴⁷, adapun responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja PT. Prima Karya Sarana.
2. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya⁴⁸. Dalam penelitian ini penulis melakukan tanya-jawab secara langsung dengan responden yaitu Kepala Cabang PT. Prima Karya Sarana.

6. Analisis Data dan Metode Penarikan Kesimpulan

Data yang telah penulis peroleh, penulis bagi menjadi dua kelompok berdasarkan klasifikasinya masing-masing. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner penulis uraikan dalam bentuk tabel yang merupakan data *kuantitatif*, sedangkan data yang diperoleh dari hasil wawancara penulis uraikan dalam bentuk uraian kalimat yang jelas dan rinci yang merupakan data *kualitatif*⁴⁹. Kemudian penulis bahas dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan dan pendapat para ahli yang ada kaitannya dengan

⁴⁷ Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm 57.

⁴⁸ Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung. 2009, hlm 29.

⁴⁹ Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Gaung Persada Press, Jakarta. 2008, hlm 18-19

penelitian ini kemudian penulis menarik kesimpulan dengan cara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari ketentuan yang bersifat umum kepada ketentuan yang bersifat khusus.