TANGGUNG JAWAB PEKERJA OUTSOURCING YANG MELANGGAR PERJANJIAN KERJA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Komprehensif Di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

OLEH

NOVALIA SIMANJUNTAK

02043100057

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2008

S
344.0607
Sim
t
C-081142
2008

TANGGUNG JAWAB PEKERJA OUTSOURCING YANG MELANGGAR PERJANJIAN KERJA

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
UPT PERPUSTAKAAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti
Ujian Komprehensif Di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

- 08091
- 08536

OLEH

NOVALIA SIMANJUNTAK

02043100057

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2008

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

Tanda Persetujuan Skripsi

Nama	: NOVALIA SIMANJUNTAK
NIM	: 02043100057
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Studi Hukum dan Bisnis
Judul Skripsi	: TANGGUNG JAWAB PEKERJA OUTSOURCING YANG MELANGGAR PERJANJIAN KERJA

Inderalaya, Agustus 2008

Disetujui Oleh,

Pembimbing Utama	Pembimbing Pembantu
H. Zulkarnain Ibrahim, SH. MHum.	Sri Turatmiyah, SH. MHum.
NIP. 131 639 379	NIP. 132 008 694

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

Tanda Pengesahan Skripsi

Telah diuji dan lulus pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 7 Agustus 2008

Nama : NOVALIA SIMANJUNTAK

NIM : 02043100057

Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis

Judul Skripsi : TANGGUNG JAWAB PEKERJA OUTSOURCING YANG MELANGGAR PERJANJIAN KERJA

Tim Penguji :

1. Ketua : H. Zulkarnain Ibrahim, SH, M.Hum. ( )
2. Sekretaris : Sri Turatmiyah, SH, M.Hum. ( )
3. Anggota : Abdullah Tulip, SH, M.Hum. ( )

Inderalaya, Agustus 2008

Mengetahui,

Dekan

H.M. Rasyid Ariman, SH, M.H

NIP 130 604 256

MOTTO

" DAN APA SAJA YANG KAMU MINTA DALAM DOA DENGAN PENUH KEPERCAYAAN, MAKA KAMU AKAN MENERIMANYA... "

(Matius 21 : 22)

Kepersembahkan kepada :

- *JESUS CHRIST*
- *Kedua Orang Tuaku Tercinta*
- *Saudara-saudara Tersayang*
- *Teman-temanku*
- *Almamaterku*
- *Dan semua orang-orang yang ku kasihi*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan kasih karunia-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul TANGGUNG JAWAB PEKERJA OUTSOURCING YANG MELANGGAR PERJANJIAN KERJA.

Skripsi ini disusun agar kita mengetahui bagaimana tanggung jawab dari pekerja outsourcing yang melanggar perjanjian kerja dengan berhenti sebelum masa perjanjian kerja berakhir. Bentuk tanggung jawab pekerja outsourcing tersebut dituangkan dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Akan tetapi perjanjian kerja tersebut menimbulkan permasalahan bagi pekerja outsourcing. Penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang baik bagi ilmu pengetahuan, khususnya di bidang hukum perdata serta bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi para pembaca.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar skripsi ini dapat di pergunakan sebagai sumbangsih bagi keperluan akademis.

Demikianlah harapan Penulis, semoga bermanfaat bagi kita semua.

Inderalaya, Agustus 2008

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan, dukungan dan semangat yang telah diberikan selama penulis menjalankan kegiatan akademis dan selama penulisan skripsi ini, kepada :

1. Bapak M.Rasyid Ariman, SH, MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
2. Ibi Sri Turatmiyah, SH, MHum., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, sekaligus Pembimbing Pembantu penulis dalam penulisan skripsi.
3. Ibu Arfiana Novera, SH, MHum., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Ahmaturrahman, SH., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak H. Zulkarnain Ibrahim, SH, MHum., selaku Pembimbing Utama penulis dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih Bapak atas waktu dan bimbingannya, hingga semua dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
6. Ibu Djasmaniar, SH, MS., selaku Pembimbing Akademik penulis. Terima kasih Ibu atas segala nasehat dan dorongan yang selalu Ibu berikan.
7. Bapak Burlian, SPd., selaku Wakil Kepala Subdin Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

8. Bapak Rohi Senangun, selaku sekretaris Konfederasi SPSI Wilayah Sumatera Selatan.
9. Bapak Idris, selaku Staf Bagian Kepegawaian PDAM Tirta Musi Palembang.
10. Seluru Dosen Pengasuh di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
12. Yang sangat ku sayangi dan ku cintai, kedua orang tuaku...J.Simanjuntak dan R.br Gultom, mama n bapak Q. "semua karena cinta..".Terima Kasih mama dan bapak, kalianlah Motivatorku, Kasihmu tiada tara.
13. Yang sangat kucintai, Ringgas Manuntun.S. Abg, kapan engkau akan berubah??? Kutunggu itu, jgn smpe alam yg bertindak!!!!btw,,,makasih yach ats dukungannya, bantuan moril dan spirituil, bersyukur TUHAN m'pertemukan kita dlm kandungan ibu yg sama.
14. Yang juga sangat kucintai, Mitra tomboyyy n Uli jerawat. Rajin Pangkal Pandai gitu looh...
15. Sang PenghibuR and Penakluk hati Q "**Sabeth Th3 Bi6 Babon**".3ngkaulah yang selalu membuat Q pengen cepat2 hengkang dr Layo.ck..ck..Doakan Kk trus ya biar kito cepat ber1 kembali!
16. Yang ku kasihi, Mr.Ricky.P.P. Terima Kasih atas bantuan dukungan, pengertian dan semangat yang selalu kau kobarkan seperti api.100X kesalahanku, maka U memiliki 1000X Maaf bwtku.

17. Teman sekaligus saudaraku yang tak sekandung : seperjuanganku, **Rostini Manurung, SH.**,akhirnya gerilya kita berakhir dengan kemenangan!(ingot ma haduan molo nga dao hita, 1 hari kerjanya mondar-mandir Kapt.A. Rivai-Veteran, sepanjang jalan ke...ringatan, kepanasan!).**Voni Helen,SH.**,sesama maniak CF 2, makasih ya sayang bwt bantuannya, kelak akan selalu ku kenang jasa-jasamu, kan kuceritakan kepada anak cucuku bgmna engkau berjuang membantuku di renTal.hiks..hiks. **A. Elizabeth,** secepatnya **SH**. Cepatlah bet selesaikan, berjuang memanfaatkan tenaga-tenaga yang tercecer di daerah Perum. Nanti **Surat Tugas** kami keluar, terpaksa kami tinggal dikau, soalnya Retro buka cabang di Balige..he2X.
18. Team Work dalam skripsi : **Lipid Tulus Simanungkalit, SH., Lia Afrianti, SH., Ria Sari Dewi, SH., Rizky "kiki",SH.**, akhirnya selesai sudah.
19. Ronni Marbun, Lidya Carolina, Vinsensius, Kartika, Jhon Haris (SH galoo..) Congratulations ye...
20. Teman-teman angkatan '04 yang telah dan yang akan lulus, yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu, sampai jumpa dalam kompetisi sebenarnya. Horas!
21. Terkhusus...Warning Buat semua orang iseng ya baca ini : nun jauh di orang (batak..), Sinto Yohana Sitompul, SH., meskipun mengingatku adalah melukai perasaanmu, namun aku yakin " Jauh dilubuk hatimu masih terukir namaKu, Jauh didasar hatiKu engkau masih kukasihi.tak seperti kemarau

yang dapat di hapus oleh hujan sehari, itulah NOVA. Keadaanlah yang membuat semuanya jadi begini.molo muli ho, undang ahu da!!

22. Semua pihak yang belum terdata dalam tulisan ini, tengkiu yach..tak termuatpun nama Anda, itu karena kealpaanku sebagai manusia.

23. JESUS CHRIST.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI..... ii

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI..... iii

KATA PENGANTAR iv

UCAPAN TERIMA KASIH v

DAFTAR ISI vi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Permasalahan 11

C. Tujuan Penelitian 11

D. Ruang Lingkup 11

E. Manfaat Penelitian 12

F. Metode Penelitian 12

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JAYA
NO. 081142
TANGGAL 06 NOV 2008

\BAB II. TINJAUAN UMUM MENGENAI HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN OUTSOURCING

A. Pengertian Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan..... 1

B. Sumber Hukum Ketenagakerjaan..... 21

C. Hubungan Kerja..... 21

D. Peraturan Perusahaan 36

E. Outsourcing..... 37

BAB III PEMBAHASAN

A. Tanggung Jawab Pekerja Outsourcing Yang Melanggar Perjanjian Kerja Terhadap Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Dan Terhadap Perusahaan Pemberi Pekerjaan..... 49

B. Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Terhadap Perusahaan Pemberi Pekerjaan..... 67

C. Mekanisme Pembayaran Uang Denda Bagi Pekerja Outsourcing Yang Melanggar Perjanjian Kerja..... 74

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 77

B. Saran 79

DAFTAR PUSTAKA 81

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki kebutuhan hidup yang beraneka ragam, agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya manusia tersebut dituntut untuk bekerja. Pekerjaan merupakan suatu jaminan agar manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maupun untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Sebaliknya jaminan hidup tidak akan di dapat apabila manusia itu tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan tersebut dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai hidupnya maupun keluarganya.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan antara jaminan hidup, peningkatan kualitas dan pekerjaan. Pekerjaan itu sendiri dapat berupa pekerjaan yang di usahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang di usahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberi pekerjaan tersebut.[1]

---

[1] Zainal Asikin (dkk), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet.6,2006, hlm. 1.

Dalam pelaksanaan pembangunan jangka panjang, pertumbuhan ekonomi diharapkan harus dapat pula mempercepat pertumbuhan lapangan kerja, karena pemberantasan pengangguran dengan jalan memperluas kesempatan kerja merupakan sasaran penting dalam pembangunan jangka panjang, bukan saja karena kesempatan kerja memiliki nilai ekonomis, melainkan karena mengandung nilai kemanusiaan dengan menumbuhkan rasa harga diri sehingga dengan demikian memberi isi kepada asas kemanusian. Untuk mengisi lapangan kerja yang tersedia di perlukan tenaga kerja yang memiliki kecakapan dan keterampilan yang sesuai dengan keperluan pembangunan, sehingga perluasan lapangan kerja dan pembinaan sistem pendidikan yang sesuai dengan keperluan pembangunan atau yang mampu menghasilkan tenaga kerja yang diperlukan untuk pembangunan, harus dilaksanakan secara bersama dan serasi.

Negara Republik Indonesia dengan jumlah penduduk yang demikian besar dapat menggambarkan adanya kebutuhan masyarakat yang juga sangat besar, seperti kebutuhan sandang, pangan, papan, energi dan kesempatan kerja. Tingginya pertumbuhan penduduk merupakan salah satu penyebab kelebihan tenaga kerja yang menimbulkan masalah ketenagakerjaan seperti mengenai perluasan lapangan kerja. Di satu pihak sumber daya manusia merupakan modal utama dalam proses pembangunan, akan tetapi di lain pihak dapat menimbulkan masalah-masalah yang rumit.[2]

---

[2] H.P.Radja Gukguk, dalam kata Sambutan *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Rhineka Cipta, Jakarta,Cet. I.1990 , hlm. vi.

Sehubungan dengan itu, sangat diperlukan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertujuan untuk melindungi dan menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin kesamaan kesempatan juga menghindari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Pembinaan hubungan ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dengan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan proses produksi, serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan. Tenaga kerja adalah tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya, pertumbuhan industri pada khususnya, oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum dan hubungan antar atau intern organisasi, yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai yang terkandung dalam Pancasila.[3]

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan penjabaran dari Undang-Undang Dasar 1945, menyebutkan di dalam Pasal 1 angka 15 yang menentukan bahwa "Hubungan kerja adalah hubungan antara

---

[3] Sendjun H.Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Rineka Cipta, Jakarta, Cet.I. 1990, hlm. xii.

pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah"

Hubungan tersebut di atas saling mengikat dan yang paling penting harus didasari rasa saling menghormati dan saling mengerti terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terikat dalam hubungan tersebut. Hal tersebut selayaknya juga berlaku terhadap pekerja *outsourcing* yang hubungan kerjanya juga didasari oleh suatu perjanjian kerja.

Outsourcing berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan mengenai *outsourcing*. *Outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar uang dan upah atau gaji tetap yang dibayarkan oleh perusahaan B.[4]

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, yaitu buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

Perjanjian kerja itu sendiri merupakan salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja, melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian

---

[4] Zulkarnain Ibrahim, *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja* (Dalam Kajian UU No.13 Tahun 2003) ,Simbur Cahaya No.27, Fakultas Hukum Unsri, 2005,hlm. 81.

kerja tersebut. Dengan perjanjian kerja tersebut diharapkan pengusaha atau majikan tidak lagi memperlakukan pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja sepihak tanpa mempertimbangkan kepentingan pekerja maupun memperhatikan ketentuan perundang-undangan. Meskipun dengan demikian, perlindungan dan kepastian hukum tersebut senyatanya masih belum terlaksana dengan sebaik-baiknya dalam dunia ketenagakerjaan. Namun sebaliknya juga, walaupun didalam perjanjian kerja telah disebutkan mengenai hak dan kewajiban para pihak, tidak sedikit pula terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja, baik itu pekerja yang tetap maupun pekerja tidak tetap seperti pekerja *outsourcing* yang biasanya dipekerjakan untuk jangka waktu dan jenis pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Isi perjanjian kerja pada perusahaan, yang dibuat oleh para pihak, umumnya mengatur tentang tugas dan tanggung jawab pekerja pada perusahaan tersebut, kemudian jangka waktu perjanjian kerja apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu maupun perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu, serta mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja, hak atas upah, tunjangan makan, maupun tunjangan normatif lainnya.Selain itu, juga disebutkan apa yang menjadi kewajiban pekerja selama bekerja pada perusahaan tersebut, kewajiban secara umum sebagai pekerja seperti menaati peraturan yang berlaku dan melaksanakan apa yang menjadi tugas pekerja. Perjanjian kerja juga memuat ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja, sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja serta bagaimana penyelesaian perselisihan apabila terjadi perselisihan antara para pihak.

Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai *outsourcing.* Tetapi pengertian *ousourcing* ini dapat kita temukan dalam ketentuan Pasal 64 Undang- Undang Ketenagakerjaan, yang 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 ".[5]

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan pada Pasal 1601 b, bahwa: "perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian antara pihak pertama, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas dengan harga yang telah ditentukan ". Sehingga dapat dikatakan bahwa pengertian menurut Pasal 1601 b KUHPerdata tersebut sama dengan apa yang disebutkan di dalam Pasal 64 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Masalah ketenagakerjaan pada umumnya juga kerap menimpa pekerja *outsourcing,* seperti kesewenang-wenangan pengusaha dan pemutusan hubungan kerja sepihak, meskipun ada perjanjian kerja yang mengikat mereka. Sehingga ada anggapan yang mengatakan, suatu perjanjian kerja yang mengikat pekerja *outsourcing* diadakan dengan tujuan hanya untuk melindungi si pengusaha saja, bukan melindungi si pekerja atau buruh, yang dalam kenyataanya berada pada

---

[5] Rizki Nuzly Ainun, *Penerapan Perjanjian Kerja Outsourcing Pada Perusahaan Swasta* Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan.* Skripsi, FH. Unsri, Februari, 2005.

kondisi dan kedudukan yang lemah tetap saja begitu, meskipun ada perjanjian kerja yang sepatutnya melindungi mereka.[6]

Dalam pelaksanaan kewajiban-kewajiban yang menjadi beban pengusaha apabila terjadi pemutusan hubungan kerja juga .tidak ditemui dalam pelaksanaan pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja yang telah habis masa berlakunya atau habis obyek yang diperjanjikannya. Sebagai contoh, pemutusan hubungan kerja yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaanya memerlukan izin dari PPHI, selain itu juga memiliki kewajiban untuk memenuhi beban-beban tertentu. Namun tidak demikian halnya dalam perjanjian kerja untuk pekerja *outsourcing*. Karena jika waktu atau obyek yang diperjanjikan telah terlampaui, maka secara otomatis hubungan kerja bagi pekerja *outsourcing* tersebut putus demi hukum. Oleh karena itu ada suatu kecenderungan dari para pengusaha yang berusaha sebisa mungkin untuk menerapkan ketentuan perjanjian kerja yang memakai pekerja *outsourcing*. Kecenderungan demikian, apabila ditinjau dari segi kepentingan pekerja maupun kepastian mendapatkan kerja dalam kondisi dan situasi seperti sekarang ini, jelas tidak menguntungkan pihak pekerja. Karena jumlah angkatan kerja yang mendambakan suatu pekerjaan lebih banyak jika dibandingkan dengan formasi kerja yang tersedia.[7]

Menurut sifat, jenis dan kegiatan pekerjaannya, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja, KEP.220/MEN/X/2004, Tentang Syarat-syarat Penyerahan

---

[6] Djumadi ,*Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta ,Cet. 4. 2002, hlm. 50.

[7] *Ibid.*

Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang diatur Pasal 6 ayat (1) menyebutkan perincian antara lain:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
2. yang diperkirakan untuk waktu yang tidak lama akan selesai ;
3. yang bersifat musiman atau yang berulang kembali ;
4. yang bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau hanya merupakan pekerjaan penunjang ;
5. yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang dalam pencobaan atau penjajakan.

Syarat-syarat tersebut di atas sama halnya dengan ketentuan dalam Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam perkembangan selanjutnya, jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* tidak hanya pada pekerjaan penunjang saja, namun juga pada pekerjaan pokok dalam suatu perusahaan, contohnya dalam dunia perbankan, sebagai *teller*. Hal tersebut pada umumnya disebabkan oleh karena pengusaha tidak mau direpotkan dalam merekrut sampai melakukan training terhadap karyawan baru serta mengurusi beban kewajiban-kewajiban seperti dijelaskan diatas. Namun tidak jarang pengusaha juga yang dirugikan karena mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing*.

Tidak sedikit pula pekerja *outsourcing* yang tengah dipekerjakan oleh suatu perusahaan melanggar perjanjian kerja, misalnya dengan mengundurkan diri, padahal perjanjian kerja belum berakhir. Pekerja *outsourcing* tersebut, kerap dihantui rasa cemas apabila perjanjian kerja berakhir, perusahaan nantinya mau melanjutkan

kembali dengan perjanjian kerja yang baru, atau tidak. Meskipun tidak dilanjutkan dengan perjanjian kerja yang baru,. adakah perusahaan lain yang akan memakai jasanya. Sehingga tidak jarang , apabila mereka mendapat suatu pekerjaan yang baru, yang lebih menjanjkan, pekerja tersebut meninggalkan pekerjaan mereka meskipun perjanjian kerja belum berakhir. Hal ini adalah sangat wajar terjadi dan dialami oleh pekerja *outsourcing* tersebut, karena setiap orang berhak untuk mendapatkan hidup yang layak serta memilih pekerjaan yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya dan keluarganya. Sebagaimana yang disebutkan di dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwa : " Tiap-tiap warga Negara berhak mendapatkan penghidupan yang layak ". Kemudian ditegaskan lagi di dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa " Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ".

Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak itulah, yang kemudian membuat para pekerja *outsourcing* tersebut terpaksa melanggar perjanjian kerja yang masih mengikatnya, meskipun harus menanggung resiko sebagaimana yang biasanya disebutkan di dalam perjanjian kerja.

Apabila hal tersebut terjadi, maka perusahaan penyedia jasa pekerja itu sendiri maupun perusahaan yang tengah memakai jasa pekerja tersebut, menjadi dirugikan, bagi perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut yang telah mengeluarkan banyak biaya dalam merekrut dan mempersiapkan pekerja menjadi tenaga kerja yang siap pakai. Sebagai contoh, misalnya pada perusahaan penyedia jasa tenaga security /

satuan pengamanan yang banyak menyalurkan tenaga kerjanya pada perkantoran, pusat perbelanjaan, rumah sakit serta instansi-instansi lainnya, tenaga security / satuan pengamanan ini tentunya pertama-tama mengikuti proses seleksi, kemudian dilakukan pembinaan terhadap mental dan fisik mereka sampai menjadi tenaga security / satpam yang siap disalurkan pada tempat-tempat sebagaimana disebutkan di atas, kegiatan tersebut tentunya menghabiskan biaya yang tidak sedikit.

Untuk mengatasi masalah tersebut, pengusaha atau perusahaan penyedia jasa pekerja ini biasanya menerapkan peraturan yang mewajibkan, apabila si pekerja mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja berakhir, wajib membayar ganti rugi sebesar jumlah yang telah disebutkan pada perjanjian kerja.Peraturan ini biasanya dimuat pada perjanjian kerjanya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis menganggap penting untuk membahas secara ilmiah permasalahan tersebut diatas dalam skripsi yang berjudul:

TANGGUNG JAWAB PEKERJA *OUTSOURCING* YANG MELANGGAR PERJANJIAN KERJA

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, antara lain:

1. Bagaimanakah tanggung jawab pekerja *outsourcing* yang melanggar perjanjian kerja, baik terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut maupun terhadap perusahaan pengguna jasa pekerja ?
2. Sebagai pihak yang terikat perjanjian, bagaimanakah tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja terhadap perusahaan yang memakai jasa pekerja *outsourcing* tersebut ?
3. Bagaimana mekanisme pembayaran uang denda bagi pekerja *outsourcing* yang melanggar perjanjian kerja ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bentuk tanggung jawab pekerja *outsourcing* yang melanggar perjanjian kerja terhadap perusahaan-perusahaan yang telah dirugikan.
2. Untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja terhadap perusahaan pemakai jasa pekerja *outsourcing* tersebut, dimana kedua pihak tersebut adalah pihak yang terikat perjanjian.
3. Untuk mengetahui mekanisme pembayaran uang denda bagi pekerja *outsourcing* yang melanggar perjanjian kerja.

D. Ruang Lingkup

Agar pembahasan skripsi ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup hanya membahas masalah tanggung jawab pekerja *outsourcing* yang melanggar perjanjian kerja terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja dan terhadap perusahaan yang menggunakan jasa pekerja tersebut.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penulisan ini diharapkan menjadi bahan acuan dan kajian dalam perkembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.
2. Secara praktek, hasil penulisan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak terkait dalam menemukan permasalahan hukum terutama yang berkaitan dengan masalah *outsourcing*.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

   Metode pendekatan dalam penulisan skipsi ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti, mengkaji, mempelajari, dan menelaah teori-teori, konsep-konsep, dan doktrin-doktrin hukum serta peraturan

perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan.[8] Kemudian juga didukung dengan penelitian lapangan yaitu untuk memperoleh data secara langsung dari perusahaan sebagai sumber pertama melalui wawancara secara terstruktur.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di:

1. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang
2. Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Palembang
3. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Wilayah Sumatera Selatan

3. Jenis dan sumber data

Data yang di gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan melakukan penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mempelajari bahan-bahan tertulis,seperti buku-buku yang terdiri dari :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Kitab Undang-undang Hukum Perdata

---

[8] Usmawadi, *Materi Pendidikan Dan Latihan Kemahiran Hukum (PLKH) : Petunjuk Penulisan Ilmiah Bidang Hukum*, Edisi Revisi XI, 2007, hlm. 263

3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja, KEP.220/MEN/X/2004, tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil penelitian, hasil karya kalangan hukum, surat kabar, buku-buku pedoman dan internet.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, majalah, jurnal ilmiah, surat kabar yang juga menjadi bahan bagi penelitian ini sepanjang bahan tersebut memuat informasi yang relevan dengan objek kajian penelitian itu.[9]

2. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan melakukan penelitian lapangan (*field research*) melalui wawancara langsung dengan pejabat terkait pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang dan Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Palembang serta Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).

---

[9] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* ,PT Raja GrafindoPersada, Jakarta, 1990, hlm. 14-15.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun data-data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi kepustakaan untuk mendapatkan teori-teori hukum, doktrin-doktrin hukum, asas-asas hukum dan pemikiran hukum konseptual berupa literatur hukum, peraturan perundang-undangan dan juga diperoleh melalui studi lapangan sebagai upaya untuk memperoleh informasi atau penjelasan dari sumber pertama yaitu pejabat terkait di PDAM Tirta Musi Palembang dan Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Palembang. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian lapangan ini yaitu wawancara yang disertai dengan suatu daftar pertanyaan.

5. Analisis Data

Data yang telah diperoleh, selanjutnya akan di analisis secara kualitatif, data tersebut diuraikan dan dihubungkan secara sistematik dengan menggunakan kata-kata untuk kemudian dapat ditarik kesimpulan pemecahan masalah tentang tanggung jawab pekerja *outsourcing* yang melanggar perjanjian kerja.

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS SRIWIJAYA PERPUSTAKAAN

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku :

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia,* Raja Garafindo Persada, Jakarta, 1997.

Aswarni Adam dan Zulfikri, *Prinsip-Prinsip Dalam Sistem Hukum Indonesia,* Alfa Riau, Pekanbaru, 2006.

A. Wiyono, *Hak Mogok Di Indonesia,* UI Press, Jakarta, 2003.

Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi Di Indonesia,* Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cetakan Ke Empat,* Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003, Cetakan Pertama,* Gahlia Indonesia, Jakarta, 2004.

HP Radjagukguk, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan Pertama,* Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Djambatan, Jakarta, 2003.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan Ke Tiga,* Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Pan Moh. Faiz, *Outsourcing Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan : Tinjauan Yuridis Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003,* Makalah, Jakarta, 2007.

Richardus Eko Indrajit, *Proses Bisnis Outsourcing,* Grasindo, Jakarta, 2003.

Rizki Nuzly Ainun, *Penerapan Perjanjian Kerja Outsourcing Pada Perusahaan Swasta Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,* FH Unsri, Inderalaya, 2005.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1990.

Subekti, *Aneka Perjanjian, Cetakan Ke Empat*, Alumni, Bandung, 1981.

Sudarsono, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991.

Usmawadi, Materi Pendidikan Dan Latihan Kemahiran Hukum (PLKH) : Petunjuk Penulisan Ilmiah Bidang Hukum, Fakultas Hukum Unsri, 2007.

Wiwoho Sudjono, *Hukum Perjanjian Kerja, Cetakan Pertama*, Bina Aksara, Yogyakarta, 1983.

Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja), PT. Raja Garfindo, Jakarta, 2007.

Zainal Asikin (dkk), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

Zulkarnain Ibrahim, *Sistem Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, FH Unsri, Inderalaya, 2007.

----------, *Pekerjaan Waktu Tertentu Dilema Di Negara Kesejahteraan (Studi Terhadap Perjanjian Waktu Tertentu dan Outsourcig)*, Unsri, Palembang, 2008.

B. Sumber Hukum :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Nomor 220 / MEN / X / 2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

C. Sumber Lainnya :

www. jurnalhukum.blogspot.com Tanggal 23 Juni 2008

www. jurnalhukum online.com Tanggal 14 Juli 2008

www.Prp Samarinda.blogspot.com Tanggal 14 Juli 2008