

**KEDUDUKAN PEKERJA/BURUH *OUTSOURCING* DARI PERUSAHAAN  
PENYEDIA JASA PEKERJA/BURUH BERKAITAN DENGAN  
BERAKHIRNYA PERJANJIAN PENYEDIAAN JASA PEKERJA/BURUH**



**Skripsi**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada  
Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

**OLEH :**

**M. AKBAR OVLIANSYAH**

**02011181419108**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDERALAYA**

**2019**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

INDRALAYA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : M. AKBAR OVLIANSYAH  
NIM : 02011181419108  
JURUSAN : ILMU HUKUM / HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI

**KEDUDUKAN PEKERJA/BURUH *OUTSOURCING* DARI PERUSAHAAN  
PENYEDIA JASA PEKERJA/BURUH BERKAITAN DENGAN  
BERAKHIRNYA PERJANJIAN PENYEDIAAN JASA PEKERJA/BURUH**

Telah diuji dan lulus dalam sidang ujian komprehensif

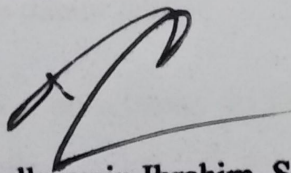
pada tanggal 02 April 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh

gelar sarjana hukum pada Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Indralaya, 02 April 2019

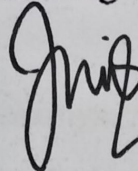
Pembimbing Utama,



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

NIP. 195506161986031002

Pembimbing Pembantu,

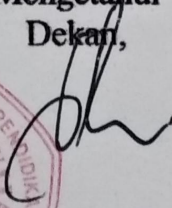


Dian Afrilia, S.H., M.H.

NIP. 198204132015042003

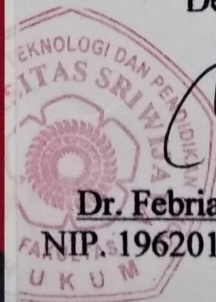


Mengetahui  
Dekan,



Dr. Febrian, S.H., M.S.

NIP. 196201311989031001



UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
INDRALAYA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : M. Akbar Ovliansyah  
Nomor Induk Mahasiswa : 02011181419108  
Tempat/ Tgl Lahir : Lahat, 02 Maret 1997  
Fakultas : Hukum  
Strata Pendidikan : S1  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Studi Hukum Perdata

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

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

Indralaya, 28 Maret 2019



M. Akbar Ovliansyah

NIM 02011181419108

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT tercurah atas berkat, rahmat dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Kedudukan Pekerja/Buruh *Outsourcing* dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Berkaitan dengan Berakhirnya Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh”. Penulisan skripsi ini merupakan sebagian dari persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Dengan bimbingan dan pengarahan Dosen Pembimbing, penulis berusaha sebaik mungkin menyelesaikan skripsi ini, namun dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis maka tidak melepaskan kemungkinan skripsi ini jauh dari sempurna. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis mohon maaf atas kekurangan yang ada, serta senantiasa mengharapkan bimbingan dari Bapak/Ibu sekalian.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang cukup berarti bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam Kajian Ilmu Hukum Perdata. Semoga Allah SWT selalu meridhoi kita semua. Amin.

**Motto:**

**“Ingatlah, sesungguhnya pertolongan Allah itu  
amat dekat”.**

**(Q.S. Al  
Baqarah 2:214)**

**“Jadilah kalah karena mengalah, bukan kalah  
karena menyerah**

**Jadilah pemenang karena kemampuan, bukan  
menang karena kecurangan.”**

**Kupersembahkan kepada:**

- 1. Bapak dan Ibu tercinta  
(Bapak Mukhlis dan Ibu Nuraini)**
- 2. Kakak- Kakak ku Tersayang**
- 3. Guru-Guru dan Dosen-Dosenku**
- 4. Almamater**
- 5. Sahabat-sahabat terbaik**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga kita dapat menikmati pilihan dalam hidup ini, begitu juga yang dipilih penulis dalam menikmati dan menempuh Pendidikan Strata I di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, shalawat serta salam juga tidak lupa selalu Penulis panjatkan kepada Rasulullah SAW, suri tauladan bagi umat muslim di dunia.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak atas bantuan, bimbingan, dan saran bagi penulis selama dalam penyelesaian skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Febrian, S.H.,M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. Firman Muntaqo, S.H., M.Hum., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. H Abdullah Gofar, S.H., M.H., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., MCL., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah setia memberikan bimbingan akademik.
6. Ibu Sri Turatmiyah, S.H.,M.Hum., selaku Ketua Bagian Program Kekhususan Studi Hukum Perdata.

7. Bapak Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Utama Skripsi yang telah banyak membantu dan memberikan arahan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Dian Afrilia, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing Pembantu Skripsi yang telah banyak membantu dan memberikan arahan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen dan Asisten Dosen yang telah memberikan pengajaran selama saya berada di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
10. Seluruh Staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
11. Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir yang telah memfasilitasi saya dalam kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL).
12. Terima kasih yang tidak terhingga kepada Bapak dan Ibu tercinta, Mukhlis dan Nuraini, yang selalu memberikan dukungan, nasehat, dan mendoakan agar anaknya sukses serta dapat membanggakan keluarga, tidak lupa pula untuk kakak-kakakku, serta seluruh keluarga besarku..
13. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
14. Keluarga Besar Ikatan Mahasiswa Lahat (IKAMALA).
15. Keluarga Besar Wisma Nando.
16. Keluarga Besar Ahlan Wa Sahlan (AWS).
17. Rekan-rekanku dari KONEG.
18. Halimah Nurul Kusuma, terima kasih untuk kesan-kesan sejak awal kuliah hingga berjuang bersama mendapatkan gelar SH. Meskipun ada jarak diantara kita, semoga tidak memutus pertemanan ini.



## ABSTRAK

Penelitian yang berjudul “Kedudukan Pekerja/Buruh *Outsourcing* dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Berkaitan dengan Berakhirnya Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh” ini merupakan penelitian yang dilakukan Penulis bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, menggambarkan masalah-masalah mengenai *outsourcing* yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilihat dari perspektif pekerja. Dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, kebijakan *outsourcing* merupakan salah satu kebijakan yang masih menuai kontroversi di kalangan pekerja dan pengusaha. Hal ini terjadi karena seingkali adanya pelanggaran dalam sistem *outsourcing*, antara lain menyangkut jenis pekerjaan yang di-*outsourcing*, lamanya kontrak, hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusaha maupun tidak mengikutsertakan tenaga kerja *outsourcing* dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan bahkan pekerja/buruh *outsourcing* dianggap sebagai faktor produksi. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret untuk menyelesaikan persoalan sistem *outsourcing*. Untuk mencapai tujuan tersebut Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan sifatnya deskriptif kualitatif, serta bahan hukum yang dipakai terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, dengan teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan. Dari hasil penelitian penulis menemukan bahwa benar pelaksanaan praktek *outsourcing* sangat merugikan pekerja/buruh *outsourcing*, sekalipun pelaksanaan *outsourcing* tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

**Kata kunci : Hubungan Kerja, *Outsourcing*, Pekerja *Outsourcing***

Indralaya, 25 Maret 2019

**Pembimbing Utama,**



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

**NIP. 195506161986031002**

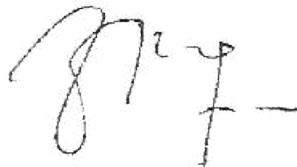
**Pembimbing Pembantu,**



**Dian Afrilia, S.H., M.H.**

**NIP. 198204132015042003**

**Ketua Bagian Hukum Perdata**



**Sri Turatmivah, S.H., M.HUM.**

**NIP. 1965110119922032001**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Kerangka Teori.....	14
F. Metode Penelitian.....	23
1. Jenis Penelitian.....	23
2. Pendekatan Penelitian.....	24
3. Sumber Data.....	25
4. Metode Analisis Data.....	26
5. Teknik Pengambilan Kesimpulan.....	27
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Perjanjian Pada Umumnya.....	28
B. Perjanjian Kerja.....	35
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	35
2. Hubungan Kerja.....	38
3. Macam-Macam Perjanjian Kerja.....	40
C. Perjanjian Alih Daya.....	43
1. Pengertian Alih Daya.....	43
2. Pengaturan Hukum Perjanjian Alih Daya.....	48
3. Bentuk Perjanjian Kerja Dalam Sistem Alih Daya.....	55

## BAB III PEMBAHASAN

A. Uraian Tentang Kedudukan Pekerja/Buruh <i>Outsourcing</i> Dalam Hal Putusnya Perjanjian	
Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.....	56
1. Para Pihak Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Atau Perjanjian Penyediaan Jasa	
Pekerja/Buruh.....	57
2. Bentuk Hubungan Kerja Antara Pekerja/ Buruh <i>Outsourcing</i> Dan Perusahaan Penyedia	
Jasa Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.....	60
3. Bentuk Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh <i>Outsourcing</i> dan Perusahaan Penerima	
Pemborongan dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.....	61
4. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh <i>Outsourcing</i> .....	62
B. Dampak Bagi Pekerja/Buruh <i>Outsourcing</i> Dalam Hal Putusnya Perjanjian Antara	
Perusahaan Penyedia Jasa <i>Outsourcing</i> Dan Perusahaan Pengguna Jasa <i>Outsourcing</i> .....	66
1. Hak Pekerja/Buruh.....	67
2. Pemutusan Hubungan Kerja.....	69

## **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	83

## **Daftar Pustaka**

## **LAMPIRAN**

### **BAB I PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Manusia dianggap sebagai makhluk sosial dikarenakan manusia memiliki akal sehat dan iteligenia yang membuat manusia dapat saling berkomunikasi, berinteraksi, dan bekerja sama satu dengan yang lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Hal inilah yang membuat Aristoteles menyebutnya dengan istilah *zoon politicon*. Hans Kelsen pernah pula menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan *zoon politicon* adalah manusia merupakan makhluk sosial yang berarti makhluk yang dikodratkan hidup dalam kebersamaan dengan sesamanya dalam

masyarakat, dan makhluk yang terbawa oleh kodrat sebagai makhluk sosial itu selalu berorganisasi.<sup>1</sup> Oleh karena itu, sebagai makhluk sosial tentunya manusia tidak dapat hidup sendiri. Dan dalam kenyataannya manusia membutuhkan bantuan orang lain untuk mencapai tujuannya.

Hukum perdata merupakan salah satu bidang hukum yang mengatur hak dan kewajiban yang dimiliki banyak subyek hukum dan hubungan antara subyek hukum. Dan dalam hukum perdata untuk mendapatkan bantuan dari orang lain maka dapat dilakukan suatu perjanjian antara orang yang membutuhkan bantuan dengan orang yang akan melakukan bantuan untuk memenuhi tujuan tersebut, dengan adanya kemungkinan orang yang melakukan bantuan tersebut mendapatkan imbalan berupa upah, sehingga timbulah hubungan kerja. Perjanjian inilah yang dinamakan dengan perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1601 KUH Perdata.

Di Indonesia Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan perlindungan, kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan.

Pada pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, jelas termaktub bahwa tujuan pembangunan adalah “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. Maka dari itu pada tahun 2003 Pemerintah Indonesia mengatur tentang tata cara dalam

1 Grace Juanita, “*Pengaruh Kaidah Bukan Hukum Dalam Proses Pembentukan Kaidah Hukum*”. Jurnal Hukum Pro Justisia. Vol. 25 No. 2, April 2007, hlm 120.

melakukan perjanjian kerja, aturan-aturan itu diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 65 tahun. Batas usia kerja sebenarnya tidak diatur secara jelas dalam Peraturan perundang-undangan di Indonesia, akan tetapi batas usia kerja tersebut biasanya merujuk pada kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dalam perusahaan, atau berpedoman pada beberapa Undang-Undang yang berkaitan dengan batas usia minimum dan batas usia pensiun. Contohnya pada pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 tahun 1999 tentang *Pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja), pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun, dan sama halnya dengan pasal 67 ayat (4) Undang-Undang Nomor 4 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan batas usia pensiun dosen ialah 65 tahun.

Tenaga kerja dapat di klasifikasikan menjadi 3 jenis, yaitu :<sup>2</sup>

2 Dwiyanto, Agus, dkk. “*Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*”. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm 45

1. Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.
2. Tenaga kerja terlatih, yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.
3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, yaitu tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

Berdasarkan isi yang terdapat didalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Indonesia memiliki 2 sistem cara dalam mempekerjakan tenaga kerja, yaitu : tenaga kerja tetap/pekerja waktu tidak tertentu dan tenaga kerja tidak tetap/pekerja waktu tertentu. Tenaga kerja tetap ialah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat terus menerus. Sedangkan tenaga kerja tidak tetap ialah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat sementara.

Pada awalnya hubungan kerja itu hanyalah antara pemberi kerja dan pelaksana pekerjaan, akan tetapi pada perkembangannya muncul suatu aktivitas yang menyediakan tenaga kerja untuk pihak lain, inilah yang disebut Alih Daya (*outsourcing*) sebagaimana yang terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan tentang sistem *outsourcing*, walaupun didalam Undang-Undang tersebut memang tidak menyatakan secara langsung tentang sistem *outsourcing*, akan tetapi apabila diartikan lebih dalam maka secara tersirat pasal tersebut menyatakan tentang *outsourcing*.<sup>3</sup> *Outsourcing* merupakan hal baru yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3 Siti Kunarti, “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan”. Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 9, No. 1, Januari 2009, hlm 74.

Peraturan yang menyangkut tentang *outsourcing* terdapat pada pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain merupakan dasar diperbolehkannya *outsourcing*, dalam kedua pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Menurut definisi Maurice Greaver, alih daya (*outsourcing*) adalah sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.<sup>4</sup> Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.

Di era industri dan persaingan bisnis antar perusahaan yang ketat seperti sekarang ini, memang banyak sekali perusahaan berlomba-lomba untuk menemukan bagaimana cara mendapatkan *high quality production* dengan *low price production*. Maka diperlukan suatu perubahan yang struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang manajemen sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Hal ini lah yang menjadi alasan utama perusahaan-perusahaan lebih memilih menggunakan perusahaan penyedia jasa dalam

4 Gotra Lidya Puspita dan Mochamad Affandi, “*Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusahaan-Perusahaan Outsourcing Di Perusahaan Airlines (Studi Kasus Di PT Mandala Airlines)*”. JIEP, Vol 15, No.2, November 2015, hlm 60.



rangka efisiensi biaya, agar dapat menekan biaya pengeluaran dalam mempekerjakan dan membiayai SDM untuk pekerjaan yang tidak terlalu membutuhkan keahlian.

*Outsourcing* merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia. Kebijakan untuk memberlakukan *outsourcing* dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem *outsourcing*.

Akan tetapi setelah dilegalisasikannya sistem Alih Daya (*outsourcing*) di Indonesia ternyata banyak sekali permasalahan-permasalahan yang terjadi seperti terjadi eksploitasi dan tindakan tidak manusiawi yang terjadi terus-menerus dialami oleh pekerja/buruh karena status hubungan kerja tidak pasti, upah rendah, waktu kerja dan waktu istirahat yang tidak menentu, tidak adanya jaminan sosial, tidak adanya jenjang karir serta minimnya perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan kerja. Hal ini terjadi karena masih minim dan kurang memadainya peraturan-peraturan yang mengatur tentang sistem kerja *outsourcing* itu sendiri.

Adanya sistem kerja *outsourcing* sendiri bagaikan suatu dilema bagi Pemerintah, karena disatu sisi dengan adanya sistem kerja *outsourcing* dapat menciptakan lapangan pekerja yang baru bagi masyarakat dan dapat membantu perekonomian Negara, dan disisi lainnya sistem *outsourcing* sendiri cukup menyakitkan bagi para pekerja/buruh karena belum memadainya pengaturan tentang sistem *outsourcing* itu sendiri. Akan tetapi ditengah kebingungan yang sedang dialami Pemerintah justru tetap melegalkan *outsourcing* dengan alasan untuk memacu perkembangan ekonomi Negara dan menganggap sistem *outsourcing* ialah sebagai usaha untuk menyediakan kesempatan kerja yang luas bagi sebanyak mungkin angkatan kerja dan dapat mengurangi permasalahan tentang ketenagakerjaan yang mana lebih banyaknya angkatan bekerja

dibandingkan dengan kesempatan kerja yang ada di Indonesia, sehingga diperlukannya fleksibilitas dan adaptasi pasar kerja.

Dalam hal ini kehadiran Negara yang semulanya diharapkan dapat dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh dengan di sahkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi senyatanya Undang-undang itu sendiripun masih belum mengatur lebih lanjut dan lebih lengkap tentang sistem kerja *outsourcing* sehingga yang terjadi malah justru Negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh. Sedangkan dalam hubungan industrial peran Negara terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal.<sup>5</sup>

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Tidak adanya penetapan jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*-kan oleh perusahaan, hal itu terkait dengan batasan, pengertian, dan pemahaman mengenai jenis pekerjaan inti (*core*) dan pendukung (*non core*) yang berbeda. Oleh karena itu, berbagai perusahaan tentunya memiliki pertimbangan sendiri dalam menetapkan pekerjaan inti dan pendukung, dengan berbagai pertimbangan seperti efisiensi, keuntungan, kebiasaan perusahaan, dan pertimbangan lain seperti kemandirian, selain itu yang menjadi pertimbangan pokok adalah apakah yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut kedudukan para pekerja/buruh *outsourcing* apabila berakhirnya perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan;

<sup>5</sup> Uti Ilmu Royen, Tesis: “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*”. (Semarang: Undip, 2009), hlm.1

2. Perlindungan kerja dan syarat yang sangat minim dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan Prinsipal dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fakta dan peristiwa yang sering terjadi berupa :

a. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan vendor sering kali tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan(di-PHK) tanpa uang pesangon.

“akan tetapi dari sisi tenaga kerja, kondisi demikian sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidakpastian hubungan kerja. Perusahaan *outsourcing* biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kontrak tersebut biasanya hanya berlaku selama pekerjaan masih tersedia, dan apabila kontrak atas pekerjaan tersebut telah berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* juga berakhir. Dalam kondisi demikian biasanya perusahaan *outsourcing* memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung lama”.<sup>6</sup>

b. Sebagai pekerja kontrak, maka pekerja/buruh *outsourcing* tidak ada *job security* dan jaminan pengembangan karier, tidak ada jaminan kelangsungan kerja, dan tidak

6 Sehat Damanik, “*Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”. (Jakarta: DSS Publishing, 2006), hlm 6.

diberikan pesangon setelah di PHK, serta tidak terpenuhi hak-hak dasar lainnya sebelum, selama dan setelah pekerja/buruh bekerja.<sup>7</sup>

3. Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif atau hubungan dimana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan. Bagi pekerja *outsourcing* hal tersebut menjadi semakin parah karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja.<sup>8</sup>
4. Banyak perusahaan yang melanggar tentang batas waktu kerja. Pada pasal 59 ayat (1) butir 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerjaan waktu tertentu paling lama 3 tahun, namun banyak perusahaan yang memperpanjang waktu tersebut tanpa mengangkat buruh menjadi pekerja tetap.<sup>9</sup>
5. Terdapat sejumlah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang mengutip uang dari pekerja/buruh *outsourcing* dengan berbagai alasan.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Uti Ilmu Royen, *Op. Cit.*, hlm. 5

<sup>8</sup> Lis Julianti, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia*”. Jurnal Advokasi, Vol.5, No. 1, Maret 2015, hlm 15.

<sup>9</sup> Nafila, Erlin Kristine, dan Endra Wijaya, “*Perlindungan Hak-Hak Buruh pada Praktik Sistem Outsourcing: Sebuah Kesenjangan Penerimaan*”. Jurnal Hukum Novelty, Vol. 8, No. 2, Agustus 2017. hlm 254.

<sup>10</sup> Abdul Munir, “*Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) yang Dipekerjakan pada PT (Y) di Kabupaten Serang Banten*”. Jurnal Sosiologi, Vol. 16, No. 2, Maret 2014, hlm 84-85.

6. Perjanjian kerja dibuat sepihak oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tanpa proses kesepakatan yang seimbang, dimana pekerja/buruh tidak diberi tahu isi perjanjian kerja, pekerja/buruh tidak diberikan fasilitas kesehatan, uang makan dan/atau uang lembur. Bahkan dalam praktiknya di beberapa tempat ditemukan pula fakta bahwa pekerja/buruh yang terikat perjanjian *outsourcing* dilarang mengikuti aktivitas serikat buruh.<sup>11</sup>

Tulisan ini mencoba untuk mengkaji dan menggambarkan lebih dalam mengenai kurangnya peraturan dan implementasi terhadap jalannya sistem alih daya (*outsourcing*) yang ada di Indonesia, sehingga diharapkan dari penelaahan dan penelitian ini akan menghasilkan suatu rekomendasi guna dapat mencegah dan mengantisipasi terjadinya tindakan eksploitasi manusia kepada para pekerja/buruh. Karena, apabila permasalahan ini dibiarkan berlarut-larut maka dikhawatirkan tingkat eksploitasi terhadap para pekerja/buruh ini akan semakin banyak terjadi di Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk menulis skripsi tentang **“Kedudukan Pekerja/Buruh *Outsourcing* dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Berkaitan dengan Berakhirnya Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja/Buruh”**

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Dari uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah:

<sup>11</sup> Siti Kunarti., *Op.Cit.*, hlm 7-8.

1. Bagaimana kedudukan pekerja/buruh *outsourcing* apabila perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan berakhir?
2. Bagaimana dampak yang dialami bagi pekerja/buruh *outsourcing* apabila perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan berakhir?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun yang menjadi tujuan penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui kedudukan pekerja/buruh *outsourcing* berkaitan dengan berakhirnya perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.
2. Untuk mengetahui dampak yang dialami oleh pekerja/buruh *outsourcing* berkaitan dengan berakhirnya perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai bahan kajian untuk perkembangan peraturan tentang *outsourcing* di Indonesia.
  - b. Sebagai tambahan literatur dan bahan bacaan yang berkaitan dengan kedudukan para pekerja/buruh *outsourcing* apabila berakhirnya perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.
  - c. Sebagai bahan kajian dan masukan bagi pemerintah dan aparat hukum serta pihak-pihak terkait lainnya, terutama dalam hal membuat kebijakan-kebijakan (*policy*) dan peraturan-peraturan yang berguna untuk melakukan penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia terutama dalam hal kedudukan para pekerja/buruh *outsourcing* apabila berakhirnya perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.



- d. Sebagai penambah wawasan, pengetahuan dan bahan kajian bagi mahasiswa maupun staf pengajar Fakultas Hukum serta pihak-pihak yang membutuhkan informasi tentang kedudukan para pekerja/buruh *outsourcing* apabila berakhirnya perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dimaksudkan selain berguna secara teoretis sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, diharapkan juga dapat berguna/bermanfaat secara praktis. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk menghasilkan keuntungan sebanyak-banyaknya dengan pengeluaran yang sedikit-sedikitnya dan tidak merugikan dan mengeksploitasi para pekerja agar kenyamanan dan keamanan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan berguna bagi pemerintah untuk mengetahui dan menilai hal-hal apa saja yang harus diatur dalam sistem *outsourcing*.

## **E. KERANGKA TEORI**

### **1. Perjanjian Pada Umumnya**

Pengertian perjanjian sebagaimana terdapat dalam pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Menurut R. Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Subekti, R., "*Hukum Perjanjian*". (Jakarta: Intermasa, 1987), hlm. 1

Hukum perjanjian menganut sistem terbuka, artinya hukum perjanjian memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.<sup>13</sup>

Adapun untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 syarat (pasal 1320 KUH Perdata), yaitu :

1. Adanya kesepakatan untuk mengikatkan diri. Asas ini dinamakan juga asas Konsensualisme yang menentukan adanya perjanjian.
2. Kecakapan, Subekti menjelaskan bahwa seseorang adalah tidak cakap apabila ia pada umumnya berdasarkan ketentuan undang-undang tidak mampu membuat sendiri persetujuan-persetujuan dengan akibat-akibat hukum yang sempurna.
3. Suatu hal tertentu. Objek yang diatur dalam perjanjian kredit tersebut harus jelas, setidaknya tidaknya dapat ditentukan.
4. Suatu sebab yang halal, Bahwa isi perjanjian kredit tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan, yang bersifat memaksa, mengganggu/melanggar ketertiban umum dan atau kesusilaan.

Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat-syarat subjektif karena kedua syarat tersebut mengenai orang-orangnya atau subjek yang mengadakan perjanjian. Sedangkan kedua syarat terakhir disebut syarat objektif karena mengenai objek dari perjanjian atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan.<sup>14</sup>

Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (*good faith*) yang telah dimulai sewaktu para pihak akan membuat perjanjian tersebut. Dengan demikian, pembuatan perjanjian harus

13 *Ibid.*, hlm. 13

14 *Ibid.*, hlm. 17

dilandasi atas asas kemitraan. Asas kemitraan mengharuskan adanya sikap dari para pihak bahwa yang berhadapan dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian tersebut merupakan 2 (dua) mitra yang berjanji, terlebih lagi dalam pembuatan perjanjian kerjasama, asas kemitraan itu sangat diperlukan.<sup>15</sup>

Menurut asas konsensualitas, suatu perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal yang pokok dari apa yang menjadi obyek perjanjian. Sepakat adalah suatu persesuaian paham dan kehendak antara dua pihak tersebut.<sup>16</sup> Menurut ajaran yang lazim dianut sekarang, perjanjian harus dianggap lahir pada saat pihak yang melakukan penawaran menerima jawaban yang termaktub dalam surat tersebut, sebab detik itulah yang dianggap sebagai detik lahirnya kesepakatan.<sup>17</sup>

Lazimnya suatu perjanjian adalah timbal balik atau bilateral. Artinya : Suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu, juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikkannya dari hak-hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikkannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.<sup>18</sup>

## **2. Perjanjian Kerja**

15 Mariam Darus Badruzaman, “*Aneka Hukum Bisnis*”. (Bandung: Alumni,1994), hlm. 46

16 Subekti. R., *Op.,Cit*, hal. 26

17 *Ibid.*, hal. 28

18 *Ibid.*, hlm 30.

Menurut Subekti, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dieversterhandung*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (buruh).<sup>19</sup> Dan menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>20</sup>

Menurut pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam KUH Perdata pada pasal 1601a, dijelaskan bahwa Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan

19 Subekti, R., "*Aneka Perjanjian*". (Bandung : Alumni, 1977), hlm 63.

20 Imam Soepomo, "*Pengantar Hukum Perburuhan*". (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm 53.

kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>21</sup>

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan mengenai syarat perjanjian kerja juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai kewajiban dan hak para pihak telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan KUH Perdata, Kewajiban para pihak adalah sebagai berikut :

### **1. Kewajiban Buruh/Pekerja**

Ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam KUH Perdata, yang pada intinya sebagai berikut :

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Terdapat dalam pasal 1603 KUH Perdata.
- b. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya. Terdapat dalam pasal 1603a KUH Perdata.
- c. Buruh/pekerja wajib mentaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha dalam melakukan pekerjaan. Terdapat dalam pasal 1603b KUH Perdata.

### **2. Kewajiban Pengusaha**

Ketentuan mengenai kewajiban pengusaha diatur dalam KUH Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada intinya sebagai berikut :

- a. Kewajiban membayar upah tepat waktu. Terdapat dalam pasal 1602 KUH Perdata.

21 Hardijan Rusli, “*Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*”. (Bogor: Ghalia Indonesia, Edisi Kedua, 2004), hlm 88.

- b. Kewajiban tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan.  
Terdapat dalam pasal 6 UU Ketenagakerjaan.
- c. Kewajiban memberi kesempatan kepada buruh-buruh yang tinggal padanya tanpa memotong upahnya, untuk memenuhi kewajiban-kewajiban agamanya. Terdapat dalam pasal 1602u KUH Perdata.
- d. Kewajiban memberikan cuti/istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Terdapat dalam pasal 79 ayat 2 UU Ketenagakerjaan.
- e. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan, akan tetapi dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumahnya. Terdapat dalam pasal 1602x KUH Perdata.
- f. Kewajiban memberikan surat keterangan tentang sifat pekerjaan yang telah dilakukan dan lamanya hubungan kerja dan atas permintaan khusus dari buruh yang bersangkutan, harus memuat pula keterangan tentang cara buruh menunaikan kewajiban-kewajibannya dan alasan-alasan hubungan kerja berakhir. Terdapat dalam pasal 1602y KUH Perdata.
- g. Kewajiban memberikan perlindungan kepada tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya. Terdapat dalam pasal 67 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
- h. Kewajiban memberikan/menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00. Terdapat dalam pasal 77 ayat (1) s.d (4) UU Ketenagakerjaan.
- i. Kewajiban membayar upah lembur untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi. Terdapat dalam pasal 85 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.
- j. Kewajiban membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Terdapat dalam pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.



- k. Tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Terdapat dalam pasal 90 UU Ketenagakerjaan.
- l. Kewajiban memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat mengenai penutupan perusahaan. Terdapat dalam pasal 148 UU Ketenagakerjaan.

Sedangkan hak para pihak adalah sebagai berikut :

### **3. Hak Pekerja/Buruh**

Ketentuan mengenai hak-hak pekerja/buruh diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hak-hak tersebut ialah :

- a. Hak untuk memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Terdapat dalam pasal 5,
- b. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Terdapat dalam pasal 6,
- c. Hak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Terdapat dalam pasal 11,
- d. Hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja. Terdapat dalam pasal 18 ayat (1),
- e. Hak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. Terdapat dalam pasal 23,
- f. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Terdapat dalam pasal 31,
- g. Hak perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan bagi pekerja/buruh penyandang cacat. Terdapat dalam pasal 67 ayat (1),
- h. Hak upah kerja lembur. Terdapat dalam pasal 78 ayat (2),

- i. Hak untuk istirahat dan cuti. Terdapat dalam pasal 79 ayat (1),
- j. Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya. Terdapat dalam Pasal 80,
- k. Hak istirahat bagi pekerja/buruh yang mengalami keguguran kandungan, hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.  
Terdapat dalam pasal 82,
- l. Hak untuk mendapatkan upah penuh bagi pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82. Terdapat dalam pasal 84,
- m. Hak tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Terdapat dalam pasal 85 ayat (1),
- n. Hak memperoleh perlindungan atas : Keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Terdapat pasal 86 ayat (1),
- o. Hak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Terdapat dalam pasal 88 ayat (1),
- p. Perlindungan upah yang lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam 89. Terdapat dalam pasal 90 ayat (1),
- q. Hak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Terdapat dalam pasal 99 ayat (1),
- r. Hak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Terdapat dalam pasal 104 ayat (1).

#### **4. Hak Pengusaha**

Ketentuan mengenai hak-hak pengusaha diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan KUH Perdata, hak-hak tersebut ialah :

- 1. Berhak atas melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Terdapat dalam pasal 150 UU Ketenagakerjaan.
- 2. Berhak atas hasil pekerjaan. Terdapat dalam pasal 1603 KUH Perdata.
- 3. Berhak untuk mengatur/memerintah pekerja. Terdapat dalam pasal 1603b KUH Perdata.

## **F. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian hukum ini adalah penelitian hukum doktrinal. Menurut Terry Hutchinson sebagaimana dikutip Peter Mahmud Marzuki mendefinisikan bahwa penelitian hukum doktrinal adalah sebagai berikut : “*doctrinal research: research wich provides a systematic exposition of the rules governing a particular legal category, analyses the relationship between rules, explain areas of difficully and, perhaps, predicts future development.*” (Penelitian doktrinal adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan, menjelaskan daerah kesulitan dan mungkin memprediksi pembangunan masa depan).<sup>22</sup>

## **2. Pendekatan**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum doktrinal menurut Soetandyo Wingnjosoebroto adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian normatif ke arah pembenaran *Ius Constituendum*
- b. Doktrinal dan Hukum positif (*Ius Constitutum*):
  - 1) Inventarisasi hukum positif
  - 2) pencarian asas/doktrin
  - 3) pencarian hukum *In Concreto*

<sup>22</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, “*Penelitian Hukum Normatif*”, Cetakan ke-8, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 14.

#### 4) Yurimetri

Adapun pendekatan yang digunakan penulis dari beberapa pendekatan diatas adalah pendekatan Doktrinal dan Hukum positif (*Ius Constitutum*) dengan pencarian hukum *In Concreto*.

### 3. Sumber Data

Bahan Hukum yang digunakan sebagai kerangka acuan dan pedoman dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*), yang terdiri dari: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier.<sup>23</sup>

Dalam penelitian ini yang termasuk bahan hukum primer, antara lain :

- 1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).
- 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.
- 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, makalah maupun

<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm 140.

jurnal/majalah ilmiah yang berkenaan dengan peraturan-peraturan mengenai hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang kesemuanya berfungsi untuk menambah/memperkuat dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Sedangkan bahan hukum tersier dalam penelitian ini adalah kamus Bahasa Indonesia dan kamus Bahasa Inggris.

#### **4. Metode Analisis Data**

Penjabaran Bahan Hukum dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode yang berupaya untuk menganalisis sesuatu peristiwa hukum berdasarkan kualitasnya, kemudian membandingkan antara data dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau pendapat para ahli hukum.<sup>24</sup> Metode tersebut untuk mengukur apakah suatu peristiwa hukum telah menimbulkan perubahan hukum atau tidak, bukan pada banyaknya (kuantitatif) peristiwa itu terjadi. Artinya, data penelitian yang diperoleh dianalisis secara mendalam, holistik dan komprehensif.<sup>25</sup>

Dasar digunakannya metode analisis kualitatif karena beragamnya data yang diperoleh dan mempunyai variasi perbedaan satu sama lain. Selain itu sifat dasar data yang dianalisis adalah menyeluruh (*comprehensive*) dan merupakan satu kesatuan yang bulat (*holistic*). Hal ini ditandai dengan keanekaragaman datanya serta memerlukan informasi yang mendalam

24 Bambang Sunggono, “*Metode Penelitian Hukum*”. (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm 15.

25 Aloysius Uwiyono, “*Hak Mogok Di Indonesia*”, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, hlm 23; lihat Wallace Mendelson, Law and Development of Nations, *The Journal of Politics*, 32, 1979, hlm 223.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie. 2003. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Asikin, Zainal, dkk. 2005. *Dasar-dasar Hukum Perburuan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asmawan, dkk. 2014. *Implementasi Sistem Outsourcing dalam Perusahaan*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Badruzaman, Mariam Darus. 1994. *Aneka Hukum Bisnis*. Bandung: Alumni.
- Candra, Suwondo. 2003. *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing.
- Dwiyanto, Agus, dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Herlien, Budiono. 2010. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapan di Bidang Kenotariatan*. Bandung: Citra Aditya.
- Jehani, Libertus. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Meliala, A. Qiram Syamsudin. 1985. *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*. Yogyakarta: Liberty.



- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja. 2003. *Seri Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- R, Djokopranoto. 2005. *Outsourcing (Alih Daya) dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)*. Jakarta: Seminar Outsourcing: Process and management.
- Riduan, Syahrani. 1989. *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*. Bandung: Alumni.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia, Edisi Kedua.
- Salim. 2003. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Subekti, R. 1977. *Aneka Perjanjian*. Bandung : Alumni.
- \_\_\_\_\_. 1987. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2004. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soepomo, Imam. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sunggono, Bambang. 2009. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Uwiyono, Aloysius. 2001. *Hak Mogok Di Indonesia*. Fakultas Hukum Universitas Indonesia: Jakarta.
- Yani, Ahmad. 1999. *Perseroan Terbatas, Seri Hukum Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Pertiwi, Arti. 2008. *Hubungan Hukum Para Pihak dalam Kontrak Kerja Outsourcing*. Tesis. Tidak diterbitkan. Surabaya: Unair.
- Royen, Uti Ilmu. 2009. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*. Tesis. Tidak diterbitkan. Undip: Semarang.

Setiono. 2004. *Rule of The Law*. Desertasi. Tidak diterbitkan. Universitas Sebelas Maret: Surakarta.

## **B. Jurnal**

Darma, Susilo Andi. 2017. *Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat*. *Mimbar Hukum*, Vol. 29, No. 2.

Juanita, Grace. 2007. *Pengaruh Kaidah Bukan Hukum Dalam Proses Pembentukan Kaidah Hukum*. *Jurnal Hukum Pro Justisia*. Vol. 25 No. 2.

Julianti, Lis. 2015. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia*. *Jurnal Advokasi* .Vol.5 No. 1.

Khairani. 2012. *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya*. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*. No. 56, Th.XIV.

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

Munir, Abdul. 2014. *Viktimisasi Struktural Terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) yang Dipekerjakan pada PT (Y) di Kabupaten Serang Banten)*. *Jurnal Sosiologi*, Vol. 16, No. 2.

Nafila, Erlin Kristine, dan Endra Wijaya. 2017. *Perlindungan Hak-Hak Buruh pada Praktik Sistem Outsourcing: Sebuah Kesenjangan Penerimaan*. *Jurnal Hukum Novelty*, Vol, 8, No. 2.

Puspita, Gotra Lidya dan Mochamad Affandi. 2015. *Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusahaan-Perusahaan Outsourcing Di Perusahaan Airlines (Studi Kasus Di PT Mandala Airlines)*. *JIEP*. Vol 15 No.2.

### **C. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012  
Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan  
Lain.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang  
Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang  
Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang  
Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

### **D. Internet**

<http://www.nakertrans.go.id/arsip/berita/naker/outsourcing.php>.