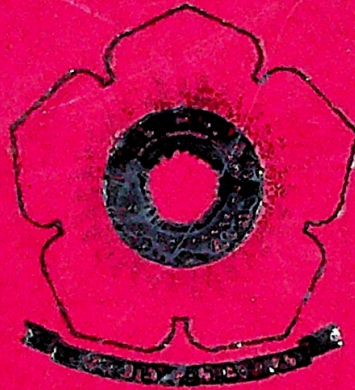


**Penerapan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Terhadap Pekerja Outsourcing Pada RSUP Dr. Mohammad
Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero)**



SKRIPSI
Diajukan Sebagai Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

Evy Prasetiorini

02033100065

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2007

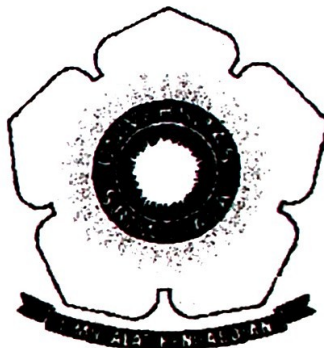
344.030

Pra.

P

2007

**Penerapan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Terhadap Pekerja Outsourcing Pada RSUP Dr. Mohammad
Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero)**



SKRIPSI
Diajukan Sebagai Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh :
Evy Prasetiorini
02033100065

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2007

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Evy Prasetiorini
NIM : 02033100065
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis
Judul Skripsi : Penerapan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja
Outsourcing Pada RSUP Dr. Mohammad
Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero)

Inderalaya, Juni 2007

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama



H. Zulkarnain Ibrahim, SH., M.Hum
NIP. 131 639 379

Pembimbing Pembantu



Yunial Laili Mutiari, SH., M. Hum.
NIP. 131 485 180

Telah diuji dan lulus pada,

Hari : Rabu

Tanggal : 16 Mei 2007

TIM.PENGUJI

1. Ketua : H. Gustam Idris, SH., M.Hum

()

2. Sekretaris : Annalisa Y, SH., M.Hum

()

3. Anggota : Mohjan, SH., M.Hum

()

4. Anggota : H. Zulkarnain Ibrahim, SH., M.Hum

()



Inderalaya, Juni 2007

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum


H.M. Rasyid Ariman, S.H., M.H.
NIP. 130 640 256

MOTTO :

“ Ibadah yang sejati akan nampak ketika disertai dengan ucapan syukur”

“ Terimalah kekuatan. Kekuatan yang akan membangun iman kita. Dan mulailah percaya kepada Allah, dan kita akan melihat segala sesuatu itu akan mungkin terjadi di dalam hidup kita”

“Sulit rasanya saat gagal, tetapi lebih buruk lagi saat kita tidak pernah mencoba untuk berhasil”

Kupersembahkan untuk :

Tuhan Allahku

Papa dan Mama Tersayang

Adikku-adikku tersayang

Keluarga besarku

Sahabat-sahabatku

Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Penerapan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Outsourcing Pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero)”*.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat mengikuti ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan terdapat banyak kekurangan. Hal ini dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya serta dengan rendah hati menerima segala kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi penyempurnaannya.

Inderalaya, Juni 2007

Evy Prasetiorini

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari segenap dukungan, bantuan, petunjuk, dan peran serta dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak H.M Rasyid Ariman, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Arfiana Novera, S.H., M.Hum., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Ahmaturrahman, S.H., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak M. Fikri Salman, S.H., selaku Ketua Bagian Studi Hukum dan Bisnis Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Rd. M. Ikhsan, S.H., selaku pembimbing akademik.
7. Bapak H. Zulkarnain Ibrahim, SH., M.Hum., selaku Pembing Utama penulisan skripsi ini.
8. Ibu Yunial Laili Mutiari, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing Pembantu dalam penulisan skripsi ini.
9. Segenap Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Hukum Unversitas Sriwijaya.
10. Segenap karyawan dan karyawan yang bekerja di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

11. Bapak Pimpinan RSUP Dr. Mohammad Hoesin, khususnya Bapak Mayuri Hasani, SH, M.Hum, selaku Ketua Komite Etika dan Hukum RSUP Dr. Mohammad Hoesin.
12. Bapak Pimpinan PT. Jasa Raharja (Persero), khususnya Bapak Bastiar Telaumbanua, selaku Kasubag. SDM PT. Jasa Raharja (Persero).
13. Bapak dan Ibu Dosen Penguji.
14. Papa Edy Sitamsi dan Mama Yanti Marno (Evy sangat sayang dengan kalian berdua), adik-adikku : Ari Apriyantoro, Wefri Yan Rustanto, Andrew, dan seluruh keluarga besarku.
15. Sahabat-sahabatku yang sudah kuanggap seperti keluargaku sendiri: Lina dan Priska (sahabat seperjuangan dalam membuat skripsi, thanks ya atas doa dan support-nya, kalian berdua gak pernah ngeluh nemenin aku cari data dan bimbingan ke pembimbing, suka duka ditanggung bersama, aku bahagia banget karena kita bertiga akhirnya bisa selesai sampai akhir), Mariska (sahabatku satu ini penuh dengan kata-kata bijaknya), Novi (sahabat yang selalu memberikan keceriaan untukku), Yosephine (saran untuk Pine tolong jangan gonta-ganti nomor HP, kan jadinya gak bisa kasih kabar ☺) Lidiana (sahabatku dari kecil yang sudah tahu watakku luar dalam), Lestari (sahabatku yang nun jauh disana), Andi M, Ewin (thanks atas support dan doanya, khususnya saat menjelang kompre ☺).
16. Herlina, Mutia, Sandi, Deby F (teman-teman PLKH Kelas B), Rindie, Marlana, Lamtiur, Leni, Ucok, Yandarta, Anhar, Agus Wijaya, Heru,

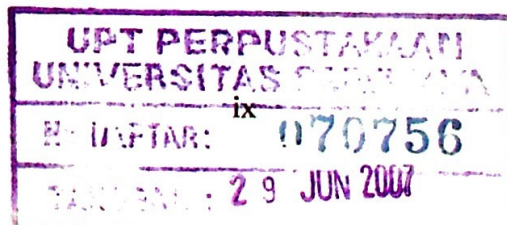
Hafis, Abdul, Ivan dan teman-teman angkatan 2003 lainnya yang tidak dapat di sebutkan satu-persatu.

17. Pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang hukum dan masyarakat luas pada umumnya.

Daftar Isi

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	7
C. Ruang Lingkup.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Metode Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN OUTSOURCING	
A. Pengertian Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	14
B. Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	15
1. Sumber Hukum Formil.....	15
2. Sumber Hukum Materil.....	18
C. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	19
1. Buruh/pekerja.....	19
2. Pengusaha.....	20
3. Organisasi Pekerja/Buruh.....	22



4. Organisasi Pengusaha.....	26
D. Hubungan Kerja.....	27
1. Pengertian Hubungan Kerja.....	27
2. Perjanjian Kerja.....	29
2.1 Pengertian Perjanjian Kerja.....	29
2.2 Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	29
2.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	30
2.4 Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja.....	31
2.5 Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.....	34
2.6 Isi Perjanjian Kerja.....	38
E. Outsourcing.....	39
1. Pengertian Outsourcing.....	39
2. Sejarah Outsourcing.....	42
3. Sumber Hukum Outsourcing.....	44
4. Ketentuan Mengenai Outsourcing.....	47
5. Praktek Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	56

BAB III PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan.....	59
1. RSUP Dr. Mohammad Hoesin.....	59
2. PT. Jasa Raharja (Persero).....	60
B. Penerapan pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan	

lain pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero).....	66
1. RSUP Dr. Mohammad Hoesin.....	66
2. PT. Jasa Raharja (Persero).....	70
 C. Alasan RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero) Mempekerjakan Pekerja Outsourcing.....	74
1. RSUP Dr. Mohammad Hoesin.....	74
2. PT. Jasa Raharja (Persero).....	76
 D. Sistem Pengupahan dan Jaminan Sosial yang diterima Oleh Pekerja Outsourcing pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero).....	79
1. RSUP Dr. Mohammad Hoesin.....	80
2. PT. Jasa Raharja (Persero).....	83
 BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	94
 DAFTAR PUSTAKA	96
 DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam UUD 1945 pasal 28A setelah diadakan perubahan disebutkan bahwa *“setiap orang berhak untuk hidup serta berhak untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya”*, maka dari itu, jika manusia ingin bertahan hidup, maka ia haruslah bekerja baik itu untuk mempertahankan diri ataupun untuk membiayai kehidupan keluarganya. Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional kita adalah kualitas manusia Indonesia. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepadanya dan keluarganya. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui kesempatan bekerja, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat dimulai.

Dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (2) dikatakan bahwa *“tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*, sehingga orang berhak atas pekerjaan yang layak sesuai dengan bakatnya, minatnya, berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil, upah dan syarat-syarat perjanjian kerja yang sama sebanding dengan pria dan wanita, hal ini dikarenakan negara harus menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia setiap warganya.

Oleh karena manusia berhak atas pekerjaan yang layak, maka ia berhak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah

dan majikan pun menyatakan kesanggupannya untuk membayar upah, perjanjian itu dinamakan perjanjian kerja.¹

Isi perjanjian disini pada dasarnya adalah ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang telah diperjanjikan oleh pihak-pihak. Ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat ini berisi hak dan kewajiban pihak-pihak yang harus mereka penuhi. Hal ini sesuai dengan asas "*kebebasan berkontrak*" yaitu berapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka itu, dan berapa jauh hukum mengatur hubungan antara mereka itu.

Ketentuan-ketentuan ini dapat pula ditetapkan dalam peraturan majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan atau disebut juga dengan peraturan perusahaan, sehingga majikan ini pada dasarnya dapat mengajukan apa saja yang ia inginkan, sehingga dapat mencantumkan kewajiban buruh semaksimalnya dengan hak seminimalnya, dan kewajiban majikan yang seminimalnya dengan hak semaksimalnya, asalkan disetujui oleh buruh secara tertulis, perjanjian itu diberikan kepada buruh dan Departemen Perburuhan, sehingga dapat dibaca oleh buruh dan juga dapat dibaca oleh umum.²

Harus ada pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan, dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan dan menepatkan pekerja pada suatu tempat kedudukan yang terlindung terhadap kekuasaan majikan.

Berjalannya sebuah kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah memerlukan perangkat infrastruktur yang memadai. Pengawasan terhadap permasalahan-

¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2003, Halaman 70.

² Ibid, Halaman 72.

permasalahan ketenagakerjaan selama ini hanya dibebankan pada Pegawai Pengawas ketenagakerjaan yang personilnya untuk masing-masing kantor Disnaker relatif terbatas. Akibatnya adalah mustahil melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan terhadap pelaksanaan kebijakan yang dikeluarkan. Pada sisi lain, bentuk pengawasan yang dilakukan sejauh ini berupa tindakan untuk menyelesaikan pelanggaran yang telah terjadi dan biasanya jika buruh mengajukan tuntutan. Sementara upaya pengawasan dini atau yang merupakan upaya pencegahan terhadap pelanggaran relatif tidak dilakukan sama sekali.³ Kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan pada perbaikan upah, syarat kerja, kondisi kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

Ada suatu perusahaan yang memerlukan pekerja di bidang-bidang tertentu dimana untuk melakukan kegiatan jasa atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, maka perusahaan tersebut meminta kepada perusahaan lainnya untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk dipekerjakan pada perusahaan tersebut dengan membayar sejumlah uang atau gaji, pekerja ini dinamakan pekerja *outsourcing*.

Pekerja *outsourcing* ini terjadi dikarenakan tingkat pengangguran yang terjadi semenjak krisis moneter dan bahkan sampai sekarang, semakin berkurangnya ruang lingkup pekerjaan semakin banyak dari para penganggur yang terpaksa bekerja sebagai tenaga kerja dengan menggunakan sistem *outsourcing*.

³ Hefri Yadi, Artikel: Kenaikan Upah Minimum 2005 dan Kesejahteraan Buruh ; Dalam: Jurnal :Analisis Hukum Kritis Bantuan Hukum Struktural (BHS) Antara Hidup dan Mati Lembaga Bantuan Hukum Palembang bekerjasama dengan Yayasan Tifa, Palembang, Volume 1, Juni-Agustus, 2005, hlm. 121-122.

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan *outsourcing* yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.⁴

Dengan adanya UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membawa harapan bagi pertumbuhan dunia usaha. Kegiatan *outsourcing* telah membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru yang dapat menampung atau mempekerjakan tenaga pengangguran.

Didalam UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*. Tetapi pengertian dari *outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dari ketentuan pasal 64, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian

⁴ <http://nakertrans.go.id>, diakses: 12 Maret 2007.

pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.⁵

Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai penjabaran dari UUD 1945 dan TAP MPR, setelah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain: 1. hak untuk mendapatkan pekerjaan; 2. perlindungan keselamatan kerja; 3. perlindungan kesehatan kerja; 4. perlindungan dari PHK; 5. jamsostek; 6. upah yang layak.⁶

Namun dalam praktek *outsourcing*, hak-hak pekerja di atas jauh dari harapan karena dengan masa kerja yang sangat pendek tersebut, kenyamanan kerja tidak dimiliki oleh pekerja *outsourcing*, karena : *pertama*, ada perasaan was-was dari pekerja, apakah setelah berakhirnya hubungan kerja nanti akan berlanjut dengan perjanjian kerja yang baru. *Kedua*, sistem kerja *outsourcing* sangat rentan terhadap PHK, misalnya jika ada kesalahan atau kelalaian kerja yang dilakukan akan dengan mudah perusahaan pemberi kerja meminta agar perusahaan penyedia pekerja menarik pekerja *outsourcing* tersebut. *Ketiga*, sistem pengupahan berdasarkan upah minimum provinsi (UMP) yang berdasarkan Peraturan Daerah suatu Provinsi yang besarnya untuk Sumatera Selatan pada umumnya Rp. 604.000,- setiap bulan. Upah ini hanya untuk buruh lajang saja, sedangkan bagi pekerja yang berkeluarga tidak masuk dalam perhitungan UMP. Dengan demikian tidak ada perlindungan upah bagi isteri atau suami dan anak-anak pekerja *outsourcing*. *Keempat*, sistem kerja *outsourcing* ini seharusnya untuk pekerjaan penunjang di perusahaan saja, namun sekarang banyak perusahaan

⁵ Rizki Nuzly Ainun, Skripsi, FH. Unsri, Februari 2005: *Penerapan Sistem Kerja Outsourcing Pada Perusahaan Swasta Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, , hlm. 4.

⁶ Zulkarnain Ibrahim, Penelitian: *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-hak Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 3.

mempekerjakan pekerja pada bidang-bidang pokok. *Kelima*, para pekerja *outsourcing* banyak yang berpendidikan tinggi atau sarjana dan dipekerjakan pada bidang-bidang pekerjaan pokok, seperti: Teller di Bank-Bank, Akuntan di Perusahaan Keuangan dan Asuransi, namun karena kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan keahlian, maka dengan sangat terpaksa menerima pekerjaan *outsourcing* daripada menjadi penganggur.⁷

Terdapat kesederhanaan bagi pengusaha tempat pekerja dipekerjakan, yaitu perusahaan tersebut tidak perlu lagi mengurus masalah perekrutan dan pelatihan tenaga kerja. Mereka tinggal menentukan kriteria tenaga kerja yang diperlukan dan menyodorkannya kepada perusahaan *outsourcing*. Keuntungan lainnya adalah perusahaan tersebut tidak lagi dipusingkan oleh urusan pesangon, THR, PHK, dan masalah ketenagakerjaan lainnya, karena hal ini telah diambil alih oleh perusahaan *outsourcing*.⁸

Dengan adanya keuntungan dan kerugian dari pihak perekrut atau pengerah, tenaga kerja, dan perusahaan tempat tenaga kerja bekerja, maka diperlukan kearifan dari pemerintah dalam menciptakan peraturan-peraturan tentang *outsourcing* ini agar tercipta hubungan yang saling mendukung dan lebih baik lagi. Yang perlu ditingkatkan adalah memadukan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dengan terbukanya peluang usaha yang baik bagi pengusaha.

Legalisasi *outsourcing* melalui UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini telah mendorong penulis untuk memberikan pemaparan

⁷ *Ibid*, hlm. 3.

⁸ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebagai Penuntun Untuk Merencanakan-Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, Cetakan Ke 1, Juli, 2006, hlm. 5.

tentang *outsourcing*, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, sehingga penulis akan mengemukakan mengenai “Penerapan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja *Outsourcing* Pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero)” pada skripsi ini.

B. Permasalahan

Berdasarkan pemikiran dari latar belakang tersebut diatas, rumusan pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah penerapan pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sudah berjalan dengan baik pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero) ?
2. Apakah alasan RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero) mempekerjakan pekerja *outsourcing*?
3. Bagaimanakah sistem pengupahan dan Jaminan Sosial yang diterima Oleh Pekerja *Outsourcing* pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero)

C. Ruang Lingkup

Agar pembahasan skripsi ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada dan supaya lebih terarah serta mengingat betapa luasnya aspek secara yuridis, maka penulis membatasi mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan

kepada perusahaan lain, alasan perusahaan mempekerjakan pekerja *outsourcing*, dan sistem pengupahan dan Jaminan Sosial yang diterima Oleh Pekerja *Outsourcing*.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerapan pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero) ?
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai alasan-alasan perusahaan mempekerjakan pekerja *outsourcing*.
3. Untuk memperoleh gambaran mengenai sistem pengupahan dan Jaminan Sosial yang diterima Oleh Pekerja *Outsourcing* pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero).

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pengembangan materi dari Hukum Ketenagakerjaan bagi para pihak, khususnya dalam hal *outsourcing*.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penulisan ini dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah dan berbagai pihak yang terkait tentang pentingnya masalah yang timbul dalam Hukum Ketenagakerjaan, khususnya mengenai *outsourcing*.

F. Metode Penelitian

1) Spesifikasi Penelitian

Penelitian dengan judul “*Penerapan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Outsourcing Pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero)*” ini adalah tipe penelitian *deskripsi* dengan analisa datanya bersifat *Deskriptis Analistis*. *Deskripsi* maksudnya adalah penelitian ini pada umumnya bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat tentang penerapan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja *outsourcing* pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero),⁹ sedangkan *Deskriptif* artinya dalam penelitian ini analisis datanya tidak keluar dari lingkup sample, bersifat deduktif berdasarkan teori atau konsep yang bersifat umum di interpretasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan data

⁹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Persada, Jakarta, Cetakan Ke V, Maret, 2003, hlm. 36.

lainnya¹⁰. *Analitis* artinya, dalam penelitian ini analitis data mengarah menuju ke populasi data.¹¹

2) Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris (*socio legal research*), yang mana penelitian dilakukan dengan cara meneliti data yang sebenarnya terdapat di lapangan.

3) Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Palembang yang dapat diketahui mempekerjakan *pekerja outsourcing*, yang terdiri dari:

a. RSUP Dr. Mohammad Hoesin; Memilih lokasi di RSUP Dr. Mohammad Hoesin kerana diketahui bahwa RSUP Dr. Mohammad Hoesin mempekerjakan *pekerja outsourcing*.

b. PT. Jasa Raharja (Persero); Memilih lokasi di PT. Jasa Raharja (Persero) kerana *pekerja outsourcing* yang ada jenis bidang kerjanya berbeda dengan *pekerja outsourcing* yang ada di RSUP Dr. Mohammad Hoesin sehingga dapat dilakukan perbandingan antara RSUP Dr. Mohammad Hoesin dengan PT. Jasa Raharja (Persero).

4) Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam skripsi ini meliputi:

a. Data Primer

Adapun data primer dalam skripsi ini adalah berupa klarifikasi dan penjelasan yang diperlukan untuk memberi pemahaman secara jelas, lengkap dan

¹⁰ *Ibid*, hlm. 38-39.

¹¹ *Ibid*.

komprehensif terhadap data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, yaitu dari responden yang ditentukan purposive, dengan alasan responden adalah orang-orang yang berdasarkan kewenangan, pengetahuan dan pengalamannya dapat memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu Perusahaan pemberi kerja di RSUP Dr. Mohammad Hoesin dan PT. Jasa Raharja (Persero).

b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder merupakan data pokok. Data sekunder tersebut diperoleh dengan cara menelusuri bahan-bahan hukum secara teliti yang meliputi:

1) Bahan hukum primer, yang terdiri dari:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- d) KUH Perdata Buku III tentang Perikatan

2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti: dokumen, hasil-hasil penelitian, artikel, hasil-hasil seminar atau pertemuan ilmiah lainnya.

- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, majalah, surat kabar.

5) Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan (*Field Research*) sebagai upaya yang dilakukan dalam rangka memperoleh data primer berupa klarifikasi penjelasan dari responden. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian lapangan ini adalah wawancara terstruktur (*Guided Interview*) secara selektif dengan responden tertentu. Wawancara ini dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai pedoman, dengan maksud untuk memperoleh klarifikasi dari responden tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*Library Research*) atau studi dokumentasi. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan teori-teori hukum atau doktrin-doktrin hukum, asas-asas hukum dan pemikiran hukum konseptual, yang berkaitan dengan objek kajian penelitian ini yang dapat berupa peraturan perundang-undangan, penelitian terdahulu, literatur hukum dan karya tulis ilmiah hukum lainnya.

6) Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan, selanjutnya diolah dengan cara dideskripsikan ke dalam bentuk tulisan, dan setelah itu data-data yang diperoleh baik dari lapangan maupun penelitian kepustakaan, maka akan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 1995.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Persada, Jakarta, Cetakan Ke V, Maret, 2003.
- Chandra Suwondo, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, 2003.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Hefri Yadi, *Artikel: Kenaikan Upah Minimum 2005 dan Kesejahteraan Buruh ; Dalam: Jurnal Analisis Hukum Kritis Bantuan Hukum Struktural (BHS) Antara Hidup dan Mati*, Lembaga Bantuan Hukum Palembang bekerjasama dengan Yayasan Tifa, Palembang, Volume 1, Juni-Agustus, 2005.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1995.
- , *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2003.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Ed. Revisi, 2007.
- M. Yahya Harahap, *Citra Penegakan Hukum, Suatu Kajian Pada Era PJPT II*, Majalah Varia Peradilan, Tahun X, No. 117, Ikatan Hakim Indonesia (IKANI), 1995. Dalam: Rizki Nuzly Ainun, *Penerapan Sistem Kerja Outsourcing Pada Perusahaan Swasta Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi, FH. Unsri, Februari 2005
- Nur Kholis, *Wajah Bantuan Hukum di Sumatera Selatan*, Lembaga Bantuan Hukum Palembang, Palembang, Cetakan Pertama, Oktober, 2005.
- Richardus Eko Indrajid et. al, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, Cetakan kedua, Februari 2004.

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

Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebagai Penuntun Untuk Merencanakan-Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, Cetakan I, Juli, 2006.

Zulkarnain Ibrahim, *Penelitian: Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-hak Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*.

Peraturan

R. Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Bandung, 1992

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) RI No.: KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.: KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Internet

<http://www.stie-stikubank.ac.id>

<http://www.nakertrans.go.id>

<http://members.bumn-ri.com>

<http://www.jasaraharja.co.id>

<http://www.google.com>

<http://jakarta.indymedia.org>

