

**ASPEK YURIDIS PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING* DAN HAK-HAK
PEKERJA PADA PT. GARUDA INDONESIA DAN PT. CITRA KARYA
INDONESIA CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti
Ujian Skripsi/Komprehensif**

Oleh :

**Nia Hernita
02033100119**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDERALAYA
2008**

&

0 7

1/1

S
346.020 7
Her
9
2008

ASPEK YURIDIS PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING*
PEKERJA PADA PT. GARUDA INDONESIA DAN PT.
INDONESIA CABANG PALEMBANG



16080
16492

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti
Ujian Skripsi/Komprehensif**

Oleh :

**Nia Hernita
02033100119**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDERALAYA
2008**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS SRIWIJAYA
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nia Hernita
NIM : 02033100119
Fakultas : Hukum
Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis
Judul Skripsi : **ASPEK YURIDIS PERJANJIAN KERJA
OUTSOURCING DAN HAK-HAK PEKERJA PADA
PT. GARUDA INDONESIA DAN PT. CITRA
KARYA INDONESIA CABANG PALEMBANG**

Inderalaya, Februari 2008

Disetujui Oleh,

Pembimbing Utama,



H. Zulkarnain Ibrahim, SH., M.Hum

NIP. 131 639 379

Pembimbing Pembantu,



Drs. H. Murzal Zaidan, SH., M.Hum

NIP. 131 842 993

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah diuji dan lulus pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 14 Februari 2008


Nama : Nia Hernita


NIM : 02033100119


Fakultas : Hukum

Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis

Tim Penguji:

1. Ketua : Prof. Amzulian Rifai, SH., LL.M., PHd. ()

2. Sekretaris : Amrullah Arpan, SH., S.U. ()

3. Anggota : H. Zulkarnain Ibrahim, SH., M.Hum. ()



Inderalaya, 14 Februari 2008

Mengetahui,

Dekan,



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

NIP. 130 604 256

MOTTO :

“Prestasi yang gemilang akan tercapai dengan usaha yang keras serta kemauan untuk terus mencoba dan diiringi dengan doa serta ketekunan dan kesabaran untuk mencapai masa depan”.

(HR. Attirmidzi)

“Siapa yang mempermudah kesulitan orang lain, Allah akan memberikan kemudahan baginya di dunia dan akhirat. Allah akan selalu menolong hamba-Nya selama hamba-Nya itu menolong saudaranya. Siapa yang menempuh satu jalan untuk mencari ilmu, Allah akan mempermudah jalannya menuju surga”.

(DR. Aidh bin Abdullah Al-Qarni)

Kupersembahkan Kepada :

- **Allah Swt.**
- **Papa dan Mama Tercinta (H. Herman Arief dan Hj. Nindita Gandawati)**
- **Kakak dan Adik Tersayang (Tasrief Digara, ST dan Diah Lirawati)**
- **Wira Adi Nugraha, SH.**
- **Almamaterku.**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah swt. karena atas berkat, rahmat dan karunia-Nya jualah Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Aspek Yuridis Perjanjian Kerja *Outsourcing* dan Hak-hak Pekerja Pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang”.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah dalam rangka memenuhi syarat untuk meraih gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Dalam penulisan skripsi ini Penulis membahas mengenai bentuk perjanjian kerja pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang, Hak-hak pekerja dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja *Outsourcing* pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang menurut Ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hasil kerja Penulis tidak akan terwujud tanpa bantuan baik moril maupun materiil dari semua pihak yang dengan penuh keikhlasan telah memberikan bimbingan, arahan, perhatian, kerjasama dan petunjuk yang diperlukan untuk penyusunan skripsi ini dan penulis menyampaikan rasa hormat yang setinggi-tingginya.

Akhir kata Penulis sangat berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Penulis maupun pihak-pihak lain yang berkepentingan. Tak lupa kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Inderalaya, Februari 2008

Penulis

Nia Hernita

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini Penulis menyampaikan ucapan terima kaih yang sebesar-besarnya, khususnya kepada :

1. Bapak H.M. Rasyid Ariman, SH., M.Hum., Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Sri Turatmiyah, SH., M.Hum., Selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Arfianna Noverra, SH., M.Hum., Selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Ahmaturrahman, SH., Selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Amrullah Arpan, SH., S.U., Selaku Ketua Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Bapak H. Fahmi Yoesmar, AR., SH., MS., Selaku Pembimbing Akademik.
7. Bapak H. Zulkarnain Ibrahim, SH., M.Hum., Selaku Pembimbing Utama.
8. Bapak Drs. H. Murzal Zaidan, SH., M.Hum., Selaku Pembimbing Pembantu.
9. Bapak Ruben Achmad, SH., M.Hum.
10. Bapak M. Fikri Salman, SH.
11. Seluruh Dosen, Karyawan, Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, khususnya Ayuk Las dan Pak Tino.

12. Bapak Rismondari, SE., Selaku General Manager PT. Garuda Indonesia Branch Office Palembang.
13. Ibu Tina Haryatie, A.Md., Selaku Sekretaris PT. Garuda Indonesia Branch Office Palembang.
14. Bapak Karyat Anggaswara, SE., Selaku Finance Manager PT. Garuda Indonesia Branch Office Palembang.
15. Ibu Uswaty Musmar, SS., Selaku Human Resources Department (HRD) Manager PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang.
16. Kedua orang tuaku, H. Herman Arief dan Hj. Nindita Gandawati, Terima kasih telah membimbing, membesarkan dan mendidik saya dan juga selalu mendoakan dan mendukung saya sehingga rasa ucapan terima kasih tidaklah cukup untuk menggambarkan wujud penghargaan saya.
17. Kakakku Tasrief Digara, ST dan adikku Diah Lirawati, akhirnya lulus juga ya! Terima kasih atas dukungan, nasihat, kritikan, masukan dan kasih sayangnya.
18. Kekasih Sejatiku, Wira Adi Nugraha, seseorang yang selalu menerangi dalam hidupku. Terima kasih atas semua kesetiaan, kasih sayang, nasihat, dukungan, kesabaran dan yang selalu menjagaku dan memberikan semangat selama ini.
19. Mia yang selalu memberikan nasihat dan dukungan kepadaku.
20. Seluruh keluarga Besar Wira Adi Nugraha (Arief Gunari, BE. Dan Suswanto, SE.) yang telah memberikan dukungan, nasihat dan semua perhatiannya untuk

saya dan keceriaan yang selalu membuatku betah disini khususnya keponakanku tersayang M. Nabil Daffa.

21. Seluruh Keluarga Besarku di Palembang.
22. Seluruh Keluarga Besar Sambas di Jakarta.
23. Teman-teman terbaikku dan seperjuangan di Tangerang, terima kasih atas kebersamaan dan dukungannya Dy, Sari+Nunu, Indah+Cumay, Fadhil, Redi, Adank, Bayu, Vita, Tika dan Gitta.
24. Teman-teman terbaikku di Palembang Opha,Echa,Boit,Molie,Lia,Lisa,Tari,Devi, Qie yang selalu bersamaku, membantuku, mendukung dan pada akhirnya kita semua lulus ya..Selalu ingat nia ya..!!
25. Teman-teman PLKH Kelas B Tahun Ajaran 2007/2008, yang selalu ada hal-hal baru dan Good Luck untuk kalian semua.. (Rajamin, Bedul, Andrian, Fandi, Alin, Deby, Ami, Uli, Meksi, Ivan, Gembonk, Anis, Hafis, Reno, Kele, Sugeng, Omin, Adam Jordan, Adi Verdi dan Agung).
26. Iqbal+Ike, Ikhsan, Herly Cimenk, Happy, Chambry, Fitra, Icik, Ando, Adi Dwi, Yanu, Kiki, Bayu, Rakhmad, Okta, Meli, Bom2, Vici, Ika, Arif, Mirza, Eko, Faisal, Niku, Walid, Suganda dan seluruh Angkatan 2003 yang tidak bisa disebut satu persatu.
27. Teman-teman Kostku yang selalu menemaniku dan membuatku betah dikostan (Ntiendut, Indah, Selly, Fifit, Lia dan Ijal).

28. Seluruh senior dan junior ALSA LC UNSRI dan Ade-ade tingkatku (Donna, Neng, Ami, Ivanna, Intan, Anggi dan Ajeng).

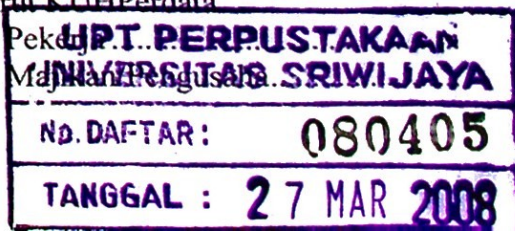
Inderalaya, Februari 2008

Penulis

Nia Hernita

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	12
F. Metode Penelitian.....	13
BAB II Tinjauan Umum	
A. Pengertian Umum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia	17
B. Ketentuan Tentang Perjanjian kerja.....	21
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	21
2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja.....	25
3. Macam-macam Perjanjian Kerja.....	27
4. Isi Perjanjian Kerja.....	30
5. Hubungan Kerja	31
C. Ketentuan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....	32
1. Hak dan Kewajiban Pihak Pekerja dan Pihak Majikan/Pengusaha Menurut KUHPerdata	33
1) Kewajiban Dari Pihak Pekerja	33
2) Kewajiban Dari Pihak Majikan/Pengusaha	35



2. Hak dan Kewajiban Pihak Pekerja dan Pihak Pengusaha Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	38
1) Kewajiban Dari Pihak Pengusaha.....	38
2) Hak Dari Pihak Pekerja.....	41
D. Ketentuan Tentang Outsourcing	43
1. Pengertian Outsourcing.....	43
2. Sumber Hukum Outsourcing.....	48
a. Kitab Undang-undang Hukum Perdata	48
b. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	51
c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) RI No. : KEP-101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekeja/Buruh.....	55
d. Keputusan Menteri Tenagakerja dan Transmigrasi RI No. : KEP. 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.	57
3. Ketentuan Mengenai Outsourcing.....	58
a. Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	58
b. Ketentuan lain mengenai Outsourcing diatur di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku Ketiga Bab 7A Bagian keenam Tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.....	62

BAB III PEMBAHASAN

A. Bentuk Perjanjian kerja Outsourcing Pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang.....	65
1. PT. Garuda Indonesia.....	67
2. PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang.....	74
B. Hak-hak Pekerja Outsourcing Pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang.....	79
1. PT. Garuda Indonesia.....	79
2. PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang.....	83
C. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Outsourcing Pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang Menurut Ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	86

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR SINGKATAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka pembangunan nasional dewasa ini, pemerintah Indonesia sedang giat-giatnya melakukan pembangunan di segala bidang antara lain bidang ekonomi, sosial maupun bidang lainnya. Pembangunan nasional tersebut pada dasarnya diperuntukkan bagi kepentingan bangsa dan negara Indonesia agar dapat mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Untuk dapat mencapai keberhasilan pembangunan nasional, sumber daya manusia merupakan faktor dominan atau faktor yang berperan penting. Yang dimaksud sumber daya manusia disini adalah tenaga kerja, baik tenaga kerja terdidik maupun tenaga kerja tidak terdidik yang dalam pelaksanaannya sumber daya ini berperan dengan kemampuan dan profesinya masing-masing. Bahwa di satu pihak sumber daya manusia merupakan modal utama dalam proses pembangunan, akan tetapi di lain pihak dapat menimbulkan masalah-masalah yang rumit.¹

Masalah-masalah tersebut dipersulit dengan adanya kondisi bahwa angkatan kerja yang melimpah tersebut, pada sebagian besar hanya mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah. Latar belakang pendidikan yang rendah akan membawa

¹ H.P. Raja Gukguk, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, Cet. 1, 1990, hlm. vi.

akibat dalam kadar kecerdasan yang relatif rendah pula. Alasan ini disebabkan bahwa jenjang pendidikan merupakan sarana yang paling efektif untuk meningkatkan tingkat kecerdasan serta cara berfikir seseorang.²

Keberadaan sumber daya manusia ini perlu diperhatikan agar tercapai efisiensi dan efektivitas kegiatan pembangunan. Salah satu aspek pembangunan di bidang ketenagakerjaan adalah hubungan kerja sebagai awal dari adanya perjanjian kerja.

Definisi mengenai tenaga kerja tercantum dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pembangunan yang semakin meningkat saat ini merupakan salah satu usaha untuk membangun negara kita secara nasional. Dengan meningkatnya pembangunan maka masyarakat juga diharapkan dapat berusaha meningkatkan taraf hidupnya menjadi lebih baik dalam perekonomiannya, di antaranya adalah dengan memanfaatkan peluang kerja yang tersedia.

Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan terdapat pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-undang Dasar 1945. Isi dari ketentuan dalam Batang Tubuh dengan masalah ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 27 ayat (2)

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet. 5, 2004, hlm. 6.

Undang-undang Dasar 1945 yang menentukan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPerdara adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Dari ketentuan di atas, maka perjanjian kerja mengandung 4 (empat) unsur :

1. Adanya pekerjaan : yang berisi melaksanakan pekerjaan yang melekat pada tenaga kerja,
2. Adanya perintah : berisi hubungan subordinasi (artinya ada pihak yang kedudukannya di atas (yang memerintah) dan ada pihak yang kedudukannya di bawah (yang diperintah)) antara pekerja dan pengusaha,
3. Dalam waktu tertentu : pekerjaan dibatasi waktu tertentu sehingga dengan berakhirnya kerja maka pribadi manusia akan mandiri lagi sebagai manusia,
4. Adanya upah : suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerjanya atas pekerjaannya atau jasanya yang dinilai dalam bentuk uang.

Di dalam suatu perusahaan banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pihak pengusaha, misalnya :³

1. Upah pekerja di bawah upah minimum regional,
2. Kurangnya jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan,
3. Adanya perlakuan sewenang-wenang dari pengusaha,

³ *Ibid*, hlm. 37.



4. Tidak adanya jaminan pengembangan karir.

Untuk mencegah adanya penyimpangan-penyimpangan tersebut maka diperlukan perjanjian kerja. Apabila dilaksanakan dengan baik maka pekerja akan mendapatkan kesejahteraan yang diinginkan. Sebagai konsekuensinya apabila pengusaha telah mentaati apa yang mereka perjanjikan maka pekerja/buruh harus mentaatinya, seperti bekerja dengan baik sesuai dengan kemauan pengusaha.

Dengan demikian perjanjian kerja yang dibuat menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Di samping hal tersebut di atas, perjanjian kerja bertujuan untuk mencegah kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Untuk itu sangatlah penting suatu perusahaan membuat perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja dapat tercipta hubungan kerja baik pengusaha maupun pekerja di dalam menjalin, membina, menciptakan dan memelihara stabilitas sosial guna terciptanya kesejahteraan pekerja. Ciri utama dari hubungan kerja adalah para pekerja bekerja di bawah perintah dan juga pengawasan orang lain dengan menerima upah.⁴

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, perlu juga diusahakan ketenangan, keamanan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam

⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka cipta, Jakarta, 1995, hlm. 3.

menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, secara yuridis adalah bebas, karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak atau diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan dan perhambaan dilarang. Tetapi secara sosiologis pekerja itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.⁵ Akibatnya pekerja seringkali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Para pengusaha tidak lagi bisa memperlakukan para pekerja secara sewenang-wenang dengan memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja.

Dalam kondisi ketenagakerjaan yang demikian perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan

⁵ *Ibid*, hlm. 4.

hukum dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

Pada saat seorang pekerja mulai bekerja di suatu perusahaan ia akan terikat dengan suatu perjanjian kerja. Perjanjian tersebut secara hukum akan mengikat pihak pekerja dan pihak perusahaan tempat bekerja. Perusahaan yang baik akan membuat perjanjian kerja secara tertulis dan menyebutkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hak bagi pekerja merupakan kewajiban bagi perusahaan dan sebaliknya. Pada saat perjanjian kerja tersebut disepakati, seharusnya masing-masing pihak (yaitu pekerja dan perusahaan yang biasanya diwakili oleh pihak manajemen) sama-sama menyadari hak dan kewajibannya.

Dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, masalah perlindungan yang sering menonjol saat ini adalah mengenai perlindungan untuk melindungi pekerja terhadap pemerasan yang dilakukan oleh pengusaha dan mencakup hak-hak pekerja seperti pengupahan, kesejahteraan, kesepakatan kerja dan lain-lain. Dengan berkurangnya ruang lingkup pekerjaan maka akan menyebabkan meningkatnya pengangguran sehingga banyak para penganggur terpaksa bekerja sebagai tenaga kerja dengan menggunakan sistem *Outsourcing*.

Di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak disebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *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.

Maka *outsourcing* atau yang disebut dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam 2 kelompok, yaitu penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan di tempat perusahaan lain tersebut atau penyediaan jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, yang dikerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan sebagaimana diatur dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶

Pelaksanaan *outsourcing* dikaitkan dengan hubungan kerja karena *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja. Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian dapat menimbulkan keresahan pekerja dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja. Sehingga diadakannya *outsourcing* seperti apa yang disebutkan di atas menjadi tidak tercapai, oleh karena terganggunya proses produksi barang maupun jasa.

Outsourcing juga diatur dalam Pasal 1601 b KUHPerdara yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.

⁶ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, Jakarta.

Pengaturan ketentuan tentang *outsourcing*, pada satu sisi telah membuka peluang munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan-perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing* untuk memproduksi produk-produk atau jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.⁷

Menurut Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah diatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain :

1. Perlindungan PHK (Pemutusan Hubungan kerja),
2. Jamsostek,
3. Upah yang layak dan tabungan pensiun.

Akan tetapi dalam praktik *outsourcing*, hak-hak tersebut merupakan sesuatu yang sangat mahal untuk didapat oleh para pekerja *outsourcing*. Karena status pekerja *outsourcing* adalah pekerja pada PT. A, tapi harus bekerja pada PT. B dengan waktu kerja 6 bulan, 1 tahun dan 2 tahun.⁸

Bentuk perjanjian kerja dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini hanya dapat digunakan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Sehingga pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan

⁷ Sehat Danamik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 2.

⁸ Zulkarnain Ibrahim, *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-hak Pekerja (Dalam Kajian UU No. 13 Tahun 2003)*, Palembang, 2005.

kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

Perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* menimbulkan kerugian terhadap pekerja atau buruh yaitu tidak memberikan kesempatan untuk dapat menentukan pilihannya serta keinginannya. Disebabkan karena perjanjian kerja yang dibuat hanyalah dilakukan antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa sehingga pekerja atau buruh memiliki hubungan hukum hanya terhadap perusahaan penyedia jasa. Apabila di kemudian hari terdapat suatu perselisihan pada waktu pekerja melaksanakan pekerjaannya maka hal tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Ketentuan seperti ini digunakan oleh pengusaha dalam hal ini perusahaan penyedia jasa untuk dapat memberhentikan pekerja atau menggantinya dengan tenaga kerja yang baru. Hal ini membuat pekerja merasa tidak tenang dalam melakukan pekerjaan.

Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan batasan-batasan penggunaan tenaga kerja melalui *outsourcing* yaitu hanya terhadap bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama suatu perusahaan. Dalam praktiknya tenaga kerja yang paling banyak di-outsource adalah tenaga satuan pengamanan (satpam/security).

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*.

Perusahaan *outsourcing* biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kontrak tersebut biasanya hanya berlaku selama pekerjaan telah berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* juga berakhir. Melihat adanya peluang, hambatan dan tantangan tersebut, maka diperlukan kearifan dari pemerintah dalam menciptakan berbagai peraturan dan kebijakan bagi kalangan dunia usaha maupun kaum pekerja, sehingga terciptanya hubungan saling mendukung.⁹

Berdasarkan pemikiran di atas maka penulis mengangkat dan menuangkannya dalam tugas akhir skripsi dengan judul : **"Aspek Yuridis Perjanjian Kerja Outsourcing dan Hak-hak Pekerja Pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang"**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimanakah bentuk perjanjian kerja *outsourcing* pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang ?
2. Bagaimanakah hak-hak pekerja *outsourcing* pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang ?

⁹ Ibid, hlm. 5.

3. Apakah perjanjian kerja *outsourcing* pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang sudah sesuai dengan Ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis menitikberatkan ruang lingkup penelitian pada permasalahan yang akan dibahas yaitu mengenai peranan perjanjian kerja *outsourcing* khususnya mengenai hak-hak pekerja pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk perjanjian kerja *outsourcing* pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui hak-hak pekerja *outsourcing* pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang dalam pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing*.
3. Untuk mengetahui apakah perjanjian kerja *outsourcing* pada PT. Garuda Indonesia dan PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang sudah sesuai dengan Ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

a. Aspek Teoretis

1. Sebagai tolak ukur dalam menerapkan perjanjian kerja bagi para pekerja outsourcing dengan perusahaan dalam suatu hubungan kerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
2. Memberikan bentuk sumbangan ilmu dalam rangka pencapaian tujuan hukum yaitu untuk menciptakan suatu bentuk kepastian hukum.

b. Aspek Praktis

1. Dijadikan sumbangan pemikiran bagi para pekerja outsourcing dalam hubungan kerja dengan perusahaan yang memakai jasa mereka.
2. Dijadikan sebagai masukan dan saran bagi pemerintah dalam hal mengurangi pelanggaran hukum mengenai hak-hak pekerja outsourcing dalam pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* dengan cara mengadakan suatu bentuk penyempurnaan terhadap peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.
3. Dijadikan sebagai sarana untuk mensosialisasikan kepada pekerja tentang pentingnya perjanjian kerja.

c. Secara khusus

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan masukan mengenai hak-hak pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* pada umumnya dan bagi penulis khususnya.

F. Metode Penelitian

1. Tipe penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang didukung dengan penelitian empiris yang bersifat deskriptif,¹⁰ yaitu penelitian yang bertitik tolak dari data yang didapat langsung dari sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan dan bertujuan untuk melukiskan tentang kondisi atau keadaan pekerja khususnya mengenai hak-hak pekerja *outsourcing* dengan tetap berlandaskan pada data primer dan didukung juga dengan data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak Penulis bahas, dengan harapan akan memperoleh keterangan, penjelasan dan data mengenai permasalahan tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di :

- 1) PT. Garuda Indonesia;
- 2) PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang;

¹⁰ Usmawadi, Et. Al, *Materi Pokok Pendidikan dan Latihan Kemahiran Hukum*, Laboratorium Hukum Fakultas Hukum Unsri, Palembang, 2005, hlm. 215.

3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan data yang diperoleh dari bahan pustaka (data sekunder) dan data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat (data primer), yaitu :¹¹

- 1) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan/dokumentasi (library research) yang berupa peraturan perundang-undangan, literatur hukum, artikel-artikel dan karya tulis ilmiah di bidang hukum lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan penulis bahas.
- 2) Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian lapangan (field research), dengan melakukan penelitian di badan/instansi yang berkaitan dengan permasalahan skripsi penulis ini, yang terdiri dari :
 - PT. Garuda Indonesia;
 - PT. Citra Karya Indonesia Cabang Palembang;

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan berupa :

- 1) Studi Dokumen dan Bahan Pustaka, yaitu : Penulis melakukan penelitian terhadap dokumen dengan cara mencari, mengumpulkan dan mempelajari literatur-literatur berupa buku-buku, artikel-artikel, majalah dan peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan obyek penelitian dan

¹¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 1986, hlm. 51.

untuk memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan formal dan data melalui naskah yang resmi;

- 2) Wawancara, yaitu ; penulis melakukan wawancara atau tanya jawab guna memperoleh data langsung secara terstruktur dengan instansi atau pihak-pihak yang terkait (field research) mengenai permasalahan yang akan penulis bahas dari suatu daftar pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu pada sampel yang telah ditentukan atau didapat.

5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dan analisis data dilakukan setelah semua data berhasil dikumpulkan.

1) Pengolahan Data

Dalam penelitian hukum normatif yang didukung dengan penelitian hukum empiris ini, pengolahan data berupa membaca kembali bahan-bahan pustaka, literatur-literatur hukum dan menyusun kembali data-data yang berhasil dikumpulkan. Kemudian dilakukan proses editing yang meliputi memperbaiki jawaban yang kurang jelas, meneliti kelengkapan jawaban, mencocokkan dan menyesuaikan jawaban yang satu dengan yang lain serta kegiatan lain guna melengkapi dan menyempurnakan jawaban dari narasumber.

2) Analisis Data

Data dan informasi yang telah berhasil dikumpulkan dan diolah tadi dianalisis dengan metode kualitatif secara deskriptif dalam arti diuraikan

dalam bentuk kata-kata dan dihubungkan secara sistematis untuk menarik kesimpulan dalam menjawab permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Garfindo Persada, Jakarta, Cet. 5, 2004.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta, Cet. 1, 2001.
- H.P. Raja Gukguk, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, Cet. 1, 1990.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1975.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet. 5, 2005.
- Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004.
- Musni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, Jakarta.
- R. Soebekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, Cet. 2, 1977.
- Sehat Danamik, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 1986.
- Usmawadi, dkk., *Materi Pokok Pendidikan Dan Latihan Kemahiran Hukum*, Laboratorium Hukum Fakultas Hukum Unsri, Palembang, 2005.

Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991.

Zainal Asikin, dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet. iv, 2002.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek). Diterjemahkan Oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio, Pradnya Paramita, Jakarta, Cet. XXV, 1992.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Disusun Oleh Tim Redaksi Perundang-undangan Fokusmedia, Fokusmedia, Bandung, Cet. II, 2003.

C. MAKALAH

Zulkarnain Ibrahim, *Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-hak Pekerja (Dalam Kajian UU No.13 Tahun 2003)*, Palembang, 2005.

D. INTERNET

www.rumahmedia.com/outsourcing.html

www.nakertrans.go.id/arsipberita/naker/outsourcing.php