HUBUNGAN HUKUM ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN PENYEDIA TENAGA KERJA DAN PENGGUNA TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

OLEH

HERMITHA DEVIYANI WULANDARI

02053100103

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2010

S
349.010 7
Gur
h
c-160612
2010

HUBUNGAN HUKUM ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN PENYEDIA TENAGA KERJA DAN PENGGUNA TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
UPT PERPUSTAKAAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

OLEH

HERMITHA DEVIYANI WULANDARI

02053100103

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2010

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	**: Hermitha Deviyani Wulandari**
Nim	**: 02053100103**
Program Studi	**: Ilmu Hukum**
Program Kekhususaan	**: Studi Hukum dan Bisnis**
Judul Skripsi	**: Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja dan Pengguna Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing.**

Inderalaya, Februari 2010

Mengetahui/ Menyetujui

Pembimbing Utama	**Pembimbing Pembantu**
H. Zulkarnain Ibrahim, SH., M.Hum	**Sri Handayani, SH., M.Hum**
NIP. 131639379	**NIP. 197002071996032002**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

Tanda Pengesahan Skripsi

Telah diuji dan lulus pada :

Hari : Senin

Tanggal : 8 Februari 2010

Nama : Hermitha Deviyani Wulandari

Nim : 02053100103

Fakultas : Hukum

Program kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis

Tim Penguji :

Ketua : H. Zulkarnain Ibrahim, SH., M.Hum. ( )

Sekretaris : Rosmala Polani, SH., M.H ( )

Anggota : Abdullah Tolip, SH., M.Hum ( )

Inderalaya,
Mengetahui,
Dekan

Prof. Amzulian Rifai, SH., LLM., Ph. D
NIP. 196412021990031003

Firman Allah SWT :

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(QS. Al Insyirah :6)

Skripsi ini disampaikan dengan hormat :

- **Papa dan Mama**
- **Kakak-kakakku tercinta**
- **Keponakan-keponakanku**
- **Sahabat-sahabatku tersayang**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT karena atas berkah dan rahmat karunianya Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja dan Pengguna Tenaga Kerja Dalam Perjanjian *Outsourcing*". Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan menempuh ujian akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini Penulis dihadapkan dengan berbagai hambatan, tetapi Alhamdulillah akhirnya Penulis dapat mengatasi hambatan tersebut dengan berusaha semaksimal mungkin agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Mungkin di dalam penyusunan skripsi ini masih ada kekurangan-kekurangan, namun demikian Penulis telah berusaha untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu kritik dan saran dari pihak-pihak lain sangat Penulis butuhkan

Palembang, Februari 2010

Hermitha Deviyani Wulandari

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T. karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja dan Pengguna Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Outsourcing" sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Amzulian Rifai
2. Ibu Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum, selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Arfianna Novera. S.H.. M.Hum. selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Ahmadturrahman. S.H. selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Pembimbing I dan Pembimbing Akademik serta ketua tim penguji pada Komprehensif saya. Bapak H. Zulkarnain Ibrahim. SH. M. Hum yang amat saya banggakan.
6. Pembimbing II, Ibu Sri Handayani, SH,M. Hum yang amat saya hormati.
7. Bapak Amrullah, S.H, M.Hum, selaku Ketua Bagian Studi Hukum dan Bisnis.

8. Sekretaris penguji Komprehensif, Ibu Rosmala Polani, SH., M.H.
9. Anggota penguji Komprehensif, Bapak Abdullah Tolip, SH., M.Hum.
10. Dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya.
11. Staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
12. Keluarga Besar Drs. H. Nanguning Alim, I luph u so much bwt my famz,,,, ^^
13. Buat Bapak Yulius Martian, S.H, yang telah memberikan sedikit waktunya dalam membantu Penulis mengerjakan Skripsi ini
14. Buat Kakak-kakakku dan Keponakan-keponakanku yang telah mendukung dan memberikan semangat kepada Penulis.
15. Buat Sahabatku Tami, Rara, Nana, Wulan, Ida, Dina, Anggi, Eky, Niko, Rahmat makasih buat semuanya yang telah mendukung dalam pembuatan skripsi ini..... g da kalian, g rame hehehehehe ^0^
16. Buat Syaka Dzaky Fadhillah, makasi y by bwt motivasinya ^^
17. Buat embo, eky, te, hayooo kpan lulusnya....??? Hihihihi kidding cuy...
18. Buat della dan uci, haduhhh jadi inget buat printernya yang ngadat pada saat yang dibutuhkan TT hehehehe makasi yah dah pinjemin printer dan buat internetan gratisnya.
19. Anak-anak PLKH 2005 kloter kedua... kapan reunian?? Jadi inget masa-masa PLKH yang penuh dengan kenangan ^0^
20. Buat semua angkatan 2005,,, kalau dah lulus semua, kita reunian yah..!! ^^
21. Bwt yang tidak sengaja terlupakan, haduuuhh bnr" mnt map yh.... heeee

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
No. DAFTAR: 100612
TANGGAL : 12 MAR 2010

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
KATA PENGANTAR v
UCAPAN TERIMA KASIH vi
DAFTAR ISI viii

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Permasalahan 9
C. Ruang Lingkup .....
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 9
D.1. Tujuan Penelitian 9
D.2. Manfaat Penelitian 10
E. Metode Penelitian 11
1. Tipe Penelitian 11
2. Metode Pengumpulan Data 12
3. Teknik Pengumpulan Data 13
4. Teknik Pengolahan Data 14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A. Pengertian Umum Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. 15
B. Pengertian dan Unsur-unsur Perjanjian Pada Umumnya 18
C. Pengertian dan Unsur-unsur Perjanjian Kerja 22
D. Syarat-syarat Perjanjian Kerja 25
E. Bentuk Perjanjian Kerja 29

F. Kewajiban Pihak-pihak Dalam Perjanjian Kerja 31
G. Jenis-jenis Perjanjian Kerja.... 33
H. Ketentuan Umum Tentang *Outsourcing.* 37
I. Penentuan Pekerjaan Utama *(Core Business)* dan.....
Penunjang *(Non Coree Business)* dalam Perusahaan sebagai.....
Dasar Pelaksanaan *Outsourcing*..... 51

BAB III PEMBAHASAN
A. Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Perusahaan Pengguna
Tenaga Kerja 56
B. Hak dan Kewajiban Pekerja/buruh Dengan Perusahaan Penyedia 32
Tenaga Kerja Setelah Pekerja/buruh Tersebut Bekerja Pada…
Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja 64
C. Pendaftaran Tenaga Kerja *Outsourcing* 75

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 77
B. Saran 78

DAFTAR PUSTAKA 79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya, manusia dalam mencukupi kebutuhan hidupnya sangat pada kemampuan individu dan keterampilan yang dimilikinya. Hal ini dapat diperoleh baik karena bakat yang dimiliki maupun dari bergantung pendidikan formal seperti sekolah maupun pendidikan di luar pendidikan resmi. Semua ini merupakan modal dasar untuk mencari pekerjaan karena pekerjaan dan kehidupan merupakan dua sisi dari mata uang, agar orang hidup maka orang harus bekerja.

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lingkungan kerja. Lingkungan yang kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pengguna jasa tersebut. Untuk itu diperlukan suatu perubahan dalam pengelolaan usaha dengan mengikuti perkembangan ekonomi global, perkembangan industri, kemajuan teknologi dan laju pertumbuhan di bidang ketenagakerjaan sehingga pada saat ini sudah ada beberapa hal perubahan dalam penerimaan tenaga kerja dan pertanggungjawaban dalam hubungan kerja, artinya di sini ada suatu perusahaan jasa penyedia tenaga pekerja/buruh yang dapat mencari pekerja secara langsung untuk kemudian

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS SRIWIJAYA UPT PERPUSTAKAAN

dipekerjakan pada perusahaan lain dengan tanggung jawab tetap kepada pada perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pemberian upah, kesejahteraan, pesangon,dan sebagainya yang kemudian disebut dengan perusahaan penyedia tenaga kerja.[1]

Masalah tenaga kerja merupakan suatu hal yang sangat penting baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh itu sendiri. Bagi pengusaha, keberadaan pekerja/buruh memang sangatlah dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan usahanya; sebaliknya bagi pekerja/buruh, pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan pula agar ia dapat memperoleh penghasilan untuk menunjang kehidupannya sehari-hari. Namun demikian lapangan kerja masih sangat sulit tersedia bagi pekerja/buruh sehingga tidak dapat diingkari bahwa masih banyaknya pengganguran di negeri kita yang tercinta ini dan ini juga merupakan dilema bagi pekerja muda untuk menemukan pekerjaan. Bekal yang mereka peroleh selama pendidikan puluhan tahun itu seakan tidak berguna.[2]

Dalam industri yang prosesnya makin berkembang dan maju tentunya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil maupun kurang terampil, bahkan yang tidak memiliki memiliki keahlian sama sekali. Proses ini tidak dapat dihindarkan semakin banyaknya penggunaan tenaga kerja mengakibatkan timbulnya perselisihan sehingga kadang-kadang hubungan kerja kurang harmonis antara pengusaha dan pekerja/buruh yang disebabkan kepentingan dan motivasi yang

---

[1] www.phi-jsk-nakertrans.com, diakses pada tanggal 15 Oktober 2009.
[2] www.hr-hrd.blogspot.com/2009/04/outsourcing.html, diakses pada tanggal 15 Oktober 2009.

berbeda. Pekerja/buruh ingin mendapatkan pekerjaan yang ringan dengan hasil yang banyak, sedang pengusaha ingin memberikan upah yang sedikit dan berharap produktivitas yang tinggi dan mengharapkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

Penyediaan lapangan pekerjaan ini merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesuai yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa " setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan".

Dari bunyi Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 tersebut, sebenarnya telah cukup untuk memberikan jaminan bagi warga Negara Indonesia untuk memperoleh pekerjaan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia ini, atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai aturan dan kebjiksanaan untuk memberikan perlindungan dan kesempatan pada mereka. Namun demikian dapatlah dimaklumi bahwa lapangan kerja yang tersedia belumlah seimbang dengan kemajuan perkembangan/pertambahan penduduk, sehingga lapangan kerja yang ada belum cukup untuk menampung seluruh pencari kerja. Untuk itulah pemerintah sudah secara maksimal meningkatkan usaha pembangunan di segala bidang untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan sekaligus juga untuk menciptakan lapangan kerja.

Kondisi demikian apabila tidak diantisipasi dapat mengganggu jalannya perusahaan, lebih-lebih pekerja yang telah bergabung dalam suatu kaedah organisasi serikat pekerja yang memang keberadaannya diatur dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000. Wadah ini merupakan kekuatan yang dapat menimbulkan keberanian untuk menentang kebijakan pengusaha yang melanggar peraturan yang berlaku. Oleh

karena itu, dalam rangka mengantisipasi kepentingan yang berbeda yang dapat menimbulkan konflik maka perlu suatu perlu suatu aturan yang baku yang mengatur mereka agar dapat menahan diri dan menyelesaikan permasalahan.

Pemerintah sebagai stabilisator dan dinamisator di bidang ketenagakerjaan, telah berusaha mengeluarkan peraturan-peraturan mengatur sejak seseorang mulai mencari pekerjaan sampai timbulnya masalah hubungan kerja dan berakhirnya hubungan kerja.[3]

Masalah ketenagakerjaan ini memang merupakan suatu masalah yang terus menjadi perhatian pemerintah, di samping untuk mengatasi masalah pengangguran, dan juga untuk upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Perlindungan yang dimaksud adalah untuk memberikan kepastian hukum terhadap pekerja/buruh sehingga hak-hak mereka tidak diabaikan oleh pengusaha yang melanggar peraturan yang berlaku.

Dilihat dari keadaan seperti yang diuraikan di atas, dalam masalah ketenagakerjaan ini terdapat dua hal pokok yang masih menjadi fenomena, yaitu masalah pengangguran dan masalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh.

Jika untuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh mungkin lebih mudah mengatasinya misalnya pemerintah mengeluarkan peraturan-peraturan yang dapat menciptakan rasa keadilan antara pengusaha dan pekerja/buruh dimana hak dan kewajiban pengusaha diseimbangkan dengan hak dan kewajiban pekerja/buruh. Akan tetapi mengenai masalah yang kedua yaitu mengatasi pengangguran mungkin suatu

---

[3] www.disnakertrans-jateng.go.id, diakses pada tanggal 19 Oktober 2009.

hal yang sangat sulit dan rumit karena banyaknya pencari kerja yang tidak sesuai dengan lapangan kerja yang tersedia.

Begitu banyaknya pengangguran di negeri ini adalah suatu hal yang sangat memprihatinkan dan akibat dari susahnya mencari pekerjaan ini maka banyak dari pencari kerja terpaksa bekerja sebagai tenaga kerja dengan menggunakan sistem *outsourcing*.

Ketika berbicara tentang *outsourcing*, pertimbangan ekonomi dan efisiensi selalu menjadi alasan utama perusahaan melakukan *outsourcing*. Sebagian perusahaan menerjemahkan alasan ekonomi dan efisiensi itu dengan menekan paket penghasilan yang diberikan kepada karyawan kontrak, baik secara langsung maupun melalui perusahaan jasa *outsourcing*. Perusahaan telah memiliki gambaran biaya total bila seluruh pekerjaan atau jabatan itu dikerjakan oleh pegawai tetap. Kalkulasi itu menjadi dasar bagi perusahaan untuk berbicara dengan perusahaan jasa outsourcing tenaga kerja tentang total biaya yang bisa mereka ke luarkan untuk outsourcing.[4]

Cara berhitung seperti itu wajar-wajar saja. Namun, seharusnya perusahaan penyedia jasa tidak seharusnya menggunakan kalkulasi seperti itu. Manfaat ekonomis utama dari outsourcing sebetulnya bukan terletak pada penghematan gaji yang bisa diperoleh akibat outsourcing. Sebab, kalau hal itu dilakukan, besarnya penghematan gaji itu tidaklah seberapa. Manfaat utamanya, di antaranya, perusahaan tidak harus lagi mengurusi berbagai persoalan terkait dengan karyawan yang biasanya cukup memusingkan, termasuk jenjang karir, hak cuti, pesangon jika berhenti, hak pensiun,

---

[4] www.portalhr.com, diakses pada tanggal 18 Desember 2009.

dan persoalan attitude karyawan. Manfaat lanjutannya, rentang kendali perusahaan tidak terlalu panjang dan perusahaan bisa lebih fokus pada aspek strategis perusahaan, khususnya pada upaya peningkatan kinerja bisnis perusahaan[5]

Jenis perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* ini terkadang menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh yaitu tidak diberikannya kesempatan untuk dapat menentukan pilihan keinginannya. Hal ini dikarenakan perjanjian kerja yang dibuat hanya dilakukan antara pihak perusahaan pengguna tenaga kerja dengan perusahaan lain yang bertindak sebagai penyedia tenaga kerja, sehingga pekerja/buruh hanya ada hubungan hukum dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Hal ini tentunya memungkinkan pengusaha/majikan melakukan tindakan mengakhiri hubungan kerja secara sepihak tanpa memberikan alasan yang kuat dan mendasar. Di samping itu juga pengusaha/majikan tidak memiliki kewajiban ataupun untuk memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan walaupun ia telah bekerja dan mengelola untuk waktu yang cukup lama, karena pengusaha/majikan merasa bahwa pekerja/buruh yang bersangkutan adalah bukan pegawainya.

Dalam sistem *outsourcing* ini pekerja/buruh tidak terikat langsung dengan perusahaan tempat dimana ia bekerja. Pekerja hanya terikat dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dengan perkataan lain sesungguhnya yang menjadi atasan dari pekerja/buruh adalah perusahaan yang mengusulkan ke penyedia jasa tempat tenaga kerja tersebut. Sedangkan perusahaan tempat pekerja/buruh tersebut bekerja

---

[5] Ibid.

hanya ada ikatan kontrak kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, bukan ada ikatan kontrak dengan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Di sisi lainnya, sistem *outsourcing* ini memudahkan bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja untuk merekrut tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, namun disisi lain sebenarnya kurang menguntungkan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan dikarenakan pekerja/buruh tidak terikat langsung dengan perusahaan dimana pekerja/buruh itu dipekerjakan.

Keadaan seperti inilah yang mengakibatkan banyak terjadinya perekrutan tenaga kerja oleh suatu perusahaan dengan menggunakan sistem *outsourcin*g ini. Salah satu di antara sekian banyak pengusaha/perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* ini antara PT. Persona Prima Utama sebagai perusahaan penyedia jasa dan PT. Bank BNI Persero (Tbk) sebagai perusahaan pengguna jasa serta antara Rumah Sakit DR. Moehammad Hoesin Palembang sebagai perusahaan pengguna jasa dan PT. Bayu Bakti Utama sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja.

Berdasarkan sumber dari Erman Soeparno Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, "Sistem kontrak kerja atau *outsourcing* sangat banyak merugikan pekerja/buruh".[6]

Oleh karena itu, untuk meneliti dan menelaah lebih jelas mengenai perjanjian kerja dengan sistem outsourcing ini, khususnya perjanjian kerja (*outsourcing*) antara PT. Persona Prima Utama dan PT. Bank BNI (Persero)Tbk dan antara Rumah Sakit

---

[6] Ibid

Dr. Mohammad Hoesin Palembang dengan PT. Bayu Bakti Utama, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi yang diberi judul :

" Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Perusahaan Penyedia Tenaga kerja dan Pengguna Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing*"

B. Permasalahan

1. Apakah pekerja/buruh mempunyai hubungan hukum *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa?
2. Bagaimana hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia tenaga kerja setelah pekerja/buruh tersebut bekerja pada perusahaa pengguna jasa?
3. Siapakah yang bertanggungjawab dalam hal wajib lapor tenaga kerja *outsourcing*?

C. Ruang Lingkup

Adapun yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah mengenai perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*. Namun agar ruang lingkup penelitian tidak terlalu luas maka diperlukan pembatasan-pembatasan.

Untuk membatasi ruang lingkup materi penelitian maka dalam hal ini penulis hanya membatasi penelitian terhadap sistem *outsourcing* yang diadakan antara PT. Persona Prima Utama dan Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

D.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk lebih mudah memahami tentang hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna tenaga kerja dalam sistem kerja antara PT. Persona Prima Utama dan PT. Bank BNI (Persero)Tbk serta antara Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang dan PT. Bayu Bakti Utama.

2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban antara pekerja/buruh setelah pekerja/buruh tersebut bekerja pada perusahaan pengguna tenaga kerja.

3. Untuk mengetahui apakah perusahaan pengguna tenaga kerja atau perusahaan penyedia tenaga kerja yang melaporkan wajib daftar tenaga kerja tersebut.

D.2. Manfaat Penelitian

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

1. Aspek Teoritis

a. Sebagai tolak ukur dalam menerapkan perjanjian kerja bagi para pekerja outsourcing dengan perusahaan dalam suatu hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Memberikan bentuk sumbangan ilmu dalam rangka pencapaian tujuan hukum yaitu untuk menciptakan suatu bentuk kepastian hukum.

2. Aspek Praktis

a. Dijadikan sumbangan pemikiran bagi para pekerja outsourcing dalam hubungan kerja dengan perusahaan yang memakai jasa mereka.

b. 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.

c. Dijadikan sarana untuk mensosialisasikan kepada pekerja tentang pentingnya perjanjian kerja.

E. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang didukung dengan penelitian empiris yang bersifat deskriptif, 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 dan memperoleh keterangan, penjelasan dan data mengenai permasalahan tersebut.

2. 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 :

a. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan atau dokumentasi (Library Research) yang berupa peraturan perundang-undangan, literatur hukum, artikel-artikel dan karya tulis ilmiah dibidang hukum lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan penulis bahas.

b. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian lapangan (Field Research), dengan melakukan penelitian di badan/instansi yang berkaitan dengan permasalahan skripsi penulis, yang terdiri dari :

i. PT. Persona Prima Utama

ii. Rumah Sakit Dr. Moehammad Hoesin Palembang

3. 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 berupa buku-buku, artikel-artikel, majalah dan peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan objek penelitian dan untuk memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan formal dan data melalui naskah 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.

4. 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 empiris ini, perolehan data berupa membaca 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 Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1990.

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1992

----------, *Kumpulan Peraturan Perundang-undangan,* Rineka Cipta, Jakarta, 2004.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Mariam Darus Bakrulzaman, *KUHPerdata Buku III, Hukum Perikatan Dengan Penjelasannya*, Alumni, Bandung, 1982.

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

Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006.

Sendjun H. Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.

Subekti, R, *Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional*, Citra Aditya Bakti, 1992.

Subekti, R, *Hukum Perjanjian*, PT. Internasa, Jakarta, 1987.

Subekti,R, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1985.

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
UPT PERPUSTAKAAN

Suhardi, Ginarto, SH; *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2006.

Soedaryadi, SH; *Hak dan Kewajiban Antara Pekerja*-Pengusaha, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2009.

Soedaryadi, SH; *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Pustaka Yustisia, 2008.

Wirjono Projodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-persetujuan Tertentu,* Sumur Bandung, Bandung, 1991.

B. Perundangan-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenaketrans) RI No. :101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenaketrans) RI No.:-220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

C. Makalah dan Jurnal

R. Djokopranoto, *Outsourcing (Alih Daya) dalam UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha),* Seminar Outsourcing, Jakarta.

Zulkarnain Ibrahim, SH, M. Hum; *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, 2006

D. Internet

www.disnakertrans-jateng.go.id

www.hukumblogspot.co

www.hr-hrd.blogspot.com

www.jurnalhukum.blogspot.com

www.nakertrans.go.id

www.phi-jsk-nakertrans.com

www.portalhr.com

www.wikipedia.com