

**HAK PEKERJA OUTSOURCING UNTUK MENDAPATKAN JAMINAN
SOSIAL TENAGA KERJA PADA PT CARREFOUR PALEMBANG**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Oleh

RINALDO

02061001115

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM INDRALAYA**

2016

S
346.086 07
Rin
h
2010

HAK PEKERJA OUTSOURCING UNTUK MENDAPATKAN JAMINAN
SOSIAL TENAGA KERJA PADA PT CARREFOUR PALEMBANG



SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Oleh
RINALDO
02061001115

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM INDRALAYA**

2010



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
Kampus Inderalaya Telp. (0711) 580063 Fax. (0711) 581179
Kampus Bukit Besar Palembang Telp./Fax (0711) 350125

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : RINALDO
Nomor induk mahasiswa : 0206.1001.115
Tempat/tgl. Lahir : Lampung, 11 Januari 1988
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis

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 saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti bahwa 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, Oktober 2010

METERAI
TEMPEL
PAJAK PENGALANGAN BARANG
TGL. 20

376C0AAF952E22282

ENAM RIBU RUPIAH

6000

DJP
Nim

RINALDO

0206.1001.115

**FAKULTAS HUKUM
KAMPUS INDRALAYA**

**NAMA : RINALDO
NIM : 02061001115**

JUDUL

**HAK PEKERJA OUTSOURCING UNTUK MENDAPATKAN JAMINAN
SOSIAL TENAGA KERJA PADA PT CARREFOUR PALEMBANG**

**secara substansif telah disetujui dan dinyatakan
siap untuk diuji/dipertahankan**

Inderalaya, 28 Oktober 2010

Pembimbing Utama



**Afriana Novera, S.H.M.Hum
NIP.195711031988032001**

Pembimbing Pembantu



**H. Zulkarnain Ibrahim, S.H.,M.Hum.
NIP. 195110121976121001**



Dekan,



**Prof. Amzulhan Rifai, S.H., LL.M., Ph.D
NIP. 196412021990031003**



Motto :

“Tuhan memberikan apa yang kita butuhkan bukan apa yang kita inginkan”

”Melakukan sesuatu dengan ikhlas pasti akan mendapatkan hasil yang terbaik”

”Diam itu emas, tapi ada kalanya bicara itu adalah berlian”

Kupersembahkan Kepada :

1. Allah SWT beserta Rasul-rasulnya
2. Kedua Orang Tuaku
3. Adikku serta segenap keluarga
4. Sahabat-Sahabatku
5. Almamaterku

ABSTRAK

Hukum melindungi semua aspek kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dalam hal ketenagakerjaan. Perubahan di berbagai sektor juga menjadi sebagai salah satu penyebab terjadinya perubahan sosial, termasuk di bidang hukum ketenagakerjaan. manusia berhak atas pekerjaan yang layak, maka ia berhak atas syarat-syarat ketenagakerjaan. Dalam pembangunan unsur manusia memiliki fungsi utama sebagai pelaku dan sekaligus juga sebagai tujuan dari pembangunan itu sendiri. Sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia, pembangunan ketenagakerjaan (perburuhan) dalam proses perkembangan bangsa Indonesia adalah merupakan masalah sosial ekonomi yang penanganannya telah dan tengah diusahakan namun juga diakui belum sepenuhnya terpecahkan. Praktek sehari-hari outsourcing selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security juga tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek outsourcing akan menyengsarakan pekerja/buruh. Outsourcing adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu. Maka akan timbul pertanyaan mengenai hak-hak pekerja outsourcing untuk mendapatkan jaminan sosial dan tenaga kerja pada PT. Carrefour telah sesuainkah dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta alasan PT. Carrefour Palembang tersebut memperkerjakan pekerja outsourcing. Dipilihnya PT. Carrefour karena di Perusahaan ini masih menggunakan sistem pekerja outsourcing. Dalam mempekerjakan pekerjanya PT. Carrefour telah memperhatikan kesejahteraan pekerjanya dengan memperhatikan hak-hak mereka sebagai pekerja salah satunya adalah hak upah yang diterima pekerja outsourcing telah sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) Selain menjamin hak upah yang layak PT. Carrefour Palembang juga menjamin hak para pekerja outourcing dalam keselamatan kerja dan jaminan hari tua.

Kata Kunci: Outsourching, Ketenagakerjaan, Pekerja, Jaminan Sosial, PT. Carrefour

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini mengetengahkan masalah mengenai hak pekerja outsourcing untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja pada PT. Carrefour Palembang. Pemilihan topik ini berawal dari ketertarikan penulis tentang adanya tenaga kerja outsourcing di PT. Carrefour Palembang yang belum sepenuhnya mendapatkan jaminan sosial seperti kebanyakan tenaga kerja tetap lainnya sebagaimana telah dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Akhirnya penulis hanya dapat bersyukur atas terselesaikannya skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi semua, terutama bagi wacana studi ilmu hukum pada umumnya, serta konsentrasi Studi Hukum dan Bisnis.

Palembang, 28 Oktober 2010

Penulis

Rinaldo

UCAPAN TERIMA KASIH

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

1. Allah SWT beserta Rasul-RasulNYA.
2. Universitas Sriwijaya khususnya Fakultas Hukum
3. Bapak Prof. Amzulian Rifai, S.H., LL.M, Phd., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Sri Turatmiah, S.H., M.Hum., selaku Pembantu Dekan I.
5. Amrullah Arpan, SH,SU. selaku Ketua Bagian Keperdataan.
6. Ibu Afriana Novera, S.H., M.Hum., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Ahmaturrahman, S.H., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
8. Bapak H. Zulkarnain Ibrahim, SH, MH., selaku pembimbing Utama dalam penulisan skripsi ini.
9. Ibu Afriana Novera, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing Pembantu dalam penulisan skripsi ini.
10. Segenap Dosen dan Staf Karyawan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
11. Kedua Orang Tuaku, H. Akhmad Z. dan Florida Berthy serta adikku Rinaldi.

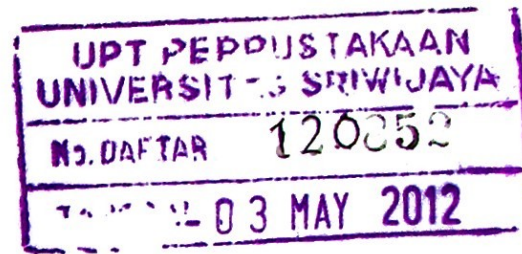
12. Seseorang yang spesial, Rina Sagita Purnama Sari. Terima kasih selalu memberi motivasi bagi penulis.
13. Sahabat-sahabatku, Fitra, Okky, Dufan, Yoan, Tiandy, Fery, Angga, Walas, Dicky, Beni, Dery, dan seluruh teman-teman angkatan 2006 yang tidak mungkin disebutkan penulis satu persatu. Terima kasih telah memenuhi hari-hari penulis dengan senyuman, canda, dan hangatnya persahabatan.

Palembang, 28 Oktober 2010

Penulis

Rinaldo

DAFTAR ISI



HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	10
C. Ruang Lingkup	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian.....	11
F. Metode Penelitian.....	12

BAB II TINJAUAN TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN OUTSOURCING

A. Tinjauan Tentang Hukum Ketenagakerjaan Dan Outsourcing.....	17
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	17
2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	18
3. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	22
B. Hubungan Kerja.....	33
1. Pengertian Hubungan Kerja.....	33
C. Perjanjian Kerja.....	35
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	35
2. Unsur-Unsur Perjanjian.....	36
3. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja.....	37
4. Bentuk dan Jangka waktu Perjanjian Kerja.....	37
5. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.....	41
6. Isi Perjanjian Kerja.....	44
D. Outsourcing.....	46
1. Pengertian Outsourcing.....	46
2. Sejarah Outsourcing.....	49
3. Sumber Hukum Outsourcing.....	51
4. Ketentuan Mengenai Outsourcing.....	53
5. Praktek Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	61

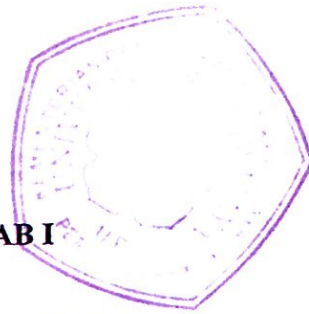
E. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	63
1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	63
2. Hakikat Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	64
3. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	65

**BAB III HAK PEKERJA OUTSOURCING UNTUK MENDAPATKAN
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA PT. CARREFOUR
PALEMBANG**

A. Hak pekerja Outsourcing Untuk Mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada PT. Carrefour.....	72
1. Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Di Indonesia.....	72
2. Hak Pekerja Outsourcing Untuk Mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada PT. Carrefour Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.....	76
B. Faktor yang Mendasari PT. Carrefour Palembang Memperkerjakan Pekerja Outsourcing.....	83

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	93



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat telah membawa banyak perubahan di berbagai sektor, sehingga menimbulkan persaingan usaha yang begitu ketat di semua sektor usaha. Kondisi yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dirinya dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan kepada pelanggan. Perubahan di berbagai sektor tersebut juga menjadi sebagai salah satu penyebab terjadinya perubahan sosial, termasuk di bidang hukum ketenagakerjaan..

Salah satu bidang pembangunan nasional yang berlangsung saat ini adalah pembangunan di bidang ekonomi, yang membawa pengaruh kearah yang lebih baik lagi kehidupan rakyat banyak. Dengan penduduk yang besar jumlahnya sebagai sumber daya manusia yang potensial dan produktif bagi pembangunan nasional tersebut, dengan demikian sumber daya manusia itu merupakan modal dasar pembangunan nasional.¹

Dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (2) dikatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, sehingga

¹ Indonesia, Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor II/MPR/1993, tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara, hlm. 207.

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 itu 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 itu pun menyatakan kesanggupannya untuk membayar upah, perjanjian itu dinamakan perjanjian kerja.²

Pekerja/buruh adalah sumber daya manusia yang paling penting dalam proses pembangunan, peran sertanya dalam pembangunan terus meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya.³ Pembangunan tersebut dilaksanakan di segala bidang untuk mewujudkan tujuan negara seperti disebutkan dalam Pembukaan UUD 1945. Dalam pembangunan itu unsur manusia memiliki fungsi utama sebagai pelaku dan sekaligus juga sebagai tujuan dari pembangunan itu sendiri.

Sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia, pembangunan ketenagakerjaan (perburuhan) dalam proses perkembangan bangsa

² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 70.

³ Maulabour, *Tinjauan Yuridis Terhadap Aspek Hukum Perlindungan Bagi Pekerja Buruh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Mataram*, diakses melalui http://www.contohskripsitsis.com/backup/skripsi/hukum%20pcrdata_3.htm, diakses tanggal 21 Juli 2010

Indonesia adalah merupakan masalah sosial ekonomi yang penanganannya telah dan tengah diusahakan namun juga diakui belum sepenuhnya terpecahkan.

Praktek sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security juga tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh.⁴

Undang-Undang Ketenagakerjaan belum menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*. Tetapi pengertian dari *outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-undang Ketenagakerjaan ini, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, di mana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.⁵ Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang

⁴ Maulabour, *Pelaksanaan Outsourcing dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan*, diakses melalui <http://maulabour.wordpress.com/2008/01/17/pelaksanaan-outsourcing-dari-aspek-hukum-ketenagakerjaan/>, diakses tanggal 21 Juli 2010

⁵ Penjelasan Pasal 64 Undang-undang No. 13 tahun, tentang Ketenagakerjaan

memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.⁶

Permasalahan yang timbul dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia yaitu dalam hal perlindungan hak atas kebebasan pekerja/buruh dalam mengemukakan pendapat dan keinginannya. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh terhadap segala bentuk ketidakadilan oleh pengusaha/majikan yang mencakup hak-hak dasar tenaga kerja seperti pengupahan, kesejahteraan, kontrak kerja, jaminan sosial tenaga kerja dan lain-lain. Keadaan seperti upah yang rendah, lingkungan kerja yang tidak menunjang serta hambatan-hambatan yang didapat dalam upaya pembentukan serikat pekerja merupakan hal-hal yang sering terjadi dalam dinamika kehidupan tenaga kerja di Indonesia.⁷

Ada suatu perusahaan yang memerlukan pekerja di bidang-bidang tertentu di mana 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*.

6

http://www.lawsripsi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=212&itemid=212, diakses tanggal 21 Juli 2010

⁷ Maulabour, *Pelaksanaan Outsourcing dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan*, diakses melalui <http://maulabour.wordpress.com/2008/01/17/pelasanaan-outsourcing-dari-aspek-hukum-ketenagakerjaan/>

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*.

Outsourcing berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B.⁸ *Outsourcing* adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri tetapi outsourcing tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu.

Pengertian *outsourcing* menurut Pasal 64 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah¹ suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, di mana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.⁹ Bentuk perjanjian kerja dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini hanyalah dapat digunakan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Sehingga pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga

⁸ Nova Chrystiyanto, *Pengertian Outsourcing*, yang diakses melalui <http://variesta.wordpress.com/2010/01/20/pengertian-outsourcing/>

⁹ Penjelasan Pasal 64, Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atas kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.¹⁰

Praktek sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. Apabila dikemudian hari terdapat sesuatu perselisihan pada waktu pekerja melaksanakan pekerjaannya maka hal tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Ketentuan seperti ini dapat digunakan oleh pengusaha dalam hal ini perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk dapat memberhentikan pekerja atau menggantinya dengan tenaga kerja yang baru. Hal ini dapat menimbulkan ketidaktenangan bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya.¹¹

Memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh haruslah bermula dari pemahaman terhadap hubungan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Dalam hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, posisi pekerja/buruh selalu subordinatif dengan pengusaha/majikan. Hal ini merupakan kesejatian akibat tidak seimbangannya kekuasaan ekonomi yang melekat pada pekerja/buruh dan pada pengusaha/majikan. "*Sosiologis buruh adalah tidak*

¹⁰ Maulabour, *Pelaksanaan Outsourcing dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan*, diakses melalui <http://maulabour.wordpress.com/2008/01/17/pelaksanaan-outsourcing-dari-aspek-hukum-ketenagakerjaan>

¹¹ *Ibid.*,

bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada tenaganya itu, ia terng yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada tenaganya itu, ia terpaksa bekerja dengan orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu“.¹²

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.

⇒ 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.¹³

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

¹² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 2003, hlm. 8

¹³ Zulkarnain Ibrahim, Penelitian: *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 3.

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 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.¹⁴

⇒ Terdapat kesederhanaan bagi pengusaha tempat pekerja diperkerjakan, yaitu perusahaan tersebut tidak perlu lagi mengurus masalah perekrutan dan pelatihan tenaga kerja. Mereka hanya perlu 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 di ambil alih oleh perusahaan *outsourcing*.¹⁵

¹⁴ *Ibid*, hlm. 3.

¹⁵ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebagai Pemuntun Untuk Merencanakan-Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, Cetakan Ke I, Juli, 2006, hlm. 5.

Ditinjau dari segi pengusaha adanya pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja, menguntungkan karena pengusaha dapat mengkonsentrasikan pemikirannya untuk menangani *core* bisnisnya sedangkan pekerjaan-pekerjaan penunjang dapat diserahkan kepada pemborong. Dengan demikian pengusaha tidak perlu memiliki organisasi yang besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak. Demikian juga permasalahan ketenagakerjaan dapat dieliminir dengan adanya perusahaan lain yang menangani pekerjaan penunjang, dimana hubungan kerja pekerja langsung ditangani pemborong atau penyedia jasa tenaga kerja.¹⁶

Ditinjau dari segi kepentingan pekerja, adanya pekerjaan pemborongan atau penyedia jasa tenaga kerja perlu adanya ketegasan hubungan kerja yang jelas sehingga pemenuhan hak-hak pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan jelas penanggungjawabnya. Untuk itu pekerja harus diikat dengan perjanjian kerja dengan perusahaan yang memperkerjakannya.

Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹⁷

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

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*

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 tentang *outsourcing*, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, sehingga penulis akan mengemukakan "***Hak Pekerja Outsourcing Untuk Mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada PT. Carrefour Palembang***".

B. Permasalahan

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

1. Apakah hak pekerja *outsourcing* untuk mendapatkan jaminan sosial dan tenaga kerja pada PT. Carrefour telah sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
2. Apakah alasan PT. Carrefour Palembang tersebut mempekerjakan pekerja *outsourcing* ?

C. Ruang Lingkup

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

kepada perusahaan lain, alasan perusahaan memperkerjakan pekerja *outsourcing*, dan sistem pengupahan dan Jaminan Sosial yang diterima oleh pekerja *outsourcing*.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah hak pekerja *outsourcing* untuk mendapatkan jaminan sosial dan tenaga kerja pada PT. Carrefour telah sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai alasan-alasan PT. Carrefour Palembang mempekerjakan pekerja *outsourcing*.

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

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris, karena penelitian ini meneliti dan mengutamakan data primer yang berupa informasi langsung dari lapangan atau dari PT. Carrefour Palembang tentang Hak Pekerja *Outsourcing* Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerjanya. Untuk mendapat hasil yang maksimal, maka penelitian ini didukung juga dengan pendekatan yuridis normatif dengan meneliti data sekunder berupa peraturan perundang-undangan dan sumber bahan hukum yang berkaitan erat dengan Hak Pekerja *Outsourcing* Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada PT. Carrefour Palembang .

Penelitian hukum empiris istilah lain yang digunakan adalah penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut juga dengan penelitian lapangan. Penelitian hukum sosiologis ini bertitik tolak dari data primer. Data primer/dasar adalah data yang didapat langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama melalui penelitian lapangan.¹⁸

2. Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dalam penulisan ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat atau lapangan (data primer) dan data yang diperoleh dari bahan pustaka (data sekunder), yaitu ;¹⁹

¹⁸ Usmawadi, *Petunjuk Praktis Bagi Kalangan Akademisi dan Praktisi*, Laboratorium Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang, 2001, hlm. 7.

¹⁹ Soerjono Sockanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. universitas indonesia (UI-Press) Jakarta 1968, hlm. 51.

1. Data Primer

Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama atau dari lapangan penelitian berupa informasi konkrit tentang obyek penelitian.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelusuran terhadap sumber bahan hukum, buku-buku, hasil penelitian, dokumen resmi termasuk laporan, data arsip dan data resmi dari instansi pemerintah yang berkaitan erat dengan obyek penelitian.²⁰

Adapun sumber bahan yang diperlukan untuk penulisan ini adalah bantuan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

a. Bahan hukum Primer

Bahan hukum ini terutama berasal dari undang-undang yang berkaitan dengan undang-undang ketenagakerjaan, yaitu UU No. 13 tahun 2003.

b. Bahan hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil karya kalangan praktisi maupun akademisi hukum, koran, majalah, jurnal, dan lain sebagainya.

²⁰ *Ibid*, hlm. 12.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum Tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum).

3. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

a. Wawancara

Pengumpulan data melalui metode wawancara ini dilakukan secara terbuka atau bebas dengan berpedoman kepada daftar pokok-pokok pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas. Pengumpulan data dengan metode wawancara ini ditujukan untuk mendapatkan data empiris serta memperoleh informasi konkrit tentang Hak Pekerja *Outsourcing* Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada PT Carrefour Palembang.

Di dalam teknik pelaksanaannya wawancara dibagi dalam dua penggolongan besar yaitu :²¹

1.) Wawancara Berencana (berpatokan).

Dimana sebelum dilakukan wawancara telah dipersiapkan suatu daftar pertanyaan (kuesioner) yang lengkap dan teratur. Biasanya pewawancara hanya membacakan pertanyaan yang telah disusun dan pokok pembicaraan tidak boleh menyimpang apa yang telah ditentukan.

²¹ Burhan Ashsofa, *Metode Penelitian Hukum*. Rineka Cipta. Jakarta. 2007. hlm. 96

2.) Wawancara tidak berencana (tidak berpatokan).

Dalam wawancara tidak berarti bahwa peneliti tidak mempersiapkan dulu pertanyaan yang akan diajukan tetapi peneliti tidak terlampau terikat pada aturan-aturan yang ketat.

b. Dokumentasi

Dokumentasi sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan.²²

Pengumpulan data dengan metode dokumentasi ini dilakukan melalui penelusuran terhadap sumber bahan hukum mengenai Hak Pekerja *Outsourcing* Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada PT Carrefour Palembang serta membaca dan mempelajari sumber-sumber yang berkaitan erat dengan objek penelitian.

Metode dokumentasi ini termasuk ke dalam penelitian kepustakaan (*library research*) yang bertujuan untuk mendapatkan data yang bersifat teoritis sebagai penunjang atau dasar teoritis dalam memahami teori.

4. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data yang relevan dan sesuai dengan objek penelitian, maka penelitian dilakukan di PT. Carrefour Palembang.

5. Metode Analisis Data

Semua data yang berhasil diperoleh, kemudian di analisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu dengan menganalisis kualitas dari

²² Lexy J. Moleong, , *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, 2007. hlm. 217

data yang diperoleh, baik data primer maupun data sekunder. Selain itu Analisis Data Kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain²³, sehingga didapat gambaran yang jelas dan relevan tentang Hak Pekerja *Outsourcing* Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada PT Carrefour Palembang.

²³ *ibid*, hlm. 31

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku, Artikel, dan Makalah

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, 1995
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Burhan Ashsofa, *Metode Penelitian Hukum*. Rineka Cipta. Jakarta. 2007
- Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, 2003
- Darwan Prinst
- Frans Magnis Suseno, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta, 1999
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2003
- Jamsostek, brosur, 2001
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindi Persada, Jakarta, Ed. Revisi, 2007
- Lancourt & Ulrich dalam Wahibur Rokhman, *Pemberdayaan dan Komitmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam menghadapi Persaingan global*, Amara Books, Jogjakarta, 2002
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, 2007
- Masyur Effendi, *Hak Asasi Manusia*, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional, 1994, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mok, dikutip dari bukunya Halili Toha dan Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, 1987

- Nur Kholis, *Wajah Bantuan Hukum di Sumatera Selatan*, Lembaga Bantuan Hukum Palembang, Palembang, Cetakan Pertama, Oktober, 2005
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987
- Prijono Tjiptoherijanto, *Keseimbangan Penduduk, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Daerah*, Sinar Harapan, Jakarta, 1999
- Redaksi Sinar Grafika, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta Richardus Eko Indrajid et al, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, Cetakan Kedua, Februari 2004
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebagai Pemuntun Untuk Merencanakan-Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, Cetakan Ke I, Juli, 2006
- Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, cetakan V, CV. Pembimbing Masa, Jakarta, 1960
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Peneitian Hukum*. universitas indonesia (UI-Press) Jakarta 1968
- Usmawadi, *Petunjuk Praktis Bagi Kalangan Akademisi dan Praktisi*, Labolatorium Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang, 2001
- Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-persetujuan Tertentu*, cetakan VII, Sumur-Bandung, 1981
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002
- Zulkarnain Ibrahim, *Penelitian: Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*

B. Undang-Undang dan Dokumen Lainnya

Indonesia, Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik

Indonesia Nomor II/MPR/1993, tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara

Penjelasan Pasal 64, Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan

Penjelasan dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang
Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Penjelasan Dalam Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan
Sosial Tenaga Kerja

Penjelasan Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan

Penjelasan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan

Penjelasan Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Penjelasan dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000, tentang Serikat
Buruh/Pekerja

Penjelasan Pasal 59 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan

Penjelasan dalam KEP.220/MEN/X/2004 (Outsourcing Ketenagakerjaan)

C. Tampak Maya

J. Widiatmoko, Dalam: <http://www.stie-stikubank.ac.id>, diakses tanggal 13
Juli 2010

Nova Chrystiyanto, *Pengertian Outsourcing*, yang diakses melalui
<http://variasta.wordpress.com/2010/01/20/pengertian-outsourcing/>

[http://www.lawsripsi.com/index.php?option=com_content&view=article&
id=212&itemid=212](http://www.lawsripsi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=212&itemid=212), diakses tanggal 21 Juli 2010

Maulabour, *Tinjauan Yuridis Terhadap Aspek Hukum Perlindungan Bagi Pekerja Buruh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Mataram*, diakses melalui

http://www.contohskripsitesis.com/backup/skripsi/hukum%20perdata_3.htm, diakses tanggal 21 Juli 2010

Maulabour, *Pelaksanaan Outsourcing dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan*, diakses melalui

<http://maulabour.wordpress.com/2008/01/17/pelaksanaan-outsourcing-dari-aspek-hukum-ketenagakerjaan/>, diakses tanggal 21 Juli 2010

<http://ariswan.wordpress.com/2008/05/23/outsourcing-sebagai-solusi-dunia>, tanggal 23 Oktober 2010, Pukul 22.15 WIB

<http://www.nakertrans.go.id>, diakses 17 juli 2010

www.jamsostek.go.id

www.rochmad.fitriana@bisnis.co.id/yeni.simanjuntak@bisnis.co.id/mengganggu-nasib-pekerja-outsourcing, tanggal 3 Oktober 2010, pukul 20.23 WIB