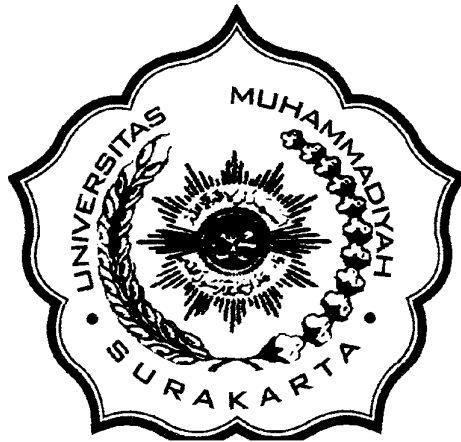


**TENAGA KERJA *OUTSOURCING* (KONTRAK) STUDI TENTANG
ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM MENURUT UNDANG-UNDANG
NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DI PT. TYFOUNTEX KARTASURA**



Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Hukum dalam Ilmu Hukum
pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah
Surakarta

Disusun Oleh:

BURHANUDIN
C 100.030.101

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, "*Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*".

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kata "setiap orang" dalam pasal di atas dapat berupa laki-laki atau perempuan yang melakukan suatu kegiatan dengan tujuan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat.

Akan tetapi, sekarang ini banyak diberitakan, dimana para tenaga kerja kontrak *outsourcing* merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh perusahaan, sehingga mereka melakukan aksi demonstrasi yang menuntut kebijaksanaan perusahaan untuk lebih memperhatikan para tenaga kerja *outsourcing* dalam memberikan perlindungan.

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.¹

¹ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Atma Jaya, Yogyakarta, 2006, hal. 5.

Di bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian, perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.²

Buruh atau tenaga kerja *outsourcing* yang pada dasarnya adalah pekerja kontrak terpaksa harus tunduk pada syarat-syarat kerja yang cukup berat dibandingkan dengan pekerja lainnya akan tetapi dengan hak-hak termasuk hak protes yang sangat terbatas, bila tidak setuju maka pekerja ini boleh berhenti atau diberhentikan tanpa proses apapun.

Untuk masuk ke dalam organisasi pekerja tetap juga tidak mudah karena mereka biasanya juga dianggap sebagai saingan terutama bersedia menerima gaji dan hak-hak yang lebih rendah dari pekerja tetap hingga posisi tawar pekerja tetap juga goyah dihadapan perusahaan pemakai tenaga kerja. Jadilah tenaga kerja *outsourcing* ini menjadi tenaga kerja yang terjepit dan terpaksa menerima nasib termasuk bilamana tiba-tiba harus berhenti karena pemberi kerja mau lebih efisien.

² Ibid

Masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Kenyataan tersebut terjadi karena berbagai pemikiran inovatif yang muncul, baik dalam bentuk spesialisasi produk, efisiensi dan lain-lain. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan melakukan *outsourcing*.

Tenaga kerja *outsourcing* merupakan pihak yang paling dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, maka tenaga kerja *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja atau buruh biasa, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun. Masa kerja tenaga kerja *outsourcing* tidak merupakan faktor penentu, karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbarui, sehingga masa pengabdian dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja.

Hak lainnya seperti, pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UMPK (Pasal 156 ayat (3)), uang pengganti perumahan dan pengobatan (Pasal 156 ayat (4)) dan uang pengganti cuti tahunan yang bersangkutan saat penghentian hubungan kerja, serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan, merupakan bukan hak dari tenaga kerja *outsourcing*.³

³ Fauzi Ridzal *ett. All*, 2000, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta: Tiara Wacana, hal. 5.

Perusahaan selain menggunakan sistem kontrak dalam waktu tertentu dengan masa cobaan kerja tiga bulan pada tenaga kerjanya, perusahaan juga menggunakan sistem kerja borongan. Sistem kerja borongan dipergunakan oleh perusahaan untuk mengimbangi pesanan konsumen dalam jangka waktu tertentu dengan jumlah yang banyak.

Perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu pekerjaan yang disebut dengan tenaga kerja *outsourcing*. Para tenaga kerja *outsourcing* dengan menggunakan perjanjian waktu tertentu telah merugikan tenaga kerja. Dalam hal gaji, tenaga kerja hanya memperoleh gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para tenaga kerja *outsourcing* tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan dan kesehatan. Selain itu, tenaga kerja *outsourcing* juga terancam PHK secara sepihak dari perusahaan. Dengan demikian, tenaga kerja harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mencari pekerjaan.

Kontrak kerja dengan masa percobaan yang dilakukan oleh perusahaan, secara langsung menguntungkan perusahaan, karena perusahaan tidak akan menambah upah tenaga kerja berdasarkan lama kerja. Perusahaan hanya membayar upah tenaga kerja dengan masa percobaan dan lamanya pekerjaan dapat diselesaikan oleh tenaga kerja. Selain itu, tenaga kerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu tidak mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK), karena masih dalam masa percobaan.

Keadaan tenaga kerja yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk tenaga kerja *outsourcing* dapat dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi tenaga kerja, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja.

Pada tahun 2003 pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja, dengan pertimbangan bahwa beberapa undang-undang dibidang ketenagakerjaan yang lama dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan.

Perumusan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang mengatur tentang tenaga kerja *outsourcing* adalah Pasal 35 yang menyatakan:

- (1) *Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.*
- (2) *Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.*
- (3) *Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.*

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana di maksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari:⁴

- 1. Instansi pemerintah yang bertanggung-jawab dibidang ketenagakerjaan.
- 2. Lembaga swasta berbadan hukum yang memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.

⁴ *Ibid*, Hal. 89.

Suatu ketentuan yang memberikan perlindungan efektif berkenaan dengan kedudukan pekerja waktu tertentu dimana tenaga kerja *outsourcing* berada, terdapat dalam Pasal 59 ayat (7) yang menjelaskan, bilamana ketentuan yang diuraikan tentang sifat pekerjaan waktu tertentu sesekali selesai, paling lama 3 (tiga) tahun, musiman, berhubungan dengan produk baru, bukan bersifat tetap, perpanjangan satu kali, pembaharuan satu kali, maka pekerja itu demi hukum menjadi pekerjaan untuk waktu tidak tertentu atau dapat dikatakan sebagai pekerjaan tetap.

Dengan demikian, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Karakter inilah yang sering menjadi bahan protes oleh investor asing (*unfriendly to busines*), karena perlindungan kepada tenaga kerja di dalam negeri adalah suatu hal yang umum dan normal pada sebagian besar pemerintah di negara manapun di dunia ini.⁵

Khusus untuk melindungi pekerja dengan waktu tertentu atau tenaga kerja kontrak *outsourcing*, maka ketentuan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*".

⁵ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Publishing, hal. 36.

Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, maka setiap pekerja tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya.

Sedangkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) *Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.*
- (2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:*
 - a. *jangka waktu; atau*
 - b. *selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.*

Permasalahan perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dimana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para pekerjanya, agar para pekerjanya tidak terlalu jauh menuntut haknya, saat sekarang banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja kontrak dengan pekerja pada waktu tertentu.

Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan perjanjian kontrak kerja yang ditinjau secara yuridis sebagai penelitian dengan judul: **"TENAGA KERJA *OUTSOURCING* (KONTRAK) STUDI TENTANG ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. TYFOUNTEX KARTASURA"**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah proses perjanjian *outsourcing* pada tenaga kerja di PT. Tyfountex Kartasura?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi para tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Permasalahan apa yang timbul antara tenaga kerja *outsourcing* dengan pihak perusahaan, dan bagaimanakah cara mengatasinya?

C. Tujuan Penelitian

Untuk penelitian ini hal-hal yang menjadi tujuan penulis adalah:

1. Untuk mengetahui proses perjanjian *outsourcing* pada tenaga kerja di PT. Tyfountex Kartasura.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum para tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui permasalahan apa yang timbul antara tenaga kerja *outsourcing* dengan pihak perusahaan, dan bagaimanakah cara mengatasinya.

D. Manfaat Penelitian

Tinggi rendahnya nilai dari suatu penelitian selalu ditentukan oleh metode penelitiannya, dan ditentukan oleh besarnya manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tersebut.

Ada 3 (tiga) manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk memberikan masukan bagi pihak masyarakat yang belum mengetahui tentang perlindungan hukum pada tenaga kerja *outsourcing* (kontrak) menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk memberikan masukan penelitian dibidang ilmu hukum, umumnya hukum perjanjian dan khususnya hukum perusahaan.
3. Untuk memberikan masukan bagi pihak yang berkepentingan tentang perlindungan hukum pada tenaga kerja *outsourcing* (kontrak) menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

E. Metode Penelitian

Metode penelitian berfungsi sebagai alat atau cara untuk pedoman melakukan penelitian, sedangkan penelitian adalah suatu cara yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah dalam penelitian yang berjudul "Tenaga Kerja *Outsourcing* (kontrak) Studi Tentang Aspek Perlindungan Hukum Menurut

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Tyfountex Kartasura "

1. Sifat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang menjadi pokok bahasan penelitian penulis, maka jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu suatu penelitian yang menghasilkan data diskriptif, yang berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri,⁶ artinya penelitian akan dibahas dalam bentuk paparan yang diuraikan dengan kata-kata secara cermat dan teliti berdasarkan pada asas-asas hukum yang dipergunakan dalam perjanjian kontrak kerja.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, yaitu dalam menganalisa data didasarkan pada asas-asas hukum dan perbandingan-perbandingan hukum yang ada dalam masyarakat.⁷

2. Sumber Data

a. Penelitian Kepustakaan

Merupakan penelitian tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan menganalisa bahan-bahan hukum dalam penelitian, kepustakaan yang dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu:

⁶ Arief Furchan, 1987, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya: Usaha Nasional, hal. 18

⁷ Soerjono Soekanto, 2001, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 4-5.

1) Bahan Hukum Primer

Peraturan perundang-undangan yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Bahan Hukum Sekunder

Meliputi bahan-bahan bacaan yang ada hubungannya dengan masalah hukum acara perdata mengenai objek yang diteliti yaitu literatur dan karya ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu kamus hukum.

b. Penelitian Lapangan

1) Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dijadikan tempat penelitian penulis adalah PT. Tyfountex Kartasura.

2) Subjek Penelitian

Pihak-pihak yang berwenang dan memahami masalah yang penulis teliti yaitu kepala bagian personalia PT. Tyfountex Kartasura, karyawan PT. Tyfountex Kartasura, serta pimpinan pekerja PT. Tyfountex Kartasura.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan adalah pengumpulan data dengan cara mencari, menghimpun, mempelajari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier, terutama yang berkaitan dengan masalah perlindungan hukum pada tenaga kerja *outsourcing* (kontrak) menurut Undang-Undang No. 13. Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Penelitian Lapangan

Data yang diperoleh dari hasil penelitian yang didapat secara langsung pada objek penelitian, yaitu dengan cara:

1) Pengamatan (Observasi)

Merupakan suatu cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala atau objek yang diteliti di PT. Tyfountex Kartasura.

2) Wawancara (*Interview*)

Merupakan suatu cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan tanya jawab secara lisan kepada responden, yaitu pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan dari objek yang diteliti. Tipe wawancara yang dipergunakan adalah wawancara yang terarah dengan menggunakan daftar pertanyaan. Hal ini

dimaksudkan untuk mendapatkan data yang tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang penulis teliti.

4. Teknik Analisis Data

Telah disebutkan di atas bahwa jenis penelitian yang dipilih adalah kualitatif. Peraturan-peraturan dan literatur-literatur mengenai perlindungan tenaga kerja dan perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan menggunakan sistem kontrak kerja waktu tertentu dipadukan dengan pendapat responden lapangan dianalisis secara kualitatif, dicari pemecahannya, dan kemudian dapat ditarik kesimpulan.

F. Sistematika Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tenaga Kerja
 - 1. Pengertian Tenaga Kerja
 - 2. Dasar-dasar Kontrak Kerja
 - 3. Hubungan Antara Para Pihak dalam Kontrak Kerja

4. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Kontrak Kerja
5. Tanggung Jawab Apabila Salah Satu Pihak Tidak Memenuhi Kontrak Kerja

B. Tenaga Kerja *Outsourcing*

1. Pengertian Tenaga Kerja *Outsourcing*
2. Kedudukan Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan

C. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum
2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Macam-macam Perlindungan Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing*

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Perusahaan

B. Hasil Penelitian

C. Pembahasan.

1. Proses perjanjian *outsourcing* pada Tenaga Kerja di perusahaan.
2. Perlindungan hukum para Tenaga Kerja *outsourcing* yang bekerja di perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Permasalahan yang timbul antara Tenaga Kerja *outsourcing* dengan pihak perusahaan, dan bagaimanakah cara mengatasinya.

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran-saran