

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA OUTSOURCING DALAM
PERJANJIAN KERJA DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2013 TENTANG KETENAGA
KERJAAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi
Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*

Oleh:

NENY SURIYANI
1402060005



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. 061-6622400 Ext, 22, 23, 30
Website: <http://www.fkip.umsu.ac.id> E-mail: fkip@umsu.ac.id

BERITA ACARA

Ujian Mempertahankan Skripsi Sarjana Bagi Mahasiswa Program Strata 1
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 29 Agustus 2018, pada pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, memperhatikan dan memutuskan bahwa:

Nama : Neny Suriyani
NPM : 1402060005
Program Studi : Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing dalam Perjanjian Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Dengan diterimanya skripsi ini, sudah lulus dari ujian Komprehensif, berhak memakai gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Ditetapkan : () Lulus Yudisium
() Lulus Bersyarat
() Memperbaiki Skripsi
() Tidak Lulus

Ketua

Dr. Elfrianto Nasution, S.Pd., M.Pd.

Sekretaris

Dra. Hj. Svamsuyurnita, M.Pd.

ANGGOTA PENGUJI:

1. Dra. Jamila, M.Pd
2. Lahmuddin, SH, M.Hum
3. Hotma Siregar, SH, MH

1.

2.

3.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6619056 Medan 20238
Website: <http://www.fkip.umsu.ac.id> E-mail: fkip@umsu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Skripsi ini diajukan oleh mahasiswa di bawah ini:

Nama : Neny Suriyani
NPM : 1402060005
Program Studi : Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

sudah layak disidangkan.

Medan, Maret 2018

Disetujui oleh:

Pembimbing

Hotma Siregar, SH, MH

Diketahui oleh:

Dekan

Dr. Elfrianto Nasution, S.Pd, M.Pd.

Ketua Program Studi

Lahmuddin, SH, M.Hum

SURAT PERNYATAAN



Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Neni Suriyani
N.P.M : 1402060005
Program Studi : Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
Judul Proposal : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing dalam Perjanjian Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul di atas belum pernah diteliti di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Penelitian ini akan saya lakukan sendiri tanpa ada bantuan dari pihak manapun dengan kata lain penelitian ini tidak saya tempahkan (dibuat) oleh orang lain dan juga tidak tergolong *Plagiat*.
3. Apabila point 1 dan 2 di atas saya langgar maka saya bersedia untuk dilakukan pembatalan terhadap penelitian tersebut dan saya bersedia mengulang kembali mengajukan judul penelitian yang baru dengan catatan mengulang seminar kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga, dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Januari 2018

Hormat saya

Yang membuat pernyataan,



Neni Suriyani

Diketahui oleh Ketua Program Studi
Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan

Lahmuddin, SH, M.Hum

ABSTRAK

NENY SURIYANI, 1402060005, PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA OUTSOURCING DALAM PERJANJIAN KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2013 TENTANG KETENAGA KERJAAN

Peran dan kedudukan ketenaga kerjaan yang diperlukan dalam pembangunan ketenaga kerjaan yaitu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia. “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik yang memenuhi kebutuhan sendiri atau pun untuk masyarakat. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana ketentuan pasal 39 Undang-undang No. 13 mengetahui bagaimana bentuk perjanjian kerja antara karyawan *Outsourcing* dengan perusahaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data dan menarik kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif normatif yaitu penelitian hukum diperlukan metode-metode ilmiah dalam pengumpulan data untuk diteliti yang berdasarkan pada sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum dengan cara menganalisisnya. Instrumen penelitiannya yaitu observasi, studi pustaka, dokumentasi dan wawancara. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan, pengumpulan data, reduksi data dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tenaga kerja PT. Mitra Maju Marsada sebagai tenaga kerja dalam sistem *outsourcing* dilibatkan dalam kegiatan utama perusahaan pengguna jasa pekerja yang dianggap melanggar peraturan dalam sistem *outsourcing* seharusnya hanya dapat dilibatkan pada kegiatan penunjang perusahaan pengguna jasa kerja dan hubungan kerja yang terjalin antara tenaga kerja PT. Mitra Maju Marsada sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja dengan PT. Putra Baja Deli sebagai perusahaan pengguna tenaga kerja tidak memberikan hubungan yang pasti sebagai pihak yang bertanggung jawab dan sebagai pihak yang melakukan pemenuhan jasa.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja *Outsourcing*, Perjanjian Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahilahirabil'amin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia dan hidayat serta kemurahan hati-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* DALAM PERJANJIAN KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2013 TENTANG KETENAGA KERJAAN**" sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana di Fakultas keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang berilmu pengetahuan. Semoga syafaatnya kita peroleh hingga yaumul akhir kelak. Amin Ya Robbal Alamin. Dalam kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih kepada Ayahanda tercinta **Riyadi**, dan Ibunda tersayang **Tinah** yang telah membesarkan dan mendidik saya memberikan do'a, dukungan dan kasih sayang semangat serta segala ilmu kehidupan yang telah diberikan. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. **Bapak Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. **Bapak Dr. Elfrianto Nasution, S.Pd, M.Pd** selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.

3. **Bapak Lahmuddin, SH, M.Hum** selaku Ketua Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. **Ibu Hotma Siregar, SH, MH** selaku Sekretaris Program Studi sekaligus Dosen Pembimbing Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen di Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Kakak saya Rini Rahayu, Wili Perliwi dan Adik saya Panji Guntoro yang selalu mendoakan yang terbaik buat saya, selalu memberikan dukungan nasehat sehingga saya semangat dalam mengerjakan skripsi.
7. Kepada teman seperjuangan Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan khususnya kelas A-siang 2014 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada sahabat-sahabat saya Juwairiyah, Desi Sofiyana, Suci Aulia Endang Sari, Tri Sudarti, Aulia Sarah, Febry Adhiy Avisha dan Wahyudaterimah kasih buat doa dan dukungan yang kalian berikan kepada penulis.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak serta masukan berupa kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini

Wassalau'Alaikum Waramatullahi Wabarakatuh

Medan, Mei 2017
Penulis

Neny Suriyani

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. IdentifikasiMasalah.....	4
C. PembatasanMasalah	4
D. RumusanMasalah.....	5
E. TujuanPenelitian	5
F. ManfaatPenelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. KerangTeoretis	7
B. KerangkaKonseptual.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. LokasidanWaktuPenelitian.....	29
B. SubyekdanObyekPenelitian.....	31
C. VariabelPenelitian.....	31
D. DefenisiOprasional	32
E. Instrument Penelitian	32
F. TeknikAnalisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskripsi Hasil Penelitian	37
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	47

C. Keterbatasan Penelitian	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Kerangka Konseptual.....	27
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Kisi-kisi Wawancara	34
Tabel 4.1 Struktur Kepemimpinan PT. Mitra Maju Marsada	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Wawancara

Lampiran 2 Dokumentasi

Lampiran 3 Form K1

Lampiran 4 Form K2

Lampiran 5 Form K3

Lampiran 6 Surat Keterangan Seminar

Lampiran 7 Surat Plagiat

Lampiran 8 Surat Pengesahan Hasil Seminar Proposal

Lampiran 9 Surat Izin Riset

Lampiran 10 Surat Balasan Riset

Lampiran 11 Berita Acara Bimbingan Skripsi

Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Peranan dan kedudukan ketenagakerja yang diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan yaitu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran senantiasa dalam pembangunan serta perlindungan ketenagakerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenagakerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha

Perlindungan hukum dalam hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum pekerja yang berkaitan dengan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus di perlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan fisiknya sehingga harus diberikan perlindungan hukum

Kehidupan manusia tidak dibatasi oleh ruang hampa. Realitas manusia dipengaruhi oleh faktor sosial, politik, dan kultural. Hal ini menyatakan bahwa manusia sebagai makhluk sosial yang selalu melakukan interaksi dari lingkungan sekelilingnya. Perkembangan yang pesat didalam bidang ketenagakerjaan membuat munculnya sistem-sistem baru yang diterapkan di perusahaan-

perusahaan bagi para pekerjanya. Salah satu dari sistem itu adalah sistem pekerja kontrak atau yang lebih dikenal dengan istilah *Outsourcing*. Sistem ini diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran yang mengalami peningkatan yang sangat besar karena tidak seimbang antara ketersediaan lapangan pekerjaan dengan jumlah yang ada. Tapi ada kenyataan sistem ini tidak membawa dampak yang begitu baik bagi pekerja *outsourcing*.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi” Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerja dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaan dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Seiring perkembangan ekonomi global dan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat. Lingkungan yang kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Dengan demikian diperlukan suatu perubahan struktural dalam

pengelolaan usaha dengan memperkecil rentan kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan *Outsourcing* “yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepala perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima kerja. Praktik sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk kontrak tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal.

Melihat fenomena diatas menunjukkan bahwa tenaga kerja dalam sistem *outsourcing* membawa dampak yang buruk bagi buruh/tenaga kerja. Ikatan kontrak dalam sistem kerja *outsourcing* mengakibatkan terjadinya posisi subordinasi yakni hubungan atasan dan bawahan yang begitu timpang yang menjadikan tenaga kerja menjadi posisi yang lemah. Selain itu juga adanya sistem kontrak kerja yang tidak tetap pada sistem kerja *outsourcing* mengakibatkan ketidak pastian bagi masa depan tenaga kerja untuk memperoleh kepastian mendapatkan pekerjaan yang berkelanjutan.

Dampak ketenagakerjaan *outsourcing* menciptakan lapangan pekerjaan baru yang disediakan oleh PT. Mitra Maju Marsada, untuk para pengangguran. Terlebih lagi pihak perusahaan harus memperhatikan perlindungan hukum, baik dalam bentuk kontrak, upah dan jaminan sosial ketenagakerjaan yang sedang bekerja di PT. Mitra Maju Marsada.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu:
”PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* DALAM PERJANJIAN KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2013 TENTANG KETENAGA KERJAAN.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi suatu permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Jaminan perlindungan hukum dan Undang-undang dalam sistem kerja *outsourcing*.
2. Banyaknya persaingan tenaga kerja dalam *outsourcing*.
3. Hubungan hukum pekerja *outsourcing* dengan perusahaan.
4. Kurangnya pengetahuan pekerja *outsourcing* tentang hal-hak perjanjian kerja *outsourcing*.
5. Bentuk perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja *outsourcing*.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka penulis membatasi masalah-masalah penelitian ini yaitu “Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam perjanjian kerja dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, terhusus pada pasal 39”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan Identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan di PT. Mitra Maju Marsada di jalan. Jermal Lorong Mesjid III LK. X kel. Sei Mati kec Medan Labuhan Kota Medan ?
2. Bagaimana penerapan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitra Maju Marsada di tinjau dari pasal 39 Undang-Undang No.13 Tahun 2013?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang disebutkan diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah.

1. Untuk mengetahui bagaiman ketentuan pasal 39 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 ketenagakerjaan mengatur tentang penggunaan tenaga kerja *outsourcing*.
2. Untuk mengetahui bagaimana bentuk perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan

F.Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Untuk peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya untuk peneliti sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang hukum tenaga kerja dalam ikatan kontrak kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan

2. Untuk Masyarakat khususnya pekerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat khususnya pekerja *outsourcing* tentang ketenagakerjaan yang di atur dalam Undang-Undang. No13 Tahun 2013

3. Bagi pihak perusahaan

Pihak perusahaan atau pihak yang memberi pekerjaan dapat menjadi salah satu pertimbangan bagaimana memperlakukan tenaga kerja dalam sistem *outsourcing*.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kerangka Teoretis

Kerangka teoretis adalah suatu model yang menerangkan bagaimana suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Arti teori adalah sebuah kumpulan proposisi umum yang saling berkaitan dan di gunakan untuk menjelaskan hubungan yang timbul antara beberapa variabel yang di observasi.

1. Perlindungan Hukum Bagi Tenagakerja

1.1 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa” Tenagakerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik yang memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenagakerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenagakerja dalam Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenagakerja adalah “ Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik didalam diluar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan

sendiri dan masyarakat. Pengurungan kata didalam maupun diluar hubungan kerja pada pengertian tenagakerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan adadidalam dan ada pula diluar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenagakerja dalam pengertian yang umum.

Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tersebut dipergunakan kembali dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Oleh karena itu perlu penyesuaiaan demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Pekerja sebagai anggota serikat pekerja perlu diberdayakan sehingga mengetahui hak-hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan hukum termasuk kesadaran pekerja tentang sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingannya, karena itu tidak ada pilihan lain untuk meningkatkan ketenagakerjaan.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa” Tenagakerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik yang memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut J. Simanjuntak dalam Lalu Husni (2003: 17), tenaga kerja (*manb. power*) adalah” Penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan , dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus

rumah tangga”. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia.

Menurut J. Simanjuntak dalam Lalu Husni (2003: 17), tenaga kerja terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

- 1) Angkatan kerja (*labour force*) terdiri dari :
 - a) Golongan yang bekerja, dan
 - b) Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.
- 2) Kelompok bukan angkatan kerja terdiri atas :
 - a) Golongan yang bersekolah.
 - b) Golongan yang mengurus rumah tangga
 - c) Golongan lain-lain atau penerima pendapa.

Kemudian menurut Lalu Husni (2003: 35) bahwa “Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dalam defenisi ini didapat dua unsur, yaitu unsur yang bekerja dan unsur yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.hal ini berbed dengan defenisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, untuk kebutuhan sendiri atau pun masyarakat. Dengan demikian pengertian tenagakerja mencakup pekerja atau buruh, pegawai negeri,orang sedang mencari pekerjaan,orang-orang yang memiliki profesi bebas seperti pengacara, dokter dan sebagainya.

Menurut Imam Soepomo dalam Lalu Husni(2003:23) bahwa unsur-unsur hukum ketenagakerjaan mengandung unsur:

- a. Himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Berkenaan dengan suatu kejadian atau peristiwa.
- c. Seseorang yang bekerja pada orang lain.
- d. Upah.

Dari unsur diatas, dijelaskan bahwa substansi hukum perburhan/ketenagakerjaan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seseorang yang disebut buruh pekerja pada orang lain yang disebut dengan majikan(bersifat keperdataan), jadi tidak mengatur hubungan hukum diluar hubungan kerja.

Berdasarkan Undang-Undang No.3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;

Para pihak dalam hukum yang berkaitan dengan hukum ketenaga kerjaan sangat luas dimana tidak hanya pekerja dan pengusaha saja, namun ada pihak lain yang berkaitan. Menurut Danang (2013: 19) pihak yang terkait dalam hukum ketenagakerjaan meliputi: pekerja atau buruh, organisasi pekerja, pengusaha, organisasi pengusaha, dan pemerintah.

1) Buruh/Pekerja.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah sudah dipergunakan sejakn lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah ataupun swasta disebut sebagai “Karyawan atau Pegawai”. Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dengan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal dan juga sektor formal.

Undang-Undang No. 13 Tahun2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka (4) memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah “ Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang

yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang.

2).Pengusaha.

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di sebut bahwa majikan adalah “Orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Dalam pasal 1 angka (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian Pengusaha yakni:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam kedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian Perusahaan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah;

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak,

milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta ataupun milik negara yang mempekerjakan buruh atau pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun;

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3) Organisasi Pekerja/Buruh

Lalu Husni (2000: 31) pekerja adalah yang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik untuk dirinya dan keluarganya. Sedangkan Menurut UU no 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk pemenuhan kebutuhan hidup sendiri maupun masyarakat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja yang hendak bekerja didasarkan pada pemenuhan hidupnya dan keluarganya. Hal ini sangat beralasan karena dizaman yang saat ini sangat diperlukannya peranan (kontribusi) aktif pekerja agar dapat meningkatkan pendapatan hidup keluarga mengingat kebutuhan hidup yang semakin meningkat.

Bekerja adalah melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit satu jam secara terus menerus dalam seminggu yang lalu (termasuk pekerja keluarga tanpa upah yang membantu dalam suatu usaha atau kegiatan ekonomi). Bekerja biasanya didorong oleh beberapa faktor, salah satunya motivasi. Menurut Ananta dan Aris, (2003: 18) pada umumnya motivasi kerja kebanyakan

tenagakerjaan adalah membantu menghidupi keluarga. Akan tetapi, motivasi itu juga mempunyai makna khusus karena memungkinkan memiliki otonomi keuangan, agar tidak selalu tergantung pendapatan. Beberapa motivasi pekerja bekerja pada industri rumah tangga pangan adalah karena pekerja tidak bekerja, pendapatan rumah tangga kurang, mengisi waktu luang, ingin mencari uang sendiri, dan ingin mencari pengalaman.

Menurut Payaman Simanjuntak (2001:47), tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/ usia.

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebagai implementasi dari amanat ketentuan pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan Undang-Undang, maka pemerintah telah meratifikasi konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 dengan Undang-Undang No 18 Tahun 1956 mengenai Dasar-Dasar Hak Berorganisasi Dan Berunding Bersama.

Pelaksanaan ketentuan Undang-Undang tersebut dalam menata organisasi buruh di Indonesia. Bentuk federatif organisasi buruh dalam

memperjuangkan kepentingan buruh, namun secara “Politis” bentuk federatif sering kali sukar dikendalikan, para buruh seringkali melakukan aksi-aksi jika hak-haknya tidak dipenuhi. Menurut Lalu Husni (2003; 41) mengembangkan serikat pekerja kedepan harus diubah kembali bentuk kesatuan menjadi bentuk federatif dan beberapa hal yang perlu mendapat penanganan dalam undang-undang serikat pekerja adalah;

- A. Memberikan otonomi yang seluas-luasnya kepada organisasi pekerja ditingkat unit/perusahaan untuk mengorganisasikan dirinya tanpa campur tangan pihak pengusaha maupun pemerintah dengan kata lain serikat pekerja harus tumbuh dari bawah.
- B. Serikat pekerja ditingkat unit/perusahaan ini perlu diperkuat untuk meningkatkan pekerja, karena serikat pekerja tingkat unit/perusahaan selain sebagai subjek atau yang membuat perjanjian kerja bersama dengan perusahaan, juga sebagai lembaga bipartit;
- C. Jika serikat pekerja di tingkat unit/perusahaan ingin menggabungkan diri dengan serikat pekerja dapat dilakukan melalui wadah federasi serikat pekerja, demikian pula halnya gabungan serikat pekerja dapat bergabung dalam konfederasi pekerja;
- D. Untuk membantu tercapainya hal-hal diatas, perlu pemberdayaan pekerja dan pengusaha. Pekerja perlu diberdayakan untuk meningkatkan keahlian atau keterampilan dan kesadaran tentang arti pentingnya serikat pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingan dalam rangka peningkatan kesejahteraannya. Pengusaha perlu diberdayakan agar

memahami keberadaan organisasi pekerja adalah sebagai mitra kerja bukan sebagai lawan yang dapat menentang segala kebijaksanaannya.

5. Organisasi Pengusaha.

I. KADIN

KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian. Tujuan KADIN adalah;

- a) Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan perusahaan Indonesia di bidang usaha negara, usaha koperasi dan usaha swasta dalam keduanya sebagai pelaku-pelaku ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945
- b) Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional.

II. APINDO

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) APINDO di dasari atas peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan peranannya bsebagai kekuatan sosial dan ekonomi. Organisasi pengusaha tetap memberikan peranan penting dalam hubungan ketenagakerjaan yakni sebagai

anggota tripartit yang berperan sama dengan serikat pekerja dalam menangani setiap permasalahan yang ada. Karena itu perhatian organisasi pengusaha tidak hanya memperjuangkan kepentingannya tetapi juga kepentingan pekerja sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapatkan perlindungan hukum. Kondisi yang ada sekarang menunjukkan keengganan para pengusaha untuk segera memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

III. Pemerintah/Pengusaha.

Campur tangan pemerintah (Pengusaha) dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan atau ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan hak dan kewajiban para pihak.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum dibidang perburuhan atau ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang

ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan dilapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan.

Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial, kesejahteraan, dan sosial-politik. Dari segi dimensi ekonomis, pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk itu harus dibangun sistem pelatihan kerja, sistem informasi pasar kerja, baik secara lokal dan antar daerah maupun keluar negeri.

Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi dapat tercipta dan meningkatkan daya beli masyarakat. Penciptaan kesempatan kerja dilakukan dengan menumbuhkan dunia usaha melalui berbagai kebijakan, antara lain dibidang produksi, moneter, fiskal, distribusi, harga dan upah, ekspor-impor serta dibidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, setiap pengambilan kebijakan

dibidang perluasan kesempatan kerja dan ketenagakerjaan, selalu mempunyai dimensi ekonomis politis.

Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenagakerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial, dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multidimensi, cakupan luas dan sangat kompleks. Dari masalah ketenagakerjaan yang demikian luas, bangsa Indonesia sekarang ini sedang menghadapi beberapa masalah ketenagakerjaan mendesak yang memerlukan perhatian khusus kabinet yang akan datang, yaitu;

- a) Masalah pengangguran dan setengah pengangguran,
- b) Masalah pengiriman tenaga kerja keluar negeri,
- c) Masalah pelatihan kerja,
- d) Masalah pembinaan hubungan industrial,
- e) Masalah perundang-undangan ketenagakerjaan, dan;
- f) Masalah kesiapan aparat,

1.2 Perjanjian Kerja.

Menurut Lalu Husni (2003; 54) “ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatuan (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selanjutnya menurut Iman Soepomo dalam Lalu Husni (2003; 54) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah” Suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakanburuh dengan membayar upah”.

1) **Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja.**

a. Adanya Unsur work atau pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.

b. Adanya unsur perintah.

Dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh perusahaan adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah perusahaan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya Upah.

Dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada perusahaan adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungsn kerja.

2.) **Syarat Sahnya Perjanjian kerja.**

a. Kesepakatan kedua belah pihak;

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjian;

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertibab umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan kesepakatan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerjaan tersebut untuk pekerjaannya.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

1.3 Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepmo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja.

2. Bidang hubungan kerja

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

3. Bidang kesehatan kerja

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehaannya.

4. Bidang keamanan kerja

Bidang keamanan kerja, adalah perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja.

5. Bidang jaminan sosial buruh

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT.Maju Mitra Marsada.

Sifat Hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum itu merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk kedalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum yang lain.

1. Sifat Hukum Ketenagakerjaan.

Ditinjau dari sifatnya, hukum perburuhan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang-perorangan (pembuatan perjanjian kerja).

2. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan didalam tata hukum indonesia terletak dibidang hukum administrasi/tatanegara, hukum perdata, dan hukum pidana

kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan haruslah mendasar pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut.

2. Outsourcing

2.1 Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing merupakan bahasa asing yang berasal dari dua suku kata *Out* yang berarti “luar” dan *Source* yang berarti “sumber”. Namun di artikan kedalam bahasa Indonesia, *Outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni “contracting out”. Dalam hukum ketenagakerjaan *outsourcing* disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan.

Sementara menurut Chandra Suwondo (2004:2) definisi *outsourcing* adalah sebagai berikut: “*Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).” Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan *outsourcing* adalah pemindahan kegiatan operasi perusahaan yang bukan merupakan kompetensi utama kepada perusahaan lain.

Outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambil keputusannya kepada pihak lain (outside provider), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah

pendelegasian operasi dan manajemen harian dari proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).

Secara definitive, *Outsourcing* diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Istilah *Outsourcing* ini juga sering disebut juga system kerja kontrak.

Definisi lainnya dari *outsourcing* atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam religasi ketenaga kerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non-core business unit*) atau secara praktek semua kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*. Alih daya dapat didefinisikan sebagai tindakan penyerahan atau pendelegasian sebagai pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lain. Jenis perusahaan yang didelegasikan biasanya adalah pekerjaan yang tidak menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut.

Memahami makna dasar alih dayadan pekerjaan yang terkait dengan alih daya, alih daya dapat menjadi suatu hal yang sangat baik bagi perusahaan. Alih daya tenaga kerja dapat menjadi suatu rencana strategi suatu perusahaan agar benar-benar fokus kepada keunggulan kompetitifnya dan memberikan perusahaan lain mengerjakan tugas yang menjadikan keunggulan komperatif mereka.

Contohnya ada sebuah institusi pendidikan yang tentu saja memiliki keunggulan kompetitif di bidang layanan atau jasa pendidikan.

Biasanya kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan pelatihan. Namun hal ini dirasa semakin menambah biaya yang lebih besar dan masalah personalia seperti ketidakhadiran, keterlambatan putaran karyawan dan diskriminasi. Jika perusahaan menunjukkan adanya kebutuhan tambahan atau penggantian karyawan, perusahaan mungkin memutuskan untuk tidak langsung melakukan upaya rekrutmen karena biaya seleksi dan rekrutmen cukup tinggi. Oleh karena itu, perusahaan patut memikirkan alternatifnya salah satunya dengan *outsourcing*.

Outsourcing (alih daya) yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kemudian diserahkan kepada perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kemudian diserahkan kepada perusahaan lain yang disebut perusahaan penerima pekerjaan. Pengertian mengenai bentuk *Outsourcing* secara umum adalah beberapa pekerjaan kemudian diserahkan kepada perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerjaan tetapi hanya kepada perusahaan penyalur/pengarah tenaga kerja.

Tenaga kerja kontrak tidak tetap *outsourcing* adalah "Pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu". Perjanjian kerja waktu tertentu inilah yang mendasari adanya pekerja kontrak. Kebalikan dari perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja

untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja yang menjadi dasar bagi pekerja tetap.

Pada dasarnya terdapat dua jenis perjanjian kontrak kerja, yaitu perjanjian kerja untuk perjanjian yang diborongkan dan perjanjian kerja untuk pekerja yang diborongkan. Dari sinilah muncul istilah *outsourcing* (alih daya), yaitu sebuah proses penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga. Menurut Undang-undang ketenagakerjaan, ada dua bentuk *outsourcing*, yaitu *outsourcing* pekerjaan dan pekerja. Secara harfiah, istilah *outsourcing* diartikan sebagai alih daya atau pendelegasian suatu proses bisnis kepada pihak ketiga. Namun, ada juga yang berpendapat bahwa istilah *outsourcing* adalah untuk pekerjaan yang di borong, sedangkan pekerja kontrak merupakan pekerja yang di borong.

Outsourcing menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan khususnya bagi tenaga kerja. Oleh sebab itu terdapat pro dan terhadap penggunaan *outsourcing*. Jenis-jenis *outsourcing*. Berikut adalah beberapa jenis *outsourcing* (pengalihdayaan) yang dapat dilakukan oleh perusahaan, yakni sebagai berikut:

1. *Contracting*, merupakan bentuk penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga yang paling sederhana dan merupakan bentuk yang paling lama. Langkah ini adalah langkah berjangka pendek, hanya mempunyai arti taktis dan bukan merupakan bagian dari strategi (besar) perusahaan tetapi hanya untuk mencari cara yang praktis saja.
2. *Outsourcing*, penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang profesional dan berkelas

dunia. Diperlukan pihak pemberi jasa yang menspesialisasikan dirinya pada jenis pekerjaan atau aktivitas yang akan diserahkan.

3. *In Sourcing*, kebalikan dari *outsourcing*, dengan menerima pekerjaan dari perusahaan lain. Motivasi utamanya adalah dengan menjaga tingkat produktivitas dan penggunaan aset secara maksimal agar biaya satuannya dapat ditekan dimana hal ini akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Dengan demikian kompetensi utamanya tidak hanya digunakan sendiri tetapi juga dapat digunakan oleh perusahaan lain yang akan meningkatkan keuntungan.
4. *Co-Sourcing*, jenis hubungan pekerjaan dan aktivitas dimana hubungan antara perusahaan dan rekan lebih erat dari sekedar hubungan *outsourcing*. Contohnya adalah dengan memperbantukan tenaga ahli pada perusahaan pemberi jasa saling mendukung kegiatan masing-masing perusahaan.

2.2 Dasar Hukum *Outsourcing*

Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia, membagi *outsourcing* (Alih Daya) menjadi dua bagian, yaitu: pemborong pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya daftar revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan *outsourcing* (Alih Daya) mengenai pemborong pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong kearah sub contracting pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

Untuk mengkaji hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan terlebih dahulu secara garis besar pengaturan *outsourcing* (Alih Daya) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 diatur dalam pasal 39.

Pasal 39 ayat (1) yang berbunyi “ Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja ”.

B. Kerangka Konseptual.

Undang-Undang yang berlaku di Indonesia saat ini yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tidakn dari *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan pasal 42 Undang-Undang ketenagakerjaan yang isinya mengatakan sebagai tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan dalam waktu tertentu.

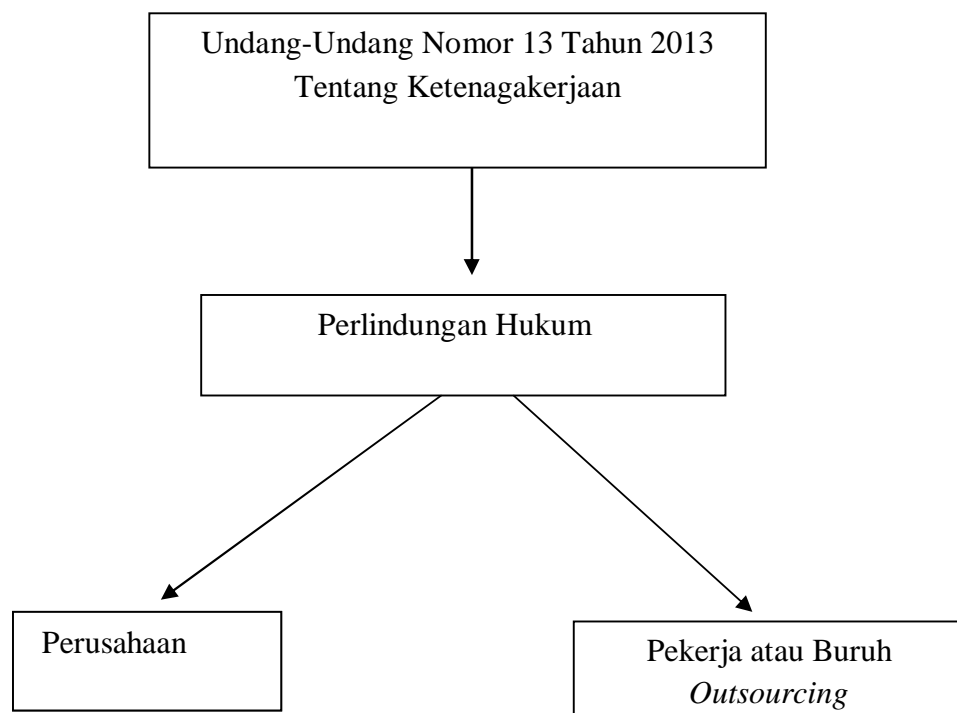
Outsourcing (Alih Daya) sebagai suatu penyedia tenaga kerja oleh pihak lain dilakukan dengan terlebih dahulu memisahkan antarapekerja utama (*core business*) dengan pekerja penunjang perusahaan (*non core business*) dalam suatu dokumen tertulis yang disusun oleh manajemen perusahaan untuk efisiensi dan mengurangi biaya produksi, perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi yaitu:

Outsourcing(Alih Daya) sebagai suatu penyediaan tenaga kerja oleh pihak lain dilakukan dengan terlebih dahulu memisahkan antara pekerja utama (*core business*) dengan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) dalam

suatu dokumen tertulis yang disusun oleh manajemen perusahaan. Dalam melakukan *outsourcing* perusahaan pengguna jasa *outsourcing* bekerjasama dengan perusahaan *outsourcing*, dimana hubungan hukumnya diwujudkan dalam suatu perjanjian kerjasama yang yang memuat antara lain tentang jangka waktu *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* untuk ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing*

Tabel 2.1

Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian atau metode ilmiah adalah prosedur atau langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu. Jadi metode penelitian adalah cara sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Sulisty Baasuki (2006; 24) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang mencoba mencari penjelasan yang tepat dan cukup dari semua aktifitas, obyek, proses dan manusia. Penelitian deskriptif berkaitan dengan pengumpulan fakta, dan identifikasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif normatif yaitu penelitian hukum diperlukan metode ilmiah dalam pengumpulan data untuk diteliti yang berdasarkan pada sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum dengan cara menganalisisnya.

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menetapkan lokasi penelitian yaitu PT. Mitra Maju Marsada di jalan. Jermal Lorong Mesjid III LK. X kel. Sei Mati kec. Medan Labuhan ,kota medan. Ada pun penentuan lokasi ini di dasarkan atas beberapa pertimbangan sebagai berikut:

1. Lokasi ini dipilih oleh penulis karena belum pernah dilakukan penelitian sesuai dengan judul ini.
2. Penulis merasa tertarik untuk meneliti di perusahaan ini.

2. Waktu Penelitian.

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2017 sampai akhir dan bulan Februari 2018. Adapun tabel rencana dan pelaksanaan penelitiannya secara berikut:

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

N O	Jenis Kegiatan	Bulan																			
		Novembe r				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penulisan Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■												
2	Seminar Proposal									■											
3	Perbaik an Proposal										■	■									
4	Pengump ulan Data													■	■	■	■	■	■	■	■
5	Pengolah an Data																				■
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbing an Skripsi																				
8	Persetuju an Skripsi																				

B. Subjek dan Objek

1. Subjek

Menurut Sugiono (2016; 28) subjek penelitian adalah “Orang, tempat, benda yang diamati atau lembaga (organisasi)”. Jadi subjek dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri karena peneliti sendirilah yang melakukan penelitian secara langsung.

2. Objek

Menurut Sugiono (2016; 31) objek penelitian adalah “Keadaan suatu benda, orang, atau yang menjadi pusat perhatian dan sarana penelitian. Jadi objek dalam penelitian ini adalah pekerja yang bekerja di PT.Mitra Maju Marsada di jalan. Jermal Lorong Mesjid III LK.X kel.Sei Mati kec. Medan Labuhan, Kota Medan.

C. Variabel Penelitian

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa” Tenagakerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa, baik yang memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah hak-hak pekerja *outsourcing*. Kalau ada pertanyaan tentang apa yang anda teliti, maka jawabannya berkenaan dengan variable penelitian.

Dengan demikian, dalam penelitian ini memiliki satu variabel. Yaitu: variabel X perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam perjanjian kerja

ditinjau menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2013. Oleh karena itu peneliti bersifat deskriptif normatif.

D. Definisi Operasional

- a. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
- b. *Outsourcing* adalah pekerja/buruh yang berasal dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan produksi, yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan diluar usaha pokok suatu perusahaan.
- c. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah kepada pihak lainnya, majikan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

D. Instrumen Penelitian

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti yang dilakukan pengumpulan data dengan cara ini penulis melakukan dengan mengadakan pengamatan langsung kelokasi penelitian guna melihat secara langsung mengenai situasi dan keadaan yang sebenarnya, sebagai

pelengkap dan sebagai perbandingan dengan keterangan yang di dapat dari teori-teori di dalam buku.

2. Studi Pustaka

Menurut Arikunto (2006; 211) studi pustaka adalah “Teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap berbagai buku, literatur, catatan , serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan”.

3. Dokumentasi

Menurut Ari Kunto (2006: 231) metode dokumentasi yaitu “Mencari data mengenai hal-hal atau fariabel yang berupa catatan,transkrip, buku, surat kabar, majalah, perasasti, notulen rapat, leger, agenda dan sebagainya”.

Analisis dokumentasi yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen baik yang berada di PT Mitra Maju Marsada di Jalan Jermal Lorong Mesjid III LK. X kec. Medan labuhan, kota medan. Atau pun diluar PT yang tentunya ada hubungannya dengan penelitian tersebut.

4. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013; 317) wawancara adalah “Pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna suatu topik tertentu dan dengan wawancara, peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipasi dalam

menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi yang tidak mungkin bisa ditemukan dalam observasi”.

Menurut Sugiyono (2013: 319) wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui tentang pasti tentang informasi apa yang akan di peroleh. Oleh karna itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

Tabel 3.2

KISI-KISI WAWANCARA

Variabel	Indikator	Item	Jumlah
X Perlindungan Hukum Bagi pekerja <i>Outsourcing</i>	Perjanjian kontrak pekerja <i>outsourcing</i>	1,2	2
	Hak-hak pekerja <i>outsourcing</i>	3,4	2
	Fasilitas <i>outsourcing</i>	5,6	2

Menurut Sugiono (2016; 24) Untuk alternative jawaban dalam wawancara ini ditetapkan skor yang diberikan untuk masing-masing pilihan dengan menggunakan modifikasi wawancara.

E. TEKNIK ANALISIS DATA

Setelah data terkumpul secara lengkap, maka tahapan selanjutnya adalah analisis data. Seluruh data yang terkumpul diolah sedemikian rupa sehingga tercapai suatu kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif.

Analisis data kuantitatif ini merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikan dalam suatu pola dan ukuran untuk dijadikan suatu kesimpulan. Analisis data digunakan untuk menyederhanakan data sehingga mudah untuk ditafsirkan. Jadi, analisis berdasarkan pada data yang diperoleh dari penelitian bersifat bebas.

Berdasarkan uraian diatas, maka tahapan-tahapan analisis data yang dilakukan penelitian ini sebagai berikut;

1. Pengumpulan Data.

Menurut Sugiyono (2016; 341) Pengumpulan Data adalah “Sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan atau dengan melihat penyajian-penyajian akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan lebih jauh menganalisis tentang pemahaman yang di dapat”.

2. Reduksi Data.

Reduksi data termasuk dalam kategori pekerjaan data. Data yang berupa catatan lapangan (isi wawancara) sebagai bahan mentah, dirangkai, diikhisarkan.

Dimana masing-masing dapat dimasukkan yang sama atau permasalahan yang sama.

Jadi, laporan yang berasal dari lapangan sebagai bahan mentah dirangkum, reduksi lebih sistematis, difokuskan pada pokok-pokok yang penting sehingga lebih mudah dikendalikan dan dipermudahkan untuk peneliti mencari kembali data yang diperoleh jika diperlukan.

Penulis telah menjelaskan metode penelitian, bahwa penelitian bersifat deskriptif kualitatif, maka untuk menganalisis data yang terkumpul penulis menggunakan tabel frekuensi (statistik sederhana) dengan langkah-langkah sebagai berikut;

- a) Mentabulasi jawaban responden.
- b) Menghitung hasil perhitungan frekuensi dari setiap alternatif tabel.
- c) Memasukkan hasil perhitungan frekuensi dan persentase dalam tabel.
- d) Mengadakan analisis data (penafsiran data) yang diperoleh, serta mengambil kesimpulan.

3. Menarik Kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2016; 345) Menarik Kesimpulan adalah “ Penggumpulan data, penyimpanan atau kesimpulan-kesimpulan dari data selama kita meneliti berlangsung dan meninjau ulang pada catatan-catatan lapangan serta menguji data kebenarannya yang telah kita teliti dilapangan”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Mitra Maju Marsada

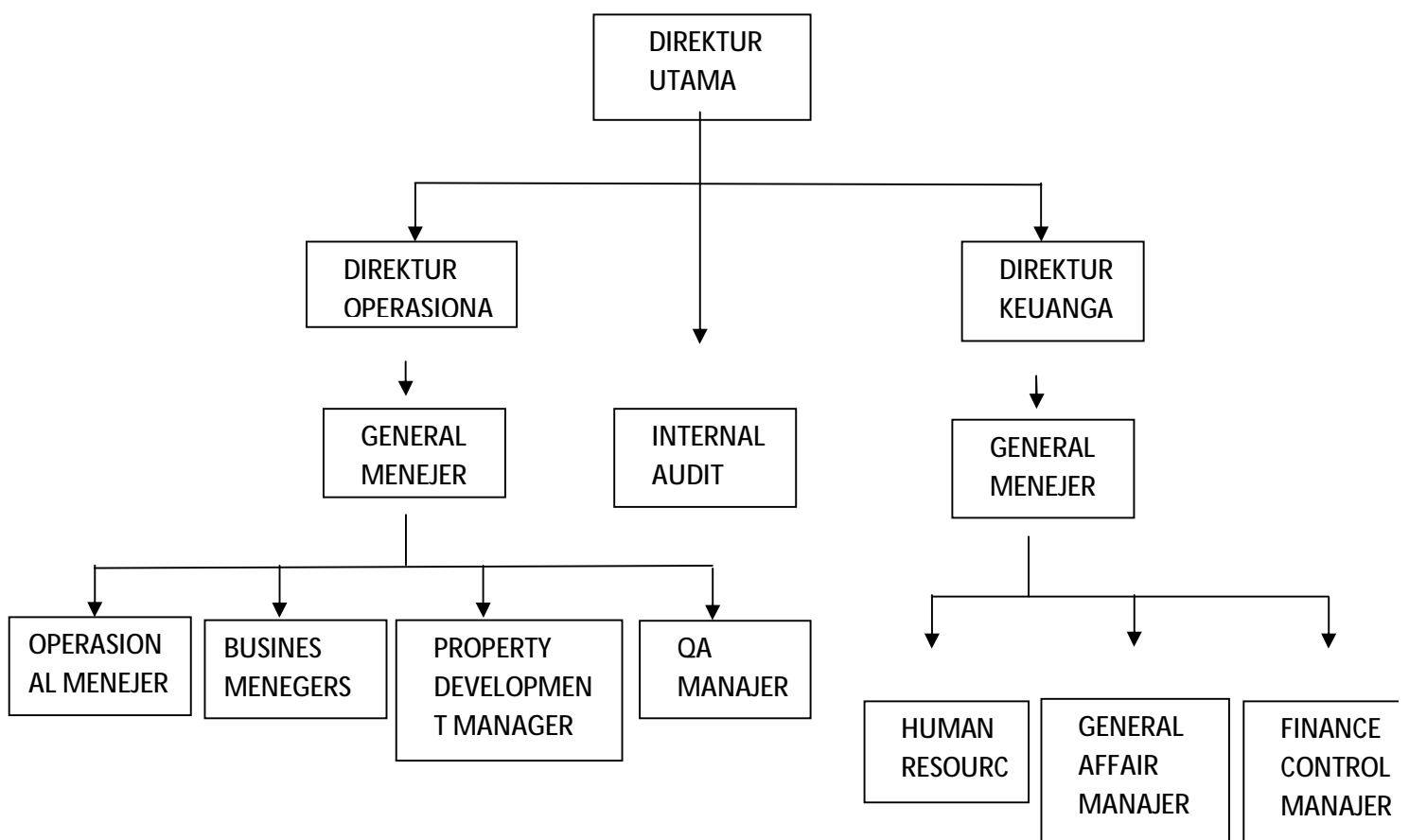
Perusahaan PT. Mitra Maju Marsada merupakan perusahaan yang berbadan hukum yang bergerak dibidang penyediaan jasa pekerja atau buruh. PT. Mitra Maju Marsada berkedudukan di Jl. Jermal Lorong Mesjid III LK. X Kel. Sei Mati Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, dengan akta pendirian tertanggal pada 30 Agustus 2014, PT. Mitra Maju Marsada dipimpin oleh Budi Santoso sebagai direktur utama. Jumlah tenaga kerja yang berada dibawah naungan PT. Mitra Maju Marsada sejumlah 120 orang yang sebagaian besar dipekerjakan di PT. Baja Deli yakni perusahaan pengguna jasa kerja.

Sesuai dengan peraturan perjanjian *outsourcing* (alih daya) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 65 ayat 2 bahwa tenaga kerja hanya dapat dipekerjakan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerja, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara keseluruhan. Namun pada kenyataannya tenaga kerja PT. Mitra Maju Marsada yang bekerja dengan perusahaan lain justru melakukan yang melibatkan pada kegiatan utama perusahaan tersebut PT. Putra Baja Deli merupakan sebuah perusahaan yang memiliki hubungan kerja dengan Pt. Mitra Maju Marsada yakni sebagai perusahaan penggunaan jasa tenaga kerja PT. Mitra Maju Marsada. PT.

Putra Baja Deli sebagai pengguna merupakan sebuah perusahaan yang kegiatan utamanya untuk mengolah besi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa PT. Mitra Maju Marsada mempekerjakan tenaga kerjanya untuk melakukan kegiatan produksi utama dari PT. Putra Baja Deli yakni memproduksi besi bangunan. Berdasarkan peraturan yang berlaku seharusnya dalam sistem outsourcing tenaga kerja hanya diperuntukkan bukan untuk kegiatan produksi.

Tabel 4.1

Struktur Kepemimpinan PT. Mitra Maju Marsada.



Visi dan misi PT. Mitra Maju Marsada

a. Visi

PT. Mitra Maju Marsada mempunyai visi service untuk menjadi salah satu badan usaha yang besar dan baik di Indonesia : **“Perusahaan lah yang menjadi pilihan utama di bidang pengguna jasa tenaga kerja”** dengan menjalankan penggunaan jasa dibidang pekerjaan umum untuk memproduksi besi bangunan. PT. Mitra Maju Marsada hanya diperuntukkan bukan untuk kegiatan produksi.

b. Misi

Adapun misi dari PT.Mita Maju Marsada adalah membangun perusahaan yang bisa menjadi pilihan utama dibidang penguna jasa tenaga kerja. memahami beragam kebutuhan dan menyediakan lapangan pekerjaan kepada orang yang membutuhkan pekerjaan.

2. Tinjauan Umum Undang-undang No. 13 Tahun 2013

Pasal 39 Undang-undang Ketenaga Kerjaan membahas tentang perluasan kesempatan kerja.

1. Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan tenaga kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja .
2. Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.
3. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

4. Lembaga keuangan baik perbangkan maupun nonperbangkan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40

1. Perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
2. Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di lakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendaya guna tenaga kerja suka rela atau dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan tenagakerja.

Pasal 41

1. Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
2. Pemerintah dan masyarakat bersama- sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagai mana di maksud ayat (1).
3. Dalam melaksanakan tugas sebagai mana di maksud di ayat (2) dapat di bentuk badan kordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.

4. Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana di maksud dalam pasal 39, pasal 40, dan ayat (3) dalam pasal ini di ataur dengan peraturan pemerintah.

Pasal 42 Membahas Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing:

1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki ijin tertulis dari menteri atau pejabat yang di tunjuk.
2. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
3. Kewajiban memberi ijin sebagai mana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
4. Tenaga kerja asing dapat di pekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
5. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagai mana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan keputusan menteri.

Pasal 43

1. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing yang disah kan oleh menteri atau pejabat yang di tunjuk rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagai mana di maksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. Alasan penggunaan tenaga kerja asing.

- b. Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan.
 - c. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing dan .
 - d. Penunjukan tenaga kerja kewarga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
2. Ketentuan sebagai mana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan Internasional dan perwakilan negara lain.
 3. Ketentuan mengenai tata cara pengesahan penggunaan tenaga kerja asing di atur dengan keputusan menteri.

Pasal 44

1. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
2. Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagai mana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 45

1. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
 - a. Menunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan ahli keahlian dari ketenaga kerjaan asing.

- b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagai mana di maksud pada huruf (a) yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
2. Ketentuan sebagai mana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau kominsaris.
3. Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan peraturan pemerintah.

Pasal 48

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Pasal 49

Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan keputusan presiden.

4. Latar Belakang di Bentuknya Undang-undang Perjanjian Kerja

Sejak Indonesia mengalami krisis moneter yang terjadi pada pertengahan tahun 1997, seakan-akan telah mendorong kehidupan bangsa ini menuju “ Titik nol kilometer “. Berbagai persoalan sosial, ekonomi dan politik yang selama ini terpendam, kemudian telah muncul kepermukaan dan menuntut penyelesaian secepatnya. Adapun faktor-faktor yang memicu terjadinya krisis ekonomi di

Indonesia antara lain; Bersarnya hutang nasional, ketergantungan pada bahan impor, inefisiensi, adanya korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Dampak dari adanya krisis moneter yang terjadi di Indonesia telah membawa kondisi ketenagakerjaan nasional ke dalam situasi yang serius dan memprihatinkan. Kondisi mengenai tenaga kerja itu disebabkan oleh kurangnya tenaga terdidik dan tenaga terlatih, kurangnya kemampuan ahli informasi, sulitnya merekrut spesialis dan kurangnya pelatihan pendidikan yang berkesinambungan.

Persaingan pada tenaga kerja bersekala global akan semakin tajam dimana Indonesia harus siap menghadapi persaingan tidak hanya pada bangsa sendiri namun juga pada tenaga kerja asing yang rata-rata mereka memiliki kompetensi dan produktifitas yang relatif tinggi, baik pada taraf internasional maupun nasional. Apabila hal itu dibiarkan berlarut-larut maka akan menyebabkan posisi tenaga kerja Indonesia semakin lemah baik dalam sekala nasional maupun internasional sebagai langkah awal dalam mengatasi persaingan dan sebagai wujud kepedulian terhadap tenaga kerja Indonesia, pemerintah melalui Menakertrans bersama Dengan dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menyepakati adanya perubahan Undang- Undang ketenagakerjaan yang dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenaga kerjaan oleh karena itu Undang-Undang lama perlu di cabut atau di tarik kembali serta menggantinya dengan Undang-Undang baru.

Walaupun pada mulanya sempat terjadi perlawanan keras dari serikat buruh terhadap pasal-pasal yang tidak sesuai dan bertentangan dengan hak-hak normatif kaum buruh, namun dengan adanya pertimbangan akhirnya pemerintah tetap mengesahkan Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013.

5. Analisis Data

Dalam pembahasan ini penulisan akan merangkum sejumlah permasalahan yang ada di lapangan melalui hasil wawancara yang telah penulis berikan kepada Bapak Budi Santoso selaku Hr. Representative di PT. Mitra Maju Marsada untuk kemudian menarik kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Adapun permasalahan yang ditemui di lapangan yaitu:

a) Perjanjian kerja antara karyawan dengan Perusahaann di PT. Mitra Maju Marsada

Perjanjian tertulis yang diberikan oleh PT. Mitra Maju Marsada kepada para pekerja yaitu salah satunya apabila ada pekerja yang tidak hadir selama lima hari berturut-turut tanpa pemberitahuan atau keterangan yang jelas maka pihak perusahaan berhak memberhentikan langsung para pekerja. Apabila tidak ada perjanjian kerja antara karyawan dengan buruh maka pihak perusahaan tidak bisa menuntut para karyawan yang melakukan kesalahan.

Bentuk perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* di PT.Mitra Maju Marsada dengan yang bukan karyawan *outsourcing* yaitu :

- 1) Pihak kedua bersedia menerima dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut serta tugas-tugas lain yang diberikan pihak pertama dengan sebaik-baiknya dan rasa tanggung jawab
- 2) Pihak kedua bersedia tunduk dan melaksanakan seluruh ketentuan yang telah diatur baik dari pedoman peraturan tata tertip karyawan.
- 3) Pihak kedua bersedia menyimpan dan menjaga kerahasiaan baik dokumen maupun informasi milik pihak pertama dan tidak membenarkan memberikan informasi yang diketahui baik secara lisan ataupun tulisan.
- 4) Waktu kerja pihak kedua adalah tujuh jam sehari atau empat puluh jam seminggu dan memperoleh istirahat mingguan selama satu hari dalam seminggu. Kedisiplinan dan ketertipan telah diatur dalam peraturan perusahaan dan wajib ditaati apabila ada tindakan yang melanggarnya akan diberi surat peringatan, sebanyak tiga kali akan melakukan pemutusan hubungan kerja.

PT. Mitra Maju juga memiliki perjanjian dengan para karyawan yaitu apabila 7 jam sehari atau 40 jam seminggu pekerja berhak memperoleh istirahat mingguan selama 1 (satu) hari dalam seminggu, kedisiplinan telah ditaati dalam peraturan perusahaan dan wajib di taati apabila ada karyawan yang melanggarnya maka akan diberikan surat peringatan. Dan apabila pihak kedua telah mendapatkan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali akan melakukan pemutusan hubungan kerja.

PT. Maju Marsada juga memberikan uang tambahan Apabila terdapat karyawan yang bekerja lembur perusahaan akan memberikan uang tambahan dari

hasil kerja lembur yang dilakukan karyawan sebesar Rp. 100.000 perhari. PT. Mitra Maju Marsada juga memberikan hak lain kepada para karyawan yaitu para karyawan mendapat tunjangan gaji, serta mendapatkan uang makan sebesar Rp. 25.000 perhari.

PT. Mitra Maju Marsada juga memberikan fasilitas bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, misalnya karyawan yang memiliki jabatan yang tinggi akan mendapatkan fasilitas berupa kendaraan pribadi yang diberikan oleh PT. Mitra Maju Marsada, tetapi jengan perjanjian apabila keryawan tersebut tidak lagi bekerja pada PT tersebut maka fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan akan ditarik kembali.

b) Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing* di Pt. Mitra Maju Marsada di tinjau dari pasal 39 Undang-undang no. 13 tahun 2013

Pasal 39 Undang-undang Ketenaga Kerjaan membahas tentang perluasan kesempatan kerja.

- 1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan tenaga kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja .
- 2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.
- 3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

- 4) Lembaga keuangan baik perbangkan maupun nonperbangkan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40

1. Perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
2. Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di lakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendaya guna tenaga kerja suka rela atau dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan tenagakerja.

Pasal 41

1. Pemeerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
2. Pemerintah dan masyarakat bersama- sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagai mana di maksud ayat (1).
3. Dalam melaksanakan tugas sebagai mana di maksud di ayat (2) dapat di bentuk badan kordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.

4. Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana di maksud dalam pasal 39, pasal 40, dan ayat (3) dalam pasal ini di ataur dengan peraturan pemerintah.

Pasal 42 Membahas Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing:

1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki ijin tertulis dari menteri atau pejabat yang di tunjuk.
2. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
3. Kewajiban memberi ijin sebagai mana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
4. Tenaga kerja asing dapat di pekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
5. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagai mana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan keputusan menteri.

Pasal 43

1. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing yang disah kan oleh menteri atau pejabat yang di tunjuk rencana penguanaan tenaga kerja asing sebagai mana di maksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - e. Alasan penggunaan tenaga kerja asing.

- f. Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan.
 - g. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing dan .
 - h. Penunjukan tenaga kerja kewarga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
2. Ketentuan sebagai mana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan Internasional dan perwakilan negara lain.
 3. Ketentuan mengenai tata cara pengesahan penggunaan tenaga kerja asing di atur dengan keputusan menteri.

Pasal 44

1. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
2. Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagai mana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 45

1. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
 - c. Menunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan ahli keahlian dari ketenaga kerjaan asing.

- d. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagai mana di maksud pada huruf (a) yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
2. Ketentuan sebagai mana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau kominsaris.
3. Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan peraturan pemerintah.

Pasal 48

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Pasal 49

Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan keputusan presiden.

PT. Mitra Maju Marsada juga memberikan jaminan keselamatan kerja pada para karyawan yang bekerja di PT. Mitra Maju Marsada. Pihak perusahaan bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja. Apabila terjadi kecelakaan pada saat karya sedang melakukan pekerjaan maka pihak perusahaan

bertanggung jawab untuk memberikan pengobatan dan menanggung semua biaya pengobatan selama karyawan berada didalam ataupun diluar rumah sakit.

Para karyawan di PT. Mitra Maju marsada juga mendapat jaminan gaji pokok yang sudah memenuhi UMR dan pihak perusahaan juga banyak memberikan tunjangan kepada para karyawan di perusahaan tersebut.

B. Pembahasan Hasil Penelitian.

Sebelum penelitian ini dilakukan terlebih dahulu peneliti mencari informasi tentang sistem perjanjian kerja di Indonesia. Melalui pencarian di internet dengan *website* resmi dan pencarian di buku-buku yang terkait. Setelah itu data dianalisis. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dan reduksi data yaitu mencatat semua data yang terkumpul menggunakan metode deskriptif normatif, penelitian hukum normatif yang mengkaji dan menganalisis peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing* dalam perjanjian kerja. Penelitian secara normatif dalam peneitian ini dari segi peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan permasalahan yang ada.

1. Bentuk perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan.

Bentuk penjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan yaitu :

1. Pihak kedua bersedia menerima dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut serta tugas-tugas lain yang diberikan pihak pertama dengan sebaik-baiknya dan rasa tanggung jawab.
2. Pihak kedua bersedia tunduk dan melaksanakan seluruh ketentuan yang telah diatur baik dari pedoman peraturan tata tertip karyawan.
3. Pihak kedua bersedia menyimpan dan menjaga kerahasiaan baik dokumen maupun informasi milik pihak pertama dan tidak membenarkan memberikan informasi yang diketahui baik secara lisan ataupun tulisan.
4. Waktu kerja pihak kedua adalah tujuh jam sehari atau empat puluh jam seminggu dan memperoleh istirahat mingguan selama satu hari dalam seminggu. Kedisiplinan dan ketertipan telah diatur dalam peraturan perusahaan dan wajib ditaati apabila ada tindakan yang melanggarnya akan diberi surat peringatan, sebanyak tiga kali akan melakukan pemutusan hubungan kerja.
5. Hubungan kerja yang terjalin antara tenaga kerja PT. Mitra Maju Marsada sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja dengan PT. Putra Baja Deli sebagai perusahaan pengguna tenaga kerja tidak memberikan hubungan yang pasti sebagai pihak yang bertanggung jawab dan sebagai pihak yang melakukan pemenuhan hubungan kerja.
6. Tenaga kerja PT. Mitra Maju Marsada sebagai tenaga kerja dalam sistem *outsourcing* dilibatkan dalam kegiatan utama perusahaan pengguna jasa pekerja yang dianggap melanggar peraturan dalam sistem *outsourcing*

seharusnya hanya dapat dilibatkan pada kegiatan penunjang perusahaan pengguna jasa kerja.

2. penerapan perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing* di Pt. Mitra Maju Marsada di tinjau dari pasal 39 Undang-undang no. 13 tahun 2013

Pasal 39 Undang-undang Ketenaga Kerjaan membahas tentang perluasan kesempatan kerja.

- 1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan tenaga kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja .
- 2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.
- 3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- 4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun nonperbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40

1. Perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

2. Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di lakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendaya guna tenaga kerja suka rela atau dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan tenagakerja.

Pasal 41

1. Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
2. Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagai mana di maksud ayat (1).
3. Dalam melaksanakan tugas sebagai mana di maksud di ayat (2) dapat di bentuk badan kordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.
4. Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koerdinasi sebagaimana di maksud dalam pasal 39, pasal 40, dan ayat (3) dalam pasal ini di ataur dengan peraturan pemerintah.

C. Keterbatasan Penelitian.

Penulis mengakui bahwa skripsi ini dapat dikatakan belum sempurna, masih ada keterbatasan dan kekurangan penulis dalam melakukan penelitian dan penganalisisan data hasil penelitian. Keterbatasan yang dihadapi penulis di sebabkan beberapa faktor antara lain :

1. Sulit mengukur secara aktual penelitian tentang perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam perjanjian kerja.
2. Penelitian ini dilakukan secara singkat, hal ini mengingat keterbatasan waktu dan dana yang dimiliki peneliti sehingga mungkin terdapat kesalahan dan menafsirkan data yang di dapat dari lapangan.
3. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis baik moril maupun materil dari awal proses pembuatan proposal, pelaksanaan penelitian hingga pengolahan data.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini dan dihubungkan dengan tujuan penelitian, maka penulis dapat mengambil kesimpulan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam perjanjian kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan:

1. Tenaga kerja PT. Mitra Maju Marsada sebagai tenaga kerja dalam sistem *outsourcing* dilibatkan dalam kegiatan utama perusahaan pengguna jasa pekerja yang dianggap melanggar peraturan dalam sistem *outsourcing* seharusnya hanya dapat dilibatkan pada kegiatan penunjang perusahaan pengguna jasa kerja.
2. Hubungan kerja yang terjalin antara tenaga kerja PT. Mitra Maju Marsada sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja dengan PT. Putra Baja Deli sebagai perusahaan pengguna tenaga kerja tidak memberikan hubungan yang pasti sebagai pihak yang bertanggung jawab dan sebagai pihak yang melakukan pemenuhan hubungan kerja.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan dalam hal ini adalah sebagai berikut;

1. Pemerintah sebagai lembaga negara yang berhak memberikan perlindungan hukum kepada semua lapisan masyarakat, hendaknya perlu diperhatikan kebijakan sistem *outsourcing* yang cenderung banyak merugikan pihak tenaga kerja dalam memperoleh hak-hak pokoknya sebagai tenaga kerja yang merupakan hak yang asasi.
2. Departemen tenaga kerja sebagai salah satu pihak yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap ketenagakerjaan perlu melakukan pengawasan lebih intensif terhadap kebijakan dalam sistem *outsourcing*.
3. Kegiatan utama perusahaan hendaknya tidak melibatkan tenaga kerja dalam sistem *outsourcing* karena jaminan keselamatan kerja yang di sediakan tidak sesuai dengan resiko pekerjaan yang dijalani oleh tenaga kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. 2003. *Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Pustaka Aman
- Fuandy , Munir. *Hukum kontrak* . Bandung : Citra Aditya bakti. 2001.
- Ananta, Aris. 2003. *Ciri Demografis Kualitas Penduduk dan Pembangunan Ekonomi*.
Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta :
Bumi Aksara
- Bambang , dkk. 2013. *Hukum ketenagakerjaan* . Bandung : Pustaka Setia
- Trijono Rachmat, 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* . Jakarta : papas Sinar Sinanti
Yayasan Ilmu-ilmu Sosial. Rajawali Jakarta
- Poewaraminta, 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi. 2005. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta :
Pustaka LP3ES Indonesia
- Ismatullah, Dedi . 2013. *Hukum ketenagakerjaan Jakarta* :Erlangga
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
Bandung : Alfabeta
- Wolfman, Brunetta. 2000. *Perjanjian ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Kanisius
- Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang, Ketenagakerjaan*. (Cet.IV;
Bandung : Citra Umbara, 2012)