BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Tenaga kerja mempunyai peran sangat penting pada suatu perusahaan, hubungan antara sesama tenaga kerja dalam sebuah perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tenaga kerja sebagai bagian dari sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang juga tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional. Disamping itu, ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, mewujudkan masyarakat sejahtera, serta kepercayaan kepada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur, baik material maupun spiritual.¹

Tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 1 ayat (2) yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengecualian dari pengertian tenaga kerja yang tersebut di atas, yakni : anak-anak berumur 18 tahun ke bawah, mereka yang berumur di atas 18 tahun tetapi masih mengunjungi sekolah untuk waktu penuh, mereka yang karena usia tinggi, cacat baik jasmaniah maupun

¹ Heriadi, 2012, *Kepastian Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT. Pertamina Area Sumatera Bagian Utara (SUMBAGUT)* studi kasus pada PT. Pertamina Terminal BBM Teluk Kabung Sumatera Barat, Tesis, Universitas Bung Hatta, Padang, hlm.2.

rohaniah, tidak mampu melakukan pekerjaan, mereka yang karena sesuatu tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan.²

Guna melakukan efisiensi pada pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM), salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara mempekerjakan tenaga kerja kontrak dan praktek pengalihan pekerjaan atau yang biasa disebut dengan *outsourcing*, dan sistem *outsourcing* sendiri telah dilegalkan dalam peraturan perundang-undangan.

Sejak dimungkinkannya sistem *outsourcing* yang diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan banyak perusahaan yang melaksanakannya, mengingat perusahaan tidak perlu repot merekrut pekerja, melatih dan sebagainya karena kewenangan tersebut sudah diberikan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja.³ Namun dengan adanya pelaksanaan sistem *outsourcing* ini menjadikan suatu kegelisahan bagi pekerja yang *di outsourcing* karena tidak ada jaminan kelangsungan waktu kerja mereka dan tidak ada kepastian terhadap hak-hak yang mereka terima. Selain itu dalam pelaksanaannya pekerjaan yang *di outsource* tidak hanya sebatas pekerjaan yang tidak berkaitan dengan kegiatan utama tapi sebaliknya yakni termasuk juga pekerjaan yang merupakan kegiatan utama perusahaan tersebut.⁴

Pada dasarnya pelaksanaan *outsourcing* mempunyai beberapa tujuan, antara lain untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan

² Maiyestati, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bunghatta University Press, Padang, hlm.7

³ Khairani, 2012, *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum dan Penerapannya*, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.

⁴ *Ibid.*

tidak akan menguasai suatu kegiatan industri. Dengan kemitraan tersebut, diharapkan akan terjadi pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah urban, serta akan mendorong terjadinya pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri dan manajemen pengelolaan pabrik.⁵

Pilihan *outsourcing* oleh perusahaan merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi, sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih bermutu dan efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya, sedangkan bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga, karena justru pekerjaan-pekerjaan kecil yang banyak menyita waktu dan pikiran pengusaha.⁶

Outsourcing menurut Komang Priambada dalam bukunya Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, memiliki pengertian sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan.⁷

Outsourcing terbagi dalam dua jenis, yaitu *outsourcing* pekerjaan yang kemudian berkembang menjadi jenis yang kedua, yaitu *outsourcing* manusia.⁸ Contoh *outsourcing* pekerjaan misalkan dalam sebuah perusahaan akuntan publik, sebuah perusahaan minyak mengalihkan pekerjaan auditnya

⁵ Jhon Simon, 2017, *Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap Dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre 1 Sumatera Utara*, Jurnal Publik, Universitas Dharmawangsa Medan.

⁶ *Ibid.*

⁷ Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, 2010, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, hlm. 108-109

⁸ *Ibid.*

kepada sebuah perusahaan akuntan publik. Sedangkan *outsourcing* manusia, contoh untuk pekerjaan *cleaning service, security* sudah menjadi lazim untuk menggunakan pegawai *outsourcing*.⁹

Dasar hukum yang mengatur mengenai tenaga kerja *outsourcing* diatur pada Pasal 35, 64, 65, dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Perkerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Sedangkan Pada ayat (3) nya, pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat. Artinya sebuah perusahaan diperbolehkan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada suatu perusahaan lain yang dianggap mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut melalui perjanjian kerja yang

⁹ *Ibid.*

disepakati oleh kedua belah pihak yang mengatur mengenai hak dan kewajiban keduanya.

Pasal 65 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ayat (1) menjelaskan bahwa, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, sedangkan ayat (2) nya, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- (a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- (b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- (c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- (d) tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pekerja *outsourcing* yang disediakan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja hanya ditujukan untuk pekerjaan yang menunjang pekerjaan pokok/utama. Artinya, tenaga *outsourcing* tidak boleh dipekerjakan untuk pekerjaan utama, seperti proses produksi, administrasi, distribusi dan pemasaran. Pekerjaan penunjang dimaksud, antara lain: *catering*, *security*, *cleaning service* dan lain-lain.¹⁰ Hal demikian ditegaskan dalam Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa

¹⁰ Augustinus Simajuntak, 2018, *Sebuah Pemahaman Integatif antara Hukum dan Praktik Bisnis*, Cetakan Pertama, PT. RajaGrafindo Persada, Depok, hlm.94

pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Selain dalam Pasal 35, 64, 65, dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penjelasan lain juga terdapat dalam Pasal 17 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Perkerjaan Kepada Perusahaan Lain, menjelaskan juga mengenai *outsourcing*, yaitu sebagai berikut:

- (1). Perusahaan pemberi kerja dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2). Pekerjaan yang dapat kepada perusahaan penyedia jasa/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3). Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning servive*)
 - b. Usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*)
 - c. Usaha tenaga pengaman (*security*)/ satuan pengamanan
 - d. Usaha jasa penunjang pertambangan dan perminyakan, dan
 - e. Usaha penyedia angkutan bagi pekerja/buruh.

PT. Mutualplus Global Resources, yang beralamatkan di Jl. Parak Gadang No.3, Ganting Parak Gadang, Kota Padang, sebagai alah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyedia tenaga kerja,.

Perusahaan ini telah banyak menyalurkan tenaga kerja di Kota Padang, salah satunya pada PT. Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang.

PT Bank Kesejahteraan Ekonomi merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam jasa perbankan yang beralamatkan di Gedung PKP-RI Sumatera Barat, Jl. Belakang Olo No.53 B, Kota Padang, yang akta pendiriannya telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 25 Februari 2000 Nomor 16 Tambahan Nomor 1019/2000.

Di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang saat ini terdapat 3 (tiga) orang tenaga kerja *outsourcing* yang berasal dari PT. Mutualplus Global Resources, dengan uraian sebagai berikut :

Tabel 1

Karyawan PT Mutualplus Global Resources di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang

No	Nama	Jabatan
1	Angga Idya Sobris	Data Entry
2	Deny Ari Efendi	Data Entry
3	Doni	Pemasar Kredit Konsumen

Sumber Data : PT Mutualplus Global Resources Tahun 2019

Tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi sebanyak 3 (tiga) orang tersebut pada saat proses melamar pekerjaan, mereka tidak ada berhubungan langsung dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dan proses yang mereka lalui sama halnya seperti proses melamar pekerjaan pada umumnya di suatu perusahaan dan setelah melalui berbagai tahapan tes, pada saat penerimaan dan penandatanganan

perjanjian kerja mereka baru mengetahui bahwa penerimaan karyawan tersebut berada di bawah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.¹¹

Semua dasar hukum yang mengatur mengenai *outsourcing* menerangkan bahwa, hanya ada beberapa pekerjaan yang diperbolehkan untuk di *outsourcing* kan oleh suatu perusahaan, namun dari ke 3 (tiga) tenaga kerja yang ditempatkan di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang semuanya tidak ada yang merupakan pekerjaan penunjang seperti yang ditegaskan di dalam undang-undang.

Perjanjian kerja *outsourcing*, dilakukan dalam 2 (dua) tahap, yakni perjanjian kerja sama antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan sebagai penyedia jasa tenaga kerja dan perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja. Perjanjian kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja tersebut dituangkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang di dalam nya mengatur mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yang telah disepakati di dalam perjanjian tersebut.

Di dalam perjanjian kerja, ada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak yang dituangkan di dalam peraturan perusahaan. Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- (1) Hak dan kewajiban pengusaha
- (2) Hak dan kewajiban pekerja/buruh

¹¹ Wawancara dengan Tenaga Kerja Deny Ari Efendi, Angga Idya Sobris, Doni, Pada Tanggal 20 Juni 2019, pada Pukul 13.05 Wib

- (3) Syarat kerja
- (4) Tata tertib perusahaan
- (5) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Hak pekerja dalam bekerja salah satunya adalah mendapatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai baik pengusaha, lembaga pemerintahan, maupun wiraswasta yang tugas pokoknya mengelola manusia. Salah satu aspek kesejahteraan manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja.¹²

Di dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa, setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Demi mewujudkan jaminan sosial bagi tenaga kerja, pemerintah membentuk sebuah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang bertanggung jawab langsung kepada presiden yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 menerangkan bahwa BPJS terbagi ke dalam 2 (dua) jenis, yakni :

- (a) BPJS Kesehatan; dan
- (b) BPJS Ketenagakerjaan.

¹² Ike Kusdyah Rachmawati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta, hlm.174

Ruang lingkup BPJS Ketenagakerjaan menurut Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah sebagai berikut:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja;
- 2) Jaminan hari tua;
- 3) Jaminan pensiun; dan
- 4) Jaminan kematian.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, ada beberapa jaminan sosial yang semua jaminan sosial tersebut adalah upaya pemerintah di dalam memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Dari 3 (tiga) orang tenaga kerja *outsourcing* dari PT Mutualplus Global Resources yang ditempatkan di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi, saat ini hanya tinggal 1 (satu) orang tenaga kerja yang masih aktif bekerja di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang yakni saudara Angga Idya Sobris dengan jabatan sebagai Data Entry. Tenaga kerja yang bernama Doni telah dilakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan dalam tenggang waktu 3 (tiga) bulan terhitung dari awal bekerja, beliau tidak bisa mencapai target kredit sebagai mana seharusnya, sedangkan tenaga kerja Deny Ari Efendi juga telah dilakukan pemutusan kerja secara sepihak oleh PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang.

Deny Ari Efendi merupakan tenaga kerja *outsourcing* dari PT Mutualplus Global Resources yang ditempatkan di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang. Hubungan kerja antara Deny Ari Effendi dengan

PT Mutualplus Global Resources dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan Nomor: 017/PKWT/MPLUS/PDG/II/2019.

Perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Mutualplus Global Resources dalam hal ini diwakili oleh Alexander Parningotan dengan jabatan sebagai legal & admin supervisor, selanjutnya disebut (pihak pertama) dengan Deny Ari Efendi sebagai tenaga kerja yang ditempatkan pada PT Bank Kesejahteraan Ekonomi sebagai Data Entry, selanjutnya disebut sebagai (pihak kedua), memuat sebanyak 12 (dua belas) pasal yang mengatur mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Di dalam Pasal 1 ayat (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT Mutualplus Global Resource dengan Deny Ari Effendi, dengan Nomor: 017/PKWT/MPLUS/PDG/II/2019 tersebut mengatur mengenai jangka waktu perjanjian yakni, selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai tanggal 01 Maret 2019 sampai dengan 28 Februari 2020 dan pada ayat (3) nya, perjanjian tersebut dapat diperpanjang atas kesepakatan kedua belah pihak dengan tetap mengindahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada tanggal 11 Juni 2019, klien pihak pertama yakni Bank Kesejahteraan Ekonomi mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja yang menyatakan bahwa Deny Ari Effendi efektif bekerja hingga 25 Juni 2019, dan pemutusan hubungan kerja itu tanpa adanya Surat Peringatan 1 (satu), Surat Peringatan 2 (dua) ataupun Surat Peringatan 3 (tiga) terlebih dahulu.

Pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh Deny Ari Efendi seharusnya harus memenuhi persyaratan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan, yakni bahwa suatu perusahaan yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerjanya harus mengadakan perundingan untuk menyampaikan maksud untuk memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja sendiri, hal ini diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta dan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Bila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah-satu organisasi buruh”.

Selain di atur di dalam peraturan perundang-undangan di atas, pemutusan hubungan kerja juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep - 150 / Men / 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, Pasal 27 ayat (3) menyatakan bahwa “Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup bukan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 23, dan uang ganti kerugian sesuai

ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain”.

Pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami oleh saudara Deny Ari Efendi yang dilakukan tanpa ada nya pemberitahuan terlebih dahulu, ataupun tanpa alasan yang jelas sangat merugikan nya dan atas dasar itu pihak dari tenaga kerja berhak memperoleh ganti kerugian dari perusahaan.

Di dalam Pasal 11 ayat (1) sampai dengan ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT Mutualplus Global Resource dengan Deny Ari Effendi, dengan Nomor: 017/PKWT/MPLUS/PDG/II/2019, yang mengatur mengenai ganti rugi menjelaskan bahwa: apabila salah satu pihak akan mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu sebelum masa berlakunya, harus memberitahukan pihak lainnya satu bulan sebelumnya, dan pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya sebesar gaji pihak kedua sampai waktu perjanjian berakhir.

Pengaturan lain mengenai ganti kerugian di atas juga terdapat dalam Pasal 62 Undang- Undang Nomr 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang juga menyatakan bahwa ; apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Deny Ari Effendi selaku tenaga kerja *outsourcing*, beliau telah diakhiri perjanjian kerjanya secara sepihak oleh klien PT Mutualplus Global Resources yakni PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang tanpa adanya pemberitahuan satu bulan sebelumnya dan tanpa ada uang pesangon dan uang ganti kerugian lainnya.¹³ Sementara ganti rugi tersebut telah diatur secara jelas di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT Mutualplus Global Resource dengan Deny Ari Effendi, dengan Nomor: 017/PKWT/MPLUS/PDG/II/2019 yang ditandatangani oleh pihak pertama dan kedua dan diperkuat dalam peraturan perundang-undangan dan mengenai penambahan pekerjaan diluar jam kerja atau melebihi waktu kerja yang ditentukan tidak mendapatkan upah berupa uang kompensasi lembur jika yang bersangkutan bekerja lembur karena sudah diperhitungkan dalam komponen imbal jasa, upah lembur merupakan hak bagi setiap pekerja jika mereka bekerja di luar jam kerja atau melebihi waktu bekerja.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut ke dalam sebuah penulisan dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM PT. MUTUALPLUS GLOBAL RESOURCES DALAM PENGGUNAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI PT BANK KESEJAHTERAAN EKONOMI CABANG PADANG.**

¹³ Wawancara dengan tenaga kerja *outsourcing*, Deny Ari Efendi, Pada tanggal 1 Juli 2019 pada pukul 13.40 Wib.

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimanakah tanggung jawab PT. Mutualplus Global Resources dalam penggunaan jasa tenaga kerja *outsourcing* di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang ?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources ?
3. Bagaimanakah penyelesaian sengketa antara tenaga kerja dengan PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang oleh PT Mutualplus Global Resources ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis tanggung jawab PT. Mutualplus Global Resources dalam penggunaan jasa tenaga kerja *outsourcing* di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang
2. Untuk menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources
3. Untuk menganalisis penyelesaian sengketa antara tenaga kerja dengan PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang oleh PT Mutualplus Global Resources.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penulisan ini juga diharapkan bisa memberikan manfaat dalam bidang ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum perdata

bisnis yang dapat digunakan sebagai acuan bagi tulisan-tulisan sejenis dikemudian hari.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberi manfaat melalui pembahasan yang dipaparkan kepada masyarakat terkhusus para pencari kerja dan pembuat kebijakan dikarenakan penggunaan jasa tenaga kerja *outsourcing* telah meliputi berbagai bidang jasa usaha dan melalui penelitian ini perusahaan pengelola jasa tenaga kerja *outsourcing*, pembuat kebijakan dan masyarakat pada umumnya memiliki bahan bacaan dan diskusi yang bisa menambah wawasan dan pengetahuan tentang bidang *outsourcing*.

E. Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

1. Kerangka Teoritis

Teori berasal dari kata "*theoria*" yang berasal dari bahasa Latin yang berarti "perenungan". Sedangkan teori dalam bahasa Yunani berasal dari kata "*thea*" yang berarti "cara atau hasil pandang" adalah suatu konstruksi di alam ide imajinatif manusia tentang realitas-realitas yang ia jumpai dalam pengalaman hidupnya.¹⁴

Pengertian teori lainnya adalah suatu gagasan atau pernyataan yang dianggap sebagai penjelasan atau keterangan dari sekelompok fakta atau fenomena yang perlu diketahui. Untuk dapat memberikan

¹⁴ Suteki dan Galang Taufani, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, PT RajaGrafindo Persada, Depok, hlm 82.

suatu penjelasan atas sesuatu keadaan atau peristiwa yang terjadi, fakta-fakta yang harus menunjukkan adanya suatu gejala yang dibuat dalam suatu kerangka teori.¹⁵

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atas butir-butir pendapat teori, mengenai suatu kasus atau permasalahan yang menjadi dasar perbandingan, pegangan teoritis. Kerangka teori yang dimaksud adalah upaya untuk mengidentifikasi teori-teori hukum, konsep hukum, asas hukum, hasil pemikiran atau butir-butir pendapat yang relevan untuk pelaksanaan suatu penelitian khususnya penelitian hukum. Dengan demikian beberapa teori yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Teori Tanggung jawab (*Legal Liability Theory*)

Munculnya tanggung jawab di bidang hukum perdata, disebabkan karena subjek hukum tidak melaksanakan prestasi dan/atau melakukan perbuatan melawan hukum. Ada 3 unsur yang terkandung dalam teori tanggung jawab hukum yang meliputi, teori, tanggung jawab, dan hukum.¹⁶ Teori tanggung jawab hukum (*legal liability*) telah dikembangkan oleh Hans Kelsen, Wright, Maurice Finkelstein dan Ahmad Sudiro. Hans Kelsen mengemukakan sebuah teori yang menganalisis tentang tanggung jawab hukum yang ia sebut dengan teori tradisional. Di dalam teori tradisional,

¹⁵ Otje Salman dan Anton F. Susanto, 2009, *Teori Hukum*, PT. Refika Aditama, Bandung, hlm.22

¹⁶ Salim dan Erlies Septiani Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 207

tanggung jawab dibedakan menjadi dua macam, yaitu : tanggung jawab yang didasarkan kesalahan, dan tanggung jawab mutlak.¹⁷

Tanggung jawab yang didasarkan pada kesalahan adalah tanggung jawab yang dibebankan kepada subjek hukum atau pelaku yang melakukan perbuatan melawan hukum karena ada kekeliruan atau kealpaan.¹⁸ Tanggung jawab berdasarkan Pasal 1366 KUHPerdara, adalah setiap orang bertanggung jawab, bukan hanya atas kerugian yang disebabkan perbuatan-perbuatan, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan kelalaian atau kesembronannya.

b. Teori Keadilan

Dalam Kamus Bahasa Indonesia istilah keadilan berasal dari kata adil, artinya tidak memihak, sepatutnya, tidak sewenang-wenang. Jadi keadilan diartikan sebagai sikap atau perbuatan yang adil. Prinsip keadilan mengindikasikan bahwa inti tuntutan keadilan adalah bahwa untuk tujuan apapun, hak asasi seseorang tidak boleh dilanggar, hak asasi manusia harus dihormati, hak ini melekat pada manusia bukan karena diberikan oleh negara, melainkan karena martabatnya sebagai manusia. Hal ini berarti jika

¹⁷ *Ibid*, hlm. 211-212

¹⁸ *Ibid*.

seseorang mempunyai hak atas sesuatu, orang lain juga mempunyai hak yang sama.¹⁹

Keadilan menurut John Rawls, yakni pada dasarnya merupakan prinsip dari kebijakan rasional yang diaplikasikan untuk konsepsi jumlah dari kesejahteraan seluruh kelompok dalam masyarakat.²⁰ Untuk mencapai keadilan tersebut, maka rasional jika seseorang memaksakan pemenuhan keinginannya sesuai dengan prinsip kegunaan, karena dilakukan untuk memperbesar keuntungan bersih dari kepuasan yang diperoleh oleh anggota masyarakatnya.²¹

Kesamaan dapat meletakkan prinsip-prinsip keadilan, karena pada dasarnya hukum harus menjadi penuntun agar orang dapat mengambil posisi yang adil dengan tetap memperhatikan keinginan kepentingan individunya, dan bertindak proporsional sesuai dengan haknya serta tidak melanggar hukum yang berlaku.²²

c. Teori Hukum Kontrak

Lawrence M. Friedman mengartikan bahwa hukum kontrak adalah perangkat hukum yang hanya mengatur aspek tertentu dari pasar dan mengatur jenis perjanjian tertentu.²³ Sebuah kontrak jika

¹⁹ Bahder Johan Nasution, *Kajian Filosofis tentang Hukum dan Keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern*, Jurnal Hukum, Universitas Jambi, hlm.17

²⁰ Suteki dan Galang Taufani, *Op.Cit*, hlm.100

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid*, hlm.101

²³ Salim HS, 2013, *Hukum Kontrak (Teori & Teknik Penyusunan Kontrak)*, Cetakan Kesembilan, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.3

telah disusun oleh para pihak, maka mereka pula yang akan melaksanakannya.

Charles L. Knapp and Nathan mengartikan *law of contract* is: *our society's legal mechanism for protecting the expectations that arise from the making of agreement for the future exchange of various types of performance, such as the conveyance of property (tangible and intangible), the performance of services, and the payment of money.*²⁴ Artinya adalah bahwa hukum kontrak adalah mekanisme hukum dalam masyarakat untuk melindungi harapan-harapan yang timbul dalam pembuatan persetujuan demi perubahan masa datang yang bervariasi kinerja, seperti pengangkutan kekayaan (yang nyata maupun tidak nyata), kinerja pelayanan, dan pembayaran dengan uang.²⁵

d. Teori Bekerjanya Hukum Dalam Masyarakat

Hukum sebagai institusi sosial ternyata melibatkan peranan dari orang-orang yang tersangkut di dalamnya, khususnya rakyat biasa yang menjadi sasaran pengadministrasian hukum. Kultur hukum merupakan salah satu unsur dari sistem hukum.²⁶

Menurut Friedman, bahwa hukum itu tidak layak hanya dibicarakan dari segi struktur dan substansinya saja, melainkan juga dari segi kulturnya. Struktur hukum adalah pola yang

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid*, hlm 4

²⁶ Satjipto Rahardjo, 1991, *Ilmu Hukum*, Cetakan Ketiga, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.153

memperlihatkan tentang bagaimana hukum itu dijalankan menurut ketentuan-ketentuan formalnya. Sementara struktur memperlihatkan bagaimana pengadilan, pembuatan hukum itu berjalan. Substansi hukum adalah peraturan yang dipakai oleh para pelaku hukum pada waktu melakukan perbuatan-perbuatan serta hubungan-hubungan hukum.²⁷

Untuk melihat bekerjanya hukum sebagai suatu pranata di dalam masyarakat, maka perlu memasukan satu faktor yang menjadi perantara memungkinkan terjadinya penerapan dari norma hukum itu, di dalam kehidupan masyarakat regenerasi atau penerapan hukum itu hanya dapat terjadi melalui manusia sebagai perantaranya dan selanjutnya untuk menunjukkan bekerjanya hukum dimulai dari pembuatan hukum itu sendiri.²⁸

Teori bekerjanya hukum menurut Robert B. Seidmen menjelaskan bahwa setiap peraturan hukum menunjukkan aturan-aturan tentang bagaimana seorang pemegang peranan diharapkan bertindak.²⁹

- 1) Tindakan apa yang diambil oleh seorang pemegang peranan sebagai respon terhadap peraturan hukum yang merupakan fungsi peraturan-peraturan yang ditunjukan kepadanya, sanksi-sanksinya, aktivitas dari lembaga-

²⁷ *Ibid*, hlm.154

²⁸ Satjipto Raharjo, 1979, *Hukum Dan Masyarakat*, Angkasa, Semarang, hlm.48.

²⁹ *Ibid*, hlm.27

lembaga pelaksana serta keseluruhan kompleks kekuatan sosial, politik, dan lainnya.³⁰

- 2) Tindakan apa yang diambil oleh lembaga-lembaga pelaksana sebagai respon terhadap peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan hukum yang ditunjukkan kepada mereka, sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan sosial, politik, dan lain-lainnya.³¹
- 3) Tindakan apa yang diambil oleh lembaga pembuat undang-undang itu akan bertindak merupakan fungsi peraturan-peraturan yang mengatur tingkah laku mereka, sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan sosial, politik, ideologis dan lainnya.³²

Mengingat bahwa masalah tenaga kerja *outsourcing* tidak hanya dilihat dari aspek normatif saja, namun juga dilihat dari aspek sosiologisnya. Oleh karena itu di dalam penelitian ini digunakan teori atau pendekatan sosiologis terhadap hukum sebagai pisau analisis yang berlandaskan pada teori pendekatan sistem Robert B. Seidmen.

2. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

³⁰ *Ibid*, hlm.28

³¹ *Ibid*

³² *Ibid*.

a. Perlindungan Hukum

Hukum secara sosiologis adalah penting dan merupakan lembaga kemasyarakatan (*social institution*) yang merupakan himpunan nilai-nilai, kaidah-kaidah dan pola perilaku yang berkisar pada kebutuhan pokok manusia.³³ Perlindungan hukum adalah suatu bentuk perlindungan dari pada peraturan-perturan dimana tiap-tiap orang yang bermasyarakat hendaknya wajib menaatinya, dan bagi pelanggaran terdapat sanksi.³⁴

b. Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu

Istilah perjanjian berasal dari bahasa belanda *overeenkomst* dan *verbintenis*.³⁵ Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Selain defenisi dari Pasal 1313 KUHPerdata, pengertian perjanjian menurut ahli, yakni :

Wirjono Prodjodikoro

Perjanjian adalah sebagai suatu perbuatan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dimana satu

³³ Soerjono Soekanto, 2006, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.4

³⁴ Regen Paolo, 2009, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri*, Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm.19.

³⁵ R. Soeroso, 2011, *Pejanjian di Bawah Tangan*, Cetakan kedua, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 3

pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak untuk menuntut pelaksanaan perjanjian itu.³⁶

Poin-poin yang perlu disepakati dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja (pekerja kontrak) adalah sebagai berikut :

- a) Jangka waktu perjanjian kerja (sesuai dengan UU Ketenagakerjaan maksimal 3 tahun).
- b) Kesedian pekerja untuk bekerja
- c) Kesedian pekerja untuk menerima perubahan hari dan jam kerja oleh pengusaha jika pengusaha membutuhkan perubahan itu.
- d) Hak pekerja untuk menerima upah atau gaji setiap bulannya dari pengusaha yang pembayarannya dilakukan di akhir atau di awal bulan.
- e) Hak pengusaha untuk mendapat prestasi atau kinerja terbaik dari pekerja.³⁷

Dalam Pasal 1338 KUHPerdara, menerangkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Artinya suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain kesepakatan kedua

³⁶ Qirom Syamsudin Meliala, 1985, *Pokok-Pokok Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Cetakan Pertama, Liberty, Yogyakarta, hlm.61

³⁷ Augustinus Simajuntak, *Op.Cit*, hlm.94-95

belah pihak atau karena alasan alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

Perjanjian kerja jangka waktu tertentu diatur dalam Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ayat (1) menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, sedangkan ayat (2) nya, perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

c. *Outsourcing*

Outsourcing atau yang biasanya disebut dengan praktek pengalihan pekerjaan dengan cara menggunakan tenaga kerja kontrak. Tenaga kerja *outsourcing* yang disediakan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja hanya ditunjukkan untuk pekerjaan yang menunjang pekerjaan pokok/utama yang pada umumnya berstatus kontrak (bukan pekerja tetap).³⁸

Dasar hukum yang mengatur mengenai *outsourcing* diatur dalam Pasal 35, 64, 65, 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa

³⁸ *Ibid.*

pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Pengaturan lainnya terdapat dalam Pasal 17 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Perkerjaan Kepada Perusahaan Lain, menerangkan bahwa perusahaan pemberi kerja dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka metode pendekatan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis sosiologis atau disebut juga dengan yuridis empiris (*socio-legal approach*), yaitu pendekatan dari segi peraturan perundang-undangan dan norma hukum sesuai dengan permasalahan yang ada dan kemudian dihubungkan dengan fakta-fakta yang terjadi di lapangan.

2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi yang penulis pilih adalah PT.Mutualplus Global Resources yang beralamat di Jl. Parak Gadang

No.3 Ganting Parak Gadang, Kota Padang, salah satu perusahaan yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing* di Kota Padang. Alasan penulis memilih lokasi penelitian ini dikarenakan PT Mutualplus Global Resources menjadi salah satu perusahaan *outsourcing* yang tumbuh pesat di Kota Padang yang bekerja sama mulai dari bidang Perbankan, Klinik Kecantikan, Perusahaan Printer, dan sampai kepada Lembaga Pembiayaan.

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam karya tulis ini adalah termasuk penelitian yang bersifat deskriptif analitis yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan di atas. Penelitian deskriptif ini merupakan jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian tentang suatu keadaan sejelas mungkin terhadap objek yang diteliti.

4. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti³⁹.

³⁹ Zainuddin Ali, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.106

Wawancara akan penulis lakukan dengan beberapa orang responden, Bapak Muhammad Ferdy selaku Koordinator Representative PT Mutualplus Global Resources di kantor Cabang Padang, Bapak Ade Irriadi selaku Koordinator Operasional PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang dan kepada tenaga kerja Deny Ari Effendi PT. Mutualplus Global Resources yang ditempatkan pada PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian.⁴⁰ Bahan pustaka dapat digolongkan menjadi 3 karakteristik kekuatan mengikatnya, yaitu sebagai berikut :

- (1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian ini yang terdiri atas, :
 - a. Daftar Perusahaan Yang Bekerja Sama Dengan PT Mutualplus Global Resources.
 - b. Data Karyawan PT Mutualplus Global Resources di PT Bank Kesejahteraan Ekonomi Cabang Padang Dari Tahun 2017 sampai 2019.

⁴⁰ *Ibid.*

c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT Mutualplus Global Resource dengan Deny Ari Effendi, dengan Nomor: 017/PKWT/MPLUS/PDG/II/2019.

(2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer. Misalnya : Buku-buku, jurnal, dll.

(3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder . Misalnya Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris, dll

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden).⁴¹ Wawancara dilakukan secara semi terstruktur, dimana sebelum melakukan wawancara penulis terlebih dahulu membuat daftar pertanyaan, dan disamping itu tidak tertutup kemungkinan pada saat wawancara berlangsung

⁴¹ Rianto Adi, 2004, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, Jakarta, hlm.72

ada pertanyaan baru yang timbul untuk mendukung kesempurnaan data.

b. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah kegiatan pengumpulan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian yang bersumber dari dokumen atau bahan pustaka.⁴²

6. Pengolahan Data dan Analisis Data

Setelah data dikumpulkan di lapangan dengan lengkap dan disusun sesuai dengan permasalahan, maka selanjutnya akan dianalisis secara kualitatif. Analisa kualitatif merupakan analisis data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan-temuan.⁴³

⁴² *Ibid.*

⁴³ Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Op.Cit*, hlm.19