



**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING
DI TAMAN WISATA CANDI BOROBUDUR
KABUPATEN MAGELANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

**Disusun oleh :
Kartika Ayu Anggraeni
NPM : 15.0201.0082**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semenjak diberlakukannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbagai perusahaan atau lembaga bisnis tidak lagi melakukan rekrutmen dalam memenuhi kekurangan pekerja. Kondisi ini dikarenakan dengan menggunakan jasa *outsourcing*, maka perusahaan menjadi lebih fokus dalam menjalankan bisnis. Secara yuridis dalam undang-undang ketenagakerjaan, tidak tertuang secara eksplisit tentang *outsourcing*. Makna yang terkandung dalam undang-undang hanya bidang pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh. Namun dalam prakteknya *outsourcing* banyak dilakukan oleh berbagai perusahaan karena dianggap sangat menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut Prasetyo (2019) alasan utama mengapa perusahaan memutuskan untuk melakukan *outsourcing* yaitu perusahaan memilih *outsourcing* untuk menghemat biaya, perusahaan bisa fokus pada bisnis inti, tidak kesulitan menemukan karyawan yang tepat, perusahaan bisa mendelegasikan tugas pekerjaan yang sulit untuk ditangani dan perusahaan bisa meringkaskan ulang proses bisnis.

Keuntungan perusahaan memilih *outsourcing* untuk menghemat biaya dikarenakan biaya yang lebih sedikit. Perusahaan dapat menyimpan *budget* atau anggaran pekerjaan administratif dalam merekrut karyawan. Manfaat ini memiliki dampak pada pendapatan perusahaan dan akan menghasilkan

penghematan biaya yang signifikan. Penggunaan jasa *outsourcing* perusahaan dapat fokus pada bisnis inti. Perusahaan dapat memilih untuk fokus pada bisnis inti sambil menyerahkan setiap tugas lain seperti perekrutan karyawan kepada *outsourcing*.

Penerapan *outsourcing* perusahaan juga tidak menemui kesulitan menemukan karyawan yang tepat. Perusahaan bahkan dapat menyewa karyawan secukupnya selama perusahaan pengguna tenaga *outsourcing* membutuhkannya sampai pekerjaan selesai. Selain itu, perusahaan *outsourcing* juga bisa membantu banyak layanan lain yang perusahaan butuhkan, seperti perencanaan bisnis, riset pasar, pembuatan prospek. Pengusaha sukses tentunya akan mengetahui secara persis berapa banyak waktu yang dibutuhkan untuk membuat rencana bisnis. Bisnis yang sukses membuat karyawannya sibuk dengan pekerjaan terbaik. Selain itu perusahaan bisa menyewa setiap layanan lain yang mereka butuhkan, untuk jangka waktu tertentu.

Mengalihdayakan atau menyewa layanan memungkinkan bisnis atau perusahaan untuk memperhatikan rekayasa ulang proses bisnis dan manfaatnya. Dengan *outsourcing*, perusahaan dapat membawa inovasi dalam proses bisnisnya. Selain itu *outsourcing* memungkinkan penyederhanaan dan penghapusan langkah-langkah tidak penting. *Outsourcing* juga membantu dalam melakukan layanan dan proses tertentu dengan lebih baik. Kondisi ini memberikan makna bahwa motif atau alasan perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* ditujukan untuk kepentingan internal. Walaupun sistem ini sangat menguntungkan perusahaan tetapi sangat merugikan bagi pekerja. Perusahaan

hanya berfikir pada efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan dan bertanggung jawaban masalah tenaga kerja, sepenuhnya berada lembaga atau organisasi penyedia jasa *outsourcing*. Kontrak perjanjian antara perusahaan dengan penyedia jasa *outsourcing* mempunyai makna bahwa masalah-masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja, merupakan tanggung jawab penyedia jasa, termasuk juga perlindungan tenaga kerja.

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Ketentuan ini mempunyai implikasi bahwa perusahaan yang menggunakan tenaga kerja dari perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*, tentunya tetap harus memberikan perlindungan pada tenaga kerja.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerja sekurang-kurangnya sama dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja. Kondisi ini dimaksudkan agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja/buruh baik di perusahaan pemberi maupun perusahaan penerima pekerjaan. Ketentuan ini dikarenakan pada hakekatnya bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi syarat kerja, upah, perlindungan kerja yang lebih rendah. Namun demikian dalam prakteknya tidak semua perusahaan menerapkannya, seperti halnya yang terjadi di Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang.

Taman wisata Candi Borobudur, selama ini menggunakan tenaga *outsourcing* dan sepenuhnya perjanjian yang terjadi hanya berlangsung antara pengelola Taman Wisata Candi Borobudur dengan perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*. Secara empiris, perlindungan tenaga *outsourcing* yang bekerja di Taman Wisata Candi Borobudur belum mendapatkan perlindungan kerja sebagaimana yang tertuang dalam undang-undang. Kondisi ini mencerminkan bahwa secara yuridis, tenaga kerja *outsourcing* belum terpenuhi hak-haknya secara optimal sehingga menimbulkan keluhan dan kurang optimalnya tenaga *outsourcing* dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa tenaga *outsourcing* dapat dikemukakan bahwa salah satu bentuk belum terpenuhinya perlindungan kerja yaitu tidak diperolehnya kompensasi ketika tenaga *outsourcing* bekerja lembur. Tenaga kerja *outsourcing* diwajibkan untuk masuk bekerja pada hari libur nasional sebagai kebijakan untuk melayani wisatawan domestik maupun manca negara. Namun demikian, kompensasi yang diterima hanya berupa insentif, dan lembur di hari biasa diberi kompensasi ganti libur sementara dalam Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2023 disebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Kondisi ini tentunya rawan terjadinya konflik antara perusahaan dengan tenaga kerja *outsourcing*, karena karyawan *outsourcing* tahu akan hak-hak yang harusnya ia terima. Perusahaan sering membuat keputusan-keputusan dan kesepakatan yang hanya melibatkan vendor penyedia jasa *outsourcing* sehingga adanya indikasi hak-hak karyawan

outsourcing tidak diberikan secara penuh sering terjadi. Pengelola Taman Wisata Candi Borobudur berpegang prinsip pada perjanjian yang telah disepakati bersama dengan penyedia jasa *outsourcing*. Kondisi ini tentunya dapat merugikan karyawan *outsourcing* karena hak-hak sebagai tenaga *outsourcing* tidak disampaikan sebagaimana mestinya. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas peneliti merumuskan permasalahan yang menjadi kajian pokok dalam penelitian, yaitu:

1. Bagaimanakah pemenuhan hak-hak karyawan *outsourcing* di Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang.
2. Hambatan apa sajakah yang ditemui dalam pelaksanaan perlindungan hukum karyawan *outsourcing* di Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang dan solusinya.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak karyawan *outsourcing* di Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang.

2. Untuk mengetahui hambatan ditemui dalam pelaksanaan perlindungan hukum karyawan *outsourcing* di Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat dari segi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kemajuan bagi ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah Daerah

Memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu hukum tentang arti pentingnya perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*.

- b. Bagi Praktisi

Dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada masyarakat tentang arti pentingnya perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengangkat tema yang sama dengan sudut pandang yang berbeda.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi ini dibagi dalam lima bab, antara bab yang satu dengan bab yang lainnya saling terkait. Bagaimana isi masing-masing bab dapat dilihat uraian sebagai berikut :

- Bab I : **Pendahuluan**, dalam bab ini akan dibahas tentang latar belakang masalah atau alasan pemilihan judul. Dari penjelasan akan dapat diketahui alasan dipilihnya judul skripsi serta dapat dilihat arah jalan pemikiran secara singkat yang menjadi penuntun dalam melakukan pembahasan terhadap sub bab berikutnya. Selanjutnya dalam bab ini juga akan dibahas mengenai perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kegunaan penelitian dan sistematika skripsi
- Bab II : **Tinjauan Pustaka**, berisi tentang teori-teori yang menjadi dasar dalam pembahasan masalah yang meliputi tentang hasil penelitian sebelumnya, perlindungan hukum tenaga kerja, pengertian *outsourcing*, perjanjian kerja, perlindungan kerja, dan tempat kerja.
- Bab III : **Metode Penelitian**, berisi tentang metode yang digunakan dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini sehingga dapat dihasilkan skripsi yang bersifat ilmiah. Dalam metodologi penelitian ini akan diuraikan hal-hal mengenai jenis penelitian, spesifikasi penelitian, bahan penelitian, tahapan penelitian, metode pendekatan dan metode analisa data
- Bab IV : **Hasil penelitian dan pembahasan**, yang akan menguraikan hasil penelitian tentang pelaksanaan :
- 1.) Gambaran umum Taman Wisata Candi Borobudur dimana mempunyai tenaga kerja *outsourcing*.

- 2.) Pemenuhan hak-hak karyawan *outsourcing* di Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang.
- 3.) Hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan perlindungan hukum karyawan *outsourcing* di Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang.

Bab V : **Penutup**, yang merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi yang meliputi kesimpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pengamatan, penelitian tentang perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di taman wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang, belum pernah diteliti. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mirip dan dapat diajukan sebagai referensi dengan penelitian ini yaitu :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Peneliti	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia (Ngabidin Nurcahyo, 2021)	Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berdasarkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Bagaimanakah pertanggung-jawaban dari pemberi kerja apabila ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta BPJS	Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian ini menitik beratkan kepada sumber bahan hukum berupa studi kepustakaan yang di dasarkan pada bahan hukum sekunder yang akan dikaitkan dengan keadilan sosial	Hasil penelitian penulisan ini adalah perlindungan bagi pekerja dalam Undang-Undang BPJS adalah adanya kewajiban bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan tenaga kerjanya ke dalam kepesertaan BPJS dan tanggung jawab pemberi kerja apabila tidak mendaftarkan kepesertaan BPJS adalah adanya sanksi mulai dari peringatan tertulis, denda, dan tidak dapat mendapatkan layanan publik tertentu
2	Perlindungan Hukum Bagi	Bagaimanakah perlindungan	Metode penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Judul dan Nama Peneliti	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional (Suhartoyo, 2019)	hukum bagi buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional.	yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan peraturan perundang undangan.	perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional meliputi: 1). Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; 2). Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; 3). Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat Pekerja/serikat buruh; 4). Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding; dengan pengusaha.
3	Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan (Abdul Azis, Aan Handriani, Herlina Basri, 2019)	Bagaimanakah Jaminan Hak Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perlindungan Hukum Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.	Metode penelitian yuridis normatif, dengan menggunakan data sekunder kepustakaan yang dianalisis secara normatif kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan <i>Pertama</i> , Jaminan Hak Pekerja oleh perusahaan terhadap pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu belum memberikan kepastian karena perusahaan belum sepenuhnya menerapkan aturan ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan; <i>kedua</i> , Perlindungan hukum dalam bentuk pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum, termasuk perlindungan terhadap pekerja yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu belum dilakukan sepenuhnya.
4	Perlindungan	1. Bagaimana	Penelitian	Hukum ketenagakerjaan

No	Judul dan Nama Peneliti	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu (2019)</p>	<p>pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia? 2. Hambatan dan upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia?</p>	<p>ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu dengan menginventarisasi, mengkaji dan menganalisis serta memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau norma-norma positif di dalam sistem perundang-undangan</p>	<p>lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45), Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2 dan peraturan lainnya. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi,</p>

No	Judul dan Nama Peneliti	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan</p> <p>2. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun</p>

No	Judul dan Nama Peneliti	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas: Dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan; Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil; Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar.</p>

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dikemukakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Ngabidin Nurcahyo (2021) perlindungan bagi pekerja dalam Undang-Undang BPJS adalah adanya kewajiban bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan tenaga kerjanya ke dalam kepesertaan BPJS dan tanggung jawab pemberi kerja apabila tidak mendaftarkan kepesertaan BPJS adalah adanya sanksi mulai dari peringatan tertulis, denda, dan tidak dapat mendapatkan layanan publik tertentu. Sedangkan penelitian yang dilakukan Abdul Azis, Aan Handriani dan, Herlina Basri (2019), menunjukkan bahwa jaminan Hak Pekerja oleh perusahaan terhadap pekerja Atas Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu belum memberikan kepastian karena perusahaan belum sepenuhnya menerapkan aturan ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum dalam bentuk pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum, termasuk perlindungan terhadap pekerja yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu belum dilakukan sepenuhnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa korelasi antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang Penulis analisa saat ini adalah, pada penelitian ini terfokus pada perlindungan tenaga kerja. Penelitian sebelumnya belum ada yang menganalisa tentang perlindungan kerja berdasarkan undang-undang BPJS dan perjanjian kerja waktu tertentu. Oleh karena itu penulis memutuskan untuk memilih perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang.

B. Landasan Teori

Menurut Fuadi (2008:191), tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang, dalam, dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan Halim (2009:3) mengemukakan bahwa tenaga kerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada atau untuk perusahaan, upah dibayar oleh perusahaan dan secara resmi mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.

Wijayati (2014:6), mengemukakan bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk

meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembanguna untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan. tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Husni (20125:54-55) nengemukakan bahwa dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata menunjukan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Dalam undang undang ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memu at syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan undang-

undang No. 13 tahun 2003 tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum dengan kata lain disebut sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

C. Landasan Konseptual

1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Menurut Sudikno Metokusumo (1991:38), perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggaran dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut. Sedangkan Satjipto Raharja (1983 :74), mengemukakan bahwa 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 atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum

untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Perlindungan hukum bagi rakyat terdapat dua bentuk yaitu perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif. Perlindungan hukum preventif merupakan hasil teori perlindungan hukum berdasarkan Philipus. Perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Perlindungan hukum ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berisi rambu-rambu dan batasan-batasan dalam melakukan sesuatu. Perlindungan ini diberikan oleh pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau sengketa sebelum hal tersebut terjadi. Karena sifatnya yang lebih menekankan kepada pencegahan, pemerintah cenderung memiliki kebebasan dalam bertindak sehingga mereka lebih hati-hati dalam menerapkannya. Belum ada peraturan khusus yang mengatur lebih jauh tentang perlindungan hukum tersebut di Indonesia.

Perlindungan hukum represif juga merupakan hasil teori dari Philipus, tetapi ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri yang berbeda dengan perlindungan hukum preventif dalam hal penerapannya. Pada hukum represif ini, subyek hukum tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan karena ditangani langsung oleh peradilan administrasi dan pengadilan umum. Selain itu, ini merupakan perlindungan akhir yang berisi

sanksi berupa hukuman penjara, denda dan hukum tambahan lainnya. Perlindungan hukum ini diberikan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau sengketa yang sudah terjadi dengan konsep teori perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan kepada pembatasan-pembatasan masyarakat dan pemerintah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Sarana perlindungan hukum ada dua bentuk, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan represif.

2. *Outsourcing*

a. Pengertian *Outsourcing*

Husni (2012: 177-178) mengemukakan bahwa *outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai definisi *outsourcing*. Pengaturan *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.

Menurut Priambada dan Maharta (2008:12), *outsourcing* sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan. Sedangkan Suwondo (2004: 2), mengemukakan bahwa *outsourcing* sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).

Menurut Jehani (2008: 1), bahwa *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga

yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat dikemukakan bahwa *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*, dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja disertai dengan membayar upah atau gaji tertentu sesuai yang diperjanjikan para pihak.

Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengartikan pekerja sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan *outsourcing* merupakan suatu bentuk penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/perusahaan penyedia jasa/pekerja atau buruh secara tertulis. Pekerja dan *outsourcing* di atas, dapat diartikan bahwa pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* dengan menerima upah

atau imbalan yang kemudian oleh perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* tersebut dialihkan kepada perusahaan pemberi kerja dengan perjanjian tertulis.

b) Pengaturan *Outsourcing*

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* (*vendor*), perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* (*user*), dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Oleh karena itu, perludanya suatu regulasi agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*.

1) Dasar Pelaksanaan *Outsourcing*

Dasar pelaksanaan *outsourcing* menurut Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Ini berarti, *outsourcing* dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja melalui perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasatenaga kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Sama (PKS). Inilah yang kemudian mendasari adanya *outsourcing*.

2) Syarat Perusahaan Penyedia Tenaga *Outsourcing*

Syarat bagi perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a) Berbentuk badan hukum sebagaimana tertuang dalam Pasal 65 ayat (3)
- b) Mampu memberikan perlindungan kerja dan syarat kerja yang sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tertuang dalam Pasal 65 ayat (4)
- c) ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana tertuang dalam (Pasal 66 ayat (2)
- d) perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana tertuang dalam (Pasal 66 ayat (2)

c) Hak-Hak Tenaga Kerja

- a) Menerima Upah yang Layak
Tercantum dalam Permen Nomor 1 tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, UU Nomor 13 tahun 2003, PP tahun 1981, Peraturan Menteri Nomor 01 tahun 1999, Permenaker Nomor 1 tahun 2017, dan terakhir PP No. 36 Tahun 2021.
- b) Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi.

c) Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

(Pasal 11)

d) Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan 7 jam dalam satu hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 8 jam dalam satu hari kerja dalam satu minggu.

e) Hak atas penempatan kerja.

f) Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, UU Nomor 03 tahun 1992, UU Nomor 01 tahun 1970, Ketetapan Presiden Nomor 22 tahun 1993, Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Nomor 4 tahun 1993 dan Nomor 1 tahun 1998. Karyawan berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Sekarang ini, implementasi hak karyawan bidang jaminan sosial dan K3 adalah berupa BPJS.

g) Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja

Sesuai dengan yaitu setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104)

h) Hak untuk mendapatkan cuti

Sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus.

i) Hak istirahat kerja

Pekerja setelah bekerja empat jam terus-menerus, mendapat kesempatan istirahat selama minimal setengah jam.

j) Hak khusus bagi perempuan

1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (Pasal 81)

2) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82)

3) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

4) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Pasal 83)

k) Hak untuk melaksanakan ibadah

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya

kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

- l) Hak untuk melakukan mogok kerja
- m) Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil
- n) Hak atas pesangon bila di PHK

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

d) Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban bagi pekerja/buruh diatur pada KUHPerdara, yaitu:

- a) Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. (Pasal 1603)
- b) Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya. (Pasal 1603a)
- c) Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.

(Pasal 1603b)

- d) Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik.

(Pasal 1603d)

3. Perjanjian Kerja

e) Pengertian Perjanjian Kerja

Pergaulan antar manusia dalam hidup bermasyarakat menciptakan hubungan atau interaksi. Hubungan itu didasari atas kepentingan-kepentingan tertentu yang berbeda antar sesama anggota masyarakat. Jumlah kepentingan-kepentingan itu sangat banyak sehingga para anggota masyarakat memerlukan aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar tidak terjadi kekacauan. Untuk itu, diperlukan aturan hukum yang diadakan atas kehendak dan keinsyafan tiap-tiap anggota masyarakat. Hubungan yang diatur oleh hukum ini kemudian dikenal dengan istilah hubungan hukum.

Hubungan hukum adalah hubungan yang terjadi dalam masyarakat, baik antara subjek hukum dengan subjek hukum maupun antara subjek hukum dengan benda, yang diatur oleh hukum dan menimbulkan akibat hukum yakni hak dan kewajiban. Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu memiliki dua segi yaitu hak di satu sisi dan kewajiban di sisi yang lain. Tanpa adanya hak yang

diperoleh dan kewajiban yang dilaksanakan, hubungan hukum belum memiliki wujud untuk dilaksanakan karena masih bersifat abstrak.

Di bidang ketenagakerjaan, hubungan hukum yang ada digunakan untuk menjamin hak dan kewajiban para pihak yaitu pengusaha dan pekerja. Hubungan hukum antar kedua pihak ini ditandai dengan adanya hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan mendapatkan wujud konkretnya dalam bentuk perjanjian kerja. Perjanjian kerja inilah yang kemudian menjadi dasar hukum dari hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena di dalamnya disepakati hak dan kewajiban kedua pihak. Untuk lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban tersebut, perjanjian kerja dituangkan dalam bentuk tertulis.

Menurut ketentuan Pasal 1601 a KUH Perdata, mengartikan perjanjian kerja sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perjanjian kerja sebagai perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh tersebut dengan membayar upah.

Soedjono (2007: 9), mengemukakan bahwa perjanjian kerja sebagai hubungan hukum antara seorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Menurut

Subekti (2007: 63) perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.

Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, yaitu pihak pengusaha dan pekerja/ buruh.

Menurut Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sifatnya lebih positif dibandingkan dengan Pasal 1601 a KUH Perdata dimana perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata menunjukkan adanya hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Husni (2012: 55-57) mengemukakan bahwa berdasarkan beberapa pengertian perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa unsur perjanjian kerja yakni:

1) Adanya unsur *work* atau pekerjaan. Perjanjian kerja harus berisikan

pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.

- 2) Adanya unsur perintah. Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.
- 3) Adanya upah. Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) bahkan dapat dikatakan tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Tanpa unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan hubungan kerja.

f) Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai salah satu bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Kesepakatan bagi yang mengikatkan diri maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

- 2) Kecakapan membuat suatu perjanjian.

Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Pasal 1 angka (26) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun. Selain itu, seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

3) Suatu hal tertentu yang diperjanjikan.

Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUH Perdata bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan isinya. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

4) Suatu sebab yang halal

Menurut Pasal 1337 KUH Perdata, sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Menurut Husni, 2008: 58-59) keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Ketentuan tentang syarat- syarat tersebut dapat dibedakan lagi menjadi dua macam yaitu:

1) Syarat subjektif

Syarat pertama dan kedua di atas disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Jika tidak dipenuhi, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan

persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Perjanjian tersebut tetap mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

2) Syarat objektif

Syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Jika tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada.

g) Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Djumialdji (2005: 11), perjanjian kerja secara umum dapat dibedakan ke dalam dua jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan jenis perjanjian yang lain yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh. Bentuk perjanjian kerja dalam *outsourcing* biasanya berupa perjanjian penyediaan jasa pekerja atau buruh dalam bentuk Perjanjian Kerja Sama (PKS) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sekaligus.

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atau bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian ini tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana ketentuan Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika pengusaha menetapkan masa percobaan kerja, maka percobaan kerja tersebut batal demi hukum (ayat (2)).

Sifat dari PKWT dapat dilihat dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT harus dibuat perjanjian kerjanya secara tertulis, menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Maksud perjanjian kerja harus diwujudkan dalam bentuk tertulis adalah lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja karena dalam PKWT harus jelas perumusan jangka waktu berlakunya PKWT. Konsekuensi bagi PKWT yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis adalah PKWT tersebut akan berubah menjadi PKWTT (Lalu Husni, 2008: 60).

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang- kurangnya memuat keterangan:

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan

- 4) Tempat pekerjaan
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga)
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu, berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati

dalam PKWT secara otomatis mengakibatkan hubungan kerja berakhir demi hukum.

Unsur-unsur PKWT secara umum sama dengan unsur perjanjian kerja pada umumnya karena PKWT merupakan salah satu jenis dari perjanjian kerja. Mengacu pada unsur-unsur perjanjian kerja pada umumnya, maka unsur-unsur PKWT terdiri atas unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sebagai salah satu jenis dari perjanjian kerja, syarat sah PKWT sama dengan syarat sah perjanjian kerja pada umumnya yakni adanya kesepakatan, kecakapan para pihak, hal yang diperjanjikan dan sebab yang halal.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Pada saat pekerja menjalani masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku (Asri Wijayanti, 2009: 51).

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah. Jika terjadi peralihan hak, maka hak-hak pekerja akan menjadi tanggung jawab pengusaha yang baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian. Apabila pengusaha meninggal dunia, maka ahli

waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan pekerja/ buruh (Asri Wijayanti, 2009: 51).

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh. Perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh pada umumnya dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Sama (PKS). Perjanjian ini digunakan untuk mengatur hubungan kerja antara perusahaan penyedia tenaga *outsourcing (vendor)* dengan perusahaan pemberi kerja (*user*). Perjanjian Kerja Sama (PKS) ini secara umum memuat materi tentang:

- 1) Definisi
- 2) Ruang lingkup pengadaan jasa
- 3) Hubungan kemitraan
- 4) Persyaratan administratif
- 5) Biaya penyediaan jasa
- 6) Cara pembayaran
- 7) Pernyataan jaminan
- 8) Laporan
- 9) Hak, kewajiban, dan tanggung jawab
- 10) Sanksi
- 11) Bencana tak terduga
- 12) Benturan kepentingan

- 13) Kepemilikan informasi
- 14) Informasi rahasia
- 15) Penggunaan logo
- 16) Audit
- 17) Jangka waktu kontrak
- 18) Penyelesaian perselisihan
- 19) Hukum yang berlaku
- 20) Pemberitahuan
- 21) Pengalihan tugas
- 22) Keterpisahan
- 23) Lampiran
- 24) Pengakhiran kontrak
- 25) Aturan tambahan dan lain-lain (<http://indosdm.com/bagaimana-membuat-perjanjian-kerja-outsourcing>).

4. Perlindungan Kerja

Menyadari pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka perusahaan diwajibkan memberikan perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh. Masalah perlindungan kerja merupakan masalah yang sangat kompleks karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan jamsostek. Perlindungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini

berlaku bagi semua pekerja/buruh tanpa membedakan apakah pekerja tersebut tergolong pekerja tetap atau pekerja *outsourcing*.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Asri Wijayanti (2009: 11), perlindungan kerja tidak hanya berlaku bagi seseorang yang telah bekerja, tetapi juga bagi mereka yang baru akan ditempatkan bagi mereka yang telah berakhir kontrak kerja.

- a. Perlindungan kerja untuk masa sebelum bekerja, meliputi penyusunan kontrak kerja dan pengerahan/penempatan tenaga kerja.
- b. Perlindungan kerja untuk masa sedang bekerja, merupakan perlindungan yang bertujuan untuk melindungi para pihak secara adil agar tercapai ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha pada saat dilaksanakannya kontrak kerja.
- c. Perlindungan kerja untuk masa setelah bekerja, bertujuan agar pekerja mendapatkan perlindungan yang layak setelah berakhirnya kontrak kerja.

Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim, kepada mereka yang sedang menjalani masa bekerja, ada tiga jenis perlindungan yang mutlak dan harus dilaksanakan oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Perlindungan kerja tersebut adalah :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan pekerja penghasilan yang cukup bagi diri dan keluarganya, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja (Abdul Khakim, 2003: 61-62).

Secara lebih rinci, pengaturan mengenai perlindungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis bagi tenaga kerja erat kaitannya dengan upah. Motivasi utama seorang pekerja/ buruh bekerja adalah mendapatkan upah dan itu merupakan hak pekerja. Pengupahan menjadi aspek penting dalam perlindungan pekerja/ buruh sebagaimana disebutkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya penghasilan itu mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/ buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua (Abdul Khakim, 2003: 74).

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, dan lain-lain (Asri Wijayanti, 2009: 109).

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE- 07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Komponen Upah dan Non Upah, membagi upah menjadi komponen upah dan komponen pendapatan non upah. Komponen upah untuk pekerja berupa upah pokok, tunjangan pokok dan tunjangan tidak tetap. Sedangkan komponen non upah misalnya Tunjangan Hari Raya (THR). Pembayaran tunjangan pokok tidak dipengaruhi oleh jumlah hari hadir seorang pekerja, sedangkan untuk tunjangan tidak tetap dapat dipotong jika pekerja tidak hadir. Tunjangan *transport*, tunjangan makan dan tunjangan lembur dapat masuk ke dalam kategori tunjangan tetap jika tidak dipengaruhi oleh daftar kehadiran pekerja dan dapat juga masuk ke dalam kategori tunjangan tidak tetap jika dipengaruhi oleh jumlah kehadiran pekerja.

Upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan/ *nowork no pay*. Namun asas ini tidak berlaku pada kondisi-kondisi seperti dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kondisi-kondisi tersebut diantaranya pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, melaksanakan hak istirahat, melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan dan lain-lain (Asri Wijayanti, 2009: 116).

Pengusaha juga harus membayar upah lembur jika mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 minggu. Ketentuan ini tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi (Asri Wijayanti, 2009: 112).

Pengusaha juga dapat menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya yang dapat berupa fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, dan fasilitas rekreasi. Dimungkinkan pula pembentukan koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan yaitu kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan di luar upah.

b. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (Abdul Khakim, 2003: 68).

Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja adalah sebagai berikut:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi akibat hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja. Kecelakaan yang terjadi saat hubungan kerja meliputi kecelakaan pada waktu kerja, kecelakaan di luar waktu kerja dan meninggal mendadak (Asri Wijayanti, 2009: 128).

Setiap tenaga kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir, terhitung 3 (tiga) tahun sejak hubungan kerja berakhir (Asri Wijayanti, 2009: 130). Iuran jaminan

kecelakaan kerja ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24%-1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran sangat tergantung dari tingkat risiko kecelakaan. Semakin besar tingkat risiko suatu pekerjaan, semakin besar pula iuran jaminan kecelakaan kerja yang harus dibayarkan dan sebaliknya.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya pengangkutan korban ke rumah sakit atau rumahnya termasuk biaya K3, biaya pemeriksaan dan perawatan serta biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan atau alat ganti (*prothose*) bagi yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja. Pekerja juga berhak atas santunan dari pengusaha (Lalu Husni, 2008: 160-162).

2) Jaminan Kematian

Kematian yang mendapatkan santunan adalah kematian tenaga kerja pada saat menjadi peserta jamsostek. Jaminan ini dimaksudkan untuk menanggulangi, meringankan beban bagi keluarga yang ditinggalkan. Besarnya iuran jaminan kematian adalah 0,30% dari upah pekerja selama sebulan dan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada janda, anak, atau duda yang meliputi santunan kematian sebesar Rp 1.000.000,00 dan biaya pemakaman sebesar Rp 200.000,00. Jika janda, anak, atau duda tidak ada, maka jaminan kematian diberikan kepada keturunan sedarah dari tenaga kerja menurut garis lurus ke

bawah atau garis lurus ke atas sampai derajat kedua (Lalu Husni, 2008: 163-164).

3) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha yang besarnya 6% dari upah tenaga kerja sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% dari upah sebulan bagi yang belum berkeluarga. Jaminan ini diberikan kepada tenaga kerja atau suami istri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 orang diantaranya berupa pemberian biaya perawatan rawat jalan tingkat pertama, rawat jalan tingkat lanjutan, rawat inap, pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan serta pelayanan gawat darurat

4) Tabungan Hari Tua

Hari tua adalah umur pada saat produktivitas tenaga kerja menurun sehinggaperlu diganti dengan tenaga kerja yang lebih muda. Penggantian ini termasuk jika tenaga kerja tersebut cacat tetap dan total. Pembayaran iuran jaminan hari tua menjadi tanggungan bersama antara pekerja dan pengusaha yakni 3,70% ditanggung

pengusaha dan 2% ditanggung oleh pekerja. Adanya peran serta tenaga kerja dalam pembayaran iuran jaminan hari tua ini dimaksudkan semata-mata untuk mendidik tenaga kerja agar perlunya perlindungan di hari tua. Untuk itu, perlu menyisihkan penghasilannya untuk menghadapi hari tua tersebut (Lalu Husni, 2008: 168-169).

5) Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “setiap pekerja/ buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Pengusaha wajib melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya:

- a) Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan diantaranya tentang 1) kondisi dan bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja 2) alat pengaman dan pelindung yang wajib digunakan 3) cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan
- b) Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, ia berkewajiban 1) melakukan pembinaan pencegahan kecelakaan,

penanggulangan kebakaran, P3K dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya. 2) menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja. 3) melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja di tempat kerja pada Kantor Kementrian Tenaga Kerja setempat. 4) membayar biaya pengawasan.

Perlindungan teknis yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerjajuga berkaitan dengan pengaturan waktu kerja dan istirahat bagi pekerja. Waktu kerja menurut ketentuan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja.

Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan tersebut, maka pengusaha terlebih dulu mengadakan persetujuan dengan pekerjajnya dan lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam satu hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja tersebut wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2)).

Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor Kep. 275/ Men/ 1989 dan Nomor Pol Kep/04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Jam Istirahat Serta Pembinaan Tenaga Kerja Satuan Pengaman (Satpam), bahwa jam kerja termasuk waktu istirahat bagi tenaga kerja satpam di lingkungan perusahaan dan badan hukum lainnya dapat diatur oleh pimpinan perusahaan atau pimpinan badan hukum lainnya. Waktu kerja termasuk waktu istirahat dilakukan secara bergiliran di masing-masing *shift* dengan jumlah kerja akumulatif tidak lebih dari 40 (empat puluh) jam seminggu. Jika melebihi ketentuan tersebut, maka harus dengan surat perintah dari Pimpinan Perusahaan atau Pimpinan Badan Hukum lainnya dan terhitung jam kerja lembur.

Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”. Lebih lanjut diatur pada ayat (2), waktu istirahat dan cuti tersebut meliputi istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan dan cuti tahunan. Untuk istirahat panjang tidak diberikan karena pekerja *outsourcing* hanya terikat dalam perjanjian kerja yang singkat.

5. Tempat Kerja

Taman Wisata Candi Borobudur adalah bagian dari PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan sebuah Badan Usaha Milik Negara yang berdiri sejak tanggal 15 Juli 1980, diperluas cakupan pengelolaannya

dengan masuknya kawasan Ratu Boko sebagai bagian dari manajemen sejak tanggal 3 Agustus 1994, sehingga perusahaan berubah nama menjadi PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu Boko (PT.TWCB,P&RB).

Dukungan aspek hukum diberikan pemerintah melalui KEPRES Nomor 1 Tahun 1992 tertanggal 2 Januari 1992 Tentang Kewenangan Pengelolaan PT.TWC yang selanjutnya menjadi dasar pengoperasian berbagai fasilitas yang ada untuk menunjang kegiatan usaha PT.TWCB,P&RB.

Tanggal 1 Juli 2021 PT.TWCB,P&RB mendapat kesempatan untuk mengelola Taman Mini Indonesia Indah (TMII) selama 25 tahun dengan mimpi besar menjadikan TMII sebagai Indonesia Opera yang tetap mengangkat keberagaman budaya Indonesia. Tetapi mimpi besar PT.TWCB,P&RB ini yang akan menimbulkan dampak kepada unit kerja lain yang berada di bawah naungan PT.TWCB,P&RB.

Pada tanggal 1 Januari 2022 PT.TWCB,P&RB memutuskan untuk menggabungkan unit kerja Borobudur dan Manohara menjadi satu unit dengan alasan efisiensi kerja dan efisiensi biaya.

Taman Wisata Candi Borobudur sebagai salah satu unit kerja merupakan perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja sama dengan perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* tercatat memperkerjakan 144 orang tenaga kerja *outsourcing* dari total tenaga kerja

tercatat sebanyak 506 orang tenaga pada laporan tenaga kerja Taman Wisata Candi Borobudur per bulan Juli tahun 2022.

KOMPOSISI TENAGA KERJA BULAN JULI TAHUN 2022

SATUAN KERJA	STATUS KEPEGAWAIAN						JML
	KONTRAK DIREKSI	KONTRAK VP SDM	ORGANIK	KOPERASI	OUTSOURCING VENDOR	BORONG PEKERJAAN	
UNIT BOROBUDUR							
a. General Manager	1		1				2
b. Manager			4				4
c. HGF			6	10	11	3	30
d. Customer Service			7	33	20	34	94
e. Pemberdayaan Pedagang			3	2	1		6
f. Culinary			1	17	1		19
g. Sales			3		0		3
h. Safety & Security		2	3	8	96	38	147
i. Building & Utility			2	2	8	9	21
j. Park Maintenance			3	2		158	163
k. Samudra Raksa			2	3	7	5	17
JUMLAH							
	1	2	35	77	144	247	506

Taman Wisata Candi Borobudur sebagai pengguna tenaga *outsourcing* diketahui bekerjasama dengan dua vendor penyedia tenaga kerja *outsourcing* yaitu :

1. PT. Bhumi Visatanda Indonesia (PT.BHIVA) dengan jumlah 48 tenaga *outsourcing*.
2. PT. Wisata Borobudur Indah (PT.WBI) dengan jumlah 96 tenaga *outsourcing*.

BAB III

METODE PENELITIAN

Rony Hanitiyo (2002:87), mengemukakan bahwa suatu penelitian pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti berusaha memperoleh sesuatu untuk mengisi kekosongan atau kekurangan. Mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam, segala sesuatu yang sudah ada. Menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada masih atau menjadi diragukan kebenarannya.

Menurut Koentjoro (2007:15), dalam sebuah penelitian maka tidak dapat terlepas kaitanya dengan metode yang dipergunakan agar pelaksanaan penelitian dapat mencapai sasaran. Pengertian dari metode adalah cara atau jalan sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja yaitu untuk memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan.

Soejono Soekamto (2010:43) mengemukakan bahwa penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Kecuali itu maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul didalam gejala yang bersangkutan. Metode merupakan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian yaitu mencari jawaban atas apa yang diteliti dalam suatu penelitian.

A. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Bambang Sunggono (2003:27), mengemukakan bahwa metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder belaka. Dengan menggunakan metode berpikir deduktif (cara berpikir dalam penarikan kesimpulan yang ditarik dari sesuatu yang sifatnya umum yang sudah dibuktikan bahwa dia benar dan kesimpulan itu ditujukan untuk sesuatu yang sifatnya khusus).

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Pendekatan yuridis empiris yakni dilakukan dengan melihat kenyataan yang ada dalam praktek dilapangan. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan secara sosiologis yang dilakukan secara langsung ke lapangan. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian Yuridis empiris yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan untuk

mengetahui permasalahan yang sebenarnya terjadi, kemudian akan dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan teori hukum yang ada.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang.

D. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Pemilihan lokasi harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih. Lokasi penelitian menunjuk pada pengertian lokasi sosial yang dicirikan oleh adanya tiga unsur yaitu pelaku, tempat dan kegiatan yang dapat diobservasi. Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang.

E. Sumber Data

Sebagai bahan dalam penelitian ini digunakan beberapa jenis data antara lain:

1. Bahan Hukum Primer, yang digunakan meliputi Undang-Undang Dasar 1945, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Melainkan dari pihak lain, yaitu dilakukan dengan cara mengadakan penelitian kepustakaan dan dokumen-dokumen
3. Bahan Non Hukum yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, meliputi:
 - a. Kamus hukum
 - b. Kamus Bahasa Indonesia

F. Metode Pengambilan Data

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Teknik kepustakaan adalah penelitian kepustakaan yang dilaksanakan dengan cara membaca, menelaah dan mencatat berbagai literatur atau bahan bacaan yang sesuai dengan pokok bahasan, kemudian disaring dan dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis. Teknik ini dilakukan guna memperkuat fakta untuk membandingkan perbedaan dan atau persamaan antara teori dan praktek yang sedang penulis teliti terkait masalah perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan lisan melalui wawancara dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada peneliti. Wawancara ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan

sebelumnya yang akan diajukan kepada nasumber untuk dimintai keterangannya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian tersebut untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.

G. Metode Analisis Data

Analisis merupakan penjelasan dari semua bahan-bahan maupun data-data yang sudah dikumpulkan dan dijelaskan sebelumnya secara sistematis. Penjelasan tersebut diuraikan secara logis menurut pemikiran dari penulis. Terdapat beberapa jenis teknik analisis data, tetapi dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara kualitatif. Teknik analisis data secara kualitatif yaitu metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menseleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya kemudian disusun secara sistematis, yang selanjutnya dikaji dengan metode berfikir secara deduktif dihubungkan dengan teori-teori dari studi kepustakaan (data sekunder), kemudian dibuat kesimpulan yang berguna untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pengelola Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang belum sepenuhnya memberikan hak-hak karyawan *outsourcing*. Hal ini dikarenakan karyawan *outsourcing* di Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang yang masuk kerja pada hari libur nasional tidak diberikan uang lembur akan tetapi hanya diberikan insentif. Pemberian insentif ini didasarkan pada Surat No.1287/UM.008/IV/2022 Tentang Penetapan Insentif dalam rangka Hari Raya Idul Fitri 2022, dimana karyawan diberikan insentif sebesar Rp.140.000 maksimal 7 jam kerja dan dihitung proporsional sesuai hasil target unit perusahaan. Kebijakan lain yang diterapkan yaitu dengan memberikan ganti libur bagi karyawan yang masuk kerja pada hari liburnya, uang cuti hamil yang tidak diberikan sebagaimana mestinya dengan alasan untuk menggaji tenaga pengganti. Gaji pokok yang dipotong 15% tanpa kejelasan kapan pengembalian gaji dilakukan.
- 2) Terdapat dua hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan perlindungan hukum karyawan *outsourcing* di Taman Wisata Candi Borobudur Kabupaten Magelang yang meliputi regulasi pengelolaan tenaga kerja yang tidak jelas antara perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan

penyedia tenaga kerja yang saling melimpahkan tanggung jawab, lemahnya kontrak kerja antara tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja dan kondisi keuangan pasca covid-19 ditambah beban unit baru perusahaan. Dalam segi regulasi, pengelola Taman Wisata Candi memberikan teguran pada vendor penyedia tenaga kerja atas keterlambatan diadakannya perjanjian kerja dengan tenaga kerja, di sisi lain vendor penyedia tenaga kerja menunggu perjanjian antara perusahaan Taman Wisata Candi dengan vendor penyedia tenaga kerja lebih kompleks lagi karena vendor penyedia tenaga kerja tersebut adalah anak perusahaan dari Taman Wisata Candi sendiri. Selain hambatan berupa regulasi, hambatan lain yang ditemui yaitu kondisi keuangan Taman Wisata Candi Borobudur, dimana adanya penggabungan dengan unit Manohara pada 1 Januari tahun 2022 dan beban unit lain yaitu Taman Mini Indonesia Indah yang bergabung pada 1 Juli 2021 yang perlu sokongan dana dari pendapatan Taman Wisata Candi Borobudur.

B. Saran

Berbagai persoalan yang muncul dalam pelaksanaan *outsourcing* akibat kelemahan sanksi hukum maupun pengawasan peraturan perundangan yang berlaku. Oleh karena itu implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan perlu adanya campur tangan pemerintah baik dalam pengawasan maupun penanganan kasus-kasus. Pemerintah harus bertindak tegas kepada setiap perusahaan yang melanggar aturan bidang ketenagakerjaan. Demikian juga penyesuaian peraturan tentang *outsourcing* perlu dilakukan untuk menciptakan

hubungan kerja yang harmonis. Khususnya dinas terkait seperti Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang harus aktif dan tidak hanya bertindak melakukan inspeksi ke perusahaan terlapor hanya ketika ada laporan dari tenaga kerja yang dirugikan karena haknya tidak diberikan. Dan alangkah baiknya jika sistem tenaga *outsourcing* dihapuskan saja dari sistem ketenagakerjaan di Indonesia, karena jelas yang banyak diuntungkan hanya perusahaan berbanding terbalik dengan tenaga yang banyak dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, 2014, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Keempat, Jakarta, Sinar Grafika
- Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, CitraAditya Bakti, Bandung
- Abdul Azis, Aan Handriani, Herlina Basri, 2019, Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan, Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Volume 10 Nomor 1 Maret 2019
- Djulmiadji, F.X.,2005, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta,
- Fuady, Munir, Pengantar Hukum Bisnis Menata Bisnis di Era Global, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012
- Halim, Abdul. 2009. Manajemen Keuangan Sektor Publik: Problemantika Penerimaan dan Pengeluaran Pemerintah (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Daerah). Jakarta: Salemba Empat
- Husni. Lalu, 2012, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Jehani, Libertus. 2008, Hak-Hak Karyawan Kontrak. Jakarta: Praninta Offset
- Koentjaraningrat, 2007, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta :PT. Gramedia.
- Nurchahyo. Ngabidin, 2021, Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang- undangan di Indonesia, Jurnal Cakrawala Hukum, ISSN PRINT 2356-4962 ISSN ONLINE 2598-6538
- Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, 2019, Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jurnal Cakrawala Hukum, ISSN PRINT 2356-4962 ISSN online 2598-6538
- Prasetyo. Rino, 2019, 5 Alasan Mengapa Banyak Perusahaan Memilih Sistem Outsourcing, *Previous Article*
- Priambada, Komang & Maharta, Agus Eka. 2008. Outsourcing Versus Serikat Pekerja: AnIntruduction to Outsourcing. Jakarta: Alih Daya Publishing

Ronny Hanitijo Soemitro, 2002, Metodologi Penelitian Hukum, Ghalia Indonesia, Jakarta

Suwondo, Candra. 2004. Outsourcing, Implementasi di Indonesia, Jakarta: Gramedia.

Soedjono. Wiwoho, 2007, Hukum Perjanjian Kerja, Rineka Cipta, Jakarta

Subekti, R, 2007, Aneka Perjanjian, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Soejono Soekamto, 2010, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta :UI Press.

Suhartoyo, 2019, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 2, June 2019 ISSN. 2621 – 2781 Online

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan