

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan perubahan dalam pengelolaan perusahaan dengan memperkecil rentang kendala manajemen, memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah kemudian muncul kecenderungan *outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.¹

Hampir tidak ada perusahaan yang dapat mempertahankan daya saingnya di tengah perubahan ceper arus perekonomian global hanya dengan mengandalkan sumber daya sendiri. Oleh karenanya, *outsourcing* merupakan alternatif yang baik terhadap persaingan yang sangat kompetitif tersebut. Dalam

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 219.

persaingan yang sangat kompetitif, tidak ada perusahaan yang mampu merangsang tingkat investasi yang dibutuhkan untuk menjadikan semua operasinya paling efisien di dunia. Melalui outsourcing, perusahaan mengatasi dilema tersebut dengan memfokus pada sumber daya internal mereka atau aktivitas yang memberikannya suatu keunggulan kompetitif yang unik.²

Outsourcing dikaitkan dengan hubungan kerja, sangat banyak dibicarakan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa dan juga oleh pemerhati. Oleh karena *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja. Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian dapat menimbulkan keresahan pekerja dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga maksud diadakannya *outsourcing* seperti yang disebutkan di atas menjadi tidak tercapai, karena terganggunya proses produksi barang maupun jasa. Hal tersebut terjadi karena sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan outsourcing.

Sementara itu di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara eksplisit tidak mengenal istilah *outsourcing*, tetapi di

² Imam Sjahputra Tunggal, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, HARVARINDO, Jakarta, 2009, hlm. 324-325.

dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dilihat yang dimaksud dengan praktek *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja.³ Dengan demikian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja, yang populer disebut *outsourcing*.⁴

Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa *outsourcing* dilakukan dengan perjanjian secara tertulis melalui dua cara, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan, atau penyedia jasa pekerja. Dengan perkataan lain, bahwa praktik *outsourcing* yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan yang diatur Pasal 64, 65, dan 66, dikenal dalam dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.⁵

Outsourcing jika dilihat dari hukum ketenagakerjaan merupakan hubungan hukum berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan/ penyedia jasa pekerja. Pada hubungan hukum ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja, yang sering juga

³ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2006, hlm. 13

⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 74

⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 179.

disebut perusahaan penerima pekerjaan (Perusahaan *Outsourcing*), perusahaan pengguna pekerja atau perusahaan pemberi pekerjaan, dan pekerja/buruh itu sendiri. Hubungan kerja yang terjadi pada *outsourcing* adalah antara pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan (Perusahaan *Outsourcing*) yang dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau tetap (PKWTT), tetapi dapat pula dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun material sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian hubungan kerja pada *outsourcing* tidak selalu dalam bentuk PKWT, dan sangat keliru kalau beranggapan bahwa *outsourcing* selalu dan/atau sama dengan PKWT.

Penerapan *outsourcing* juga terjadi di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN). Salah satu pekerja *outsourcing* di PT. PLN yang bertugas mencatat meteran yang bernama Sumanto, mengatakan bahwa meskipun sudah bekerja selama 15 tahun, Sumanto tidak boleh dan tidak bisa mengaku bahwa dirinya pegawai PLN. Alasan pertama: pegawai PLN tidak pernah mau menyebut dirinya buruh, tapi lebih bahagia disebut pegawai. Kedua: Sumanto dan kawan-kawannya bukan pegawai PLN, tapi disebut mitra PLN semata. Hal itu dikarenakan, Sumanto memang tidak pernah membuat kontrak kerja dengan PLN. Sejak 15 tahun lampau, dia menandatangani kontrak kerja dengan perusahaan yang menjadi "REKANAN" PLN. Awalnya rekanan itu berbentuk

koperasi, entah koperasi milik siapa. Tapi, koperasi kemudian berubah menjadi perusahaan; sebut saja PT. Waluya Abadi (WA). Kontraknya hanya berdurasi dua tahun. Lalu ganti lagi, kontrak dengan PT. Wahana Selaras (WS) dengan durasi dua tahun juga. Bisa dikatakan, selama 15 tahun bekerja menjadi tukang pencatat meter, Sumanto sudah berpindah kerja sebanyak 7-8 kali ⁶

Selain Sumanto, ada Arman yang juga bekerja sebagai pekerja *outsourcing* di PT. PLN pada bagian pelayanan teknik atau biasa disebut YANTEK. Tugasnya memastinya listrik mengalir melalui kabel-kabel dan gardu listrik tanpa gangguan. Ketika hujan badai dan petir menyambar tiang listrik, memadamkan gardu listrik, dan mengakibatkan padamnya aliran listrik, bagian YANTEK inilah yang sigap bekerja, naik tiang yang tinggi, bergelantungan, dan menyabung nyawa di atas sana. Baik Sumanto maupun Arman dalam menjalankan pekerjaannya tidak dibekali fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang memadai. ⁷

Pada Tahun 2017 PT. PLN membuka lowongan pegawai baru kepada masyarakat Indonesia, Informasi adanya perekrutan 6.800 pegawai baru di PT PLN (Persero) menuai protes keras dari Serikat Pekerja Elektronik-Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPEE – FSPMI).⁸

⁶ <https://serbukindonesia.org/pub/buruh-outsourcing-pln-kenapa-berbeda-beda-pada-satu-jua/>, diunduh pada 9 juli 2018

⁷ Ibid

⁸ <https://www.koranperdjoeangan.com/pt-pln-rekrut-ribuan-pegawai-baru-fspmi-lebih-baik-mengangkat-outsourcing-pln-jadi-karyawan/> diunduh pada Tahun 2017

Salah satu aktivis SPEE FSPMI, Muhamad Herveen, pihaknya menyesalkan kebijakan rekrutmen karyawan baru. Menurutnya, yang harus dilakukan oleh PT PLN (Persero) adalah mengangkat karyawan kontrak dan outsourcing yang ada di vendor PT PLN menjadi karyawan tetap. Terlebih lagi, para outsourcing PT PLN sudah bekerja cukup lama. Bisa dipastikan, soal keterampilan sudah tidak diragukan. Bahkan dia menduga, nantinya yang mengajari karyawan baru tersebut adalah para pekerja yang saat ini sebagai karyawan *outsourcing* PT PLN.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkajinya dalam bentuk skripsi yang berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Di PT PLN Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya (*outsourcing*) di PT. PLN dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana akibat hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) di PT. PLN ?
3. Bagaimana upaya penyelesaian antara pekerja Alih daya dengan PT. PLN ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya (*outsourcing*) di PT. PLN dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis akibat hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) di PT. PLN.
3. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang upaya penyelesaian antara pekerja Alih daya dengan PT. PLN.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu hukum secara umum khususnya di bidang hukum tata negara, perundang-undangan, dan diharapkan berguna bagi pemerintah tentang perlindungan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) di PT PLN.

2. Kegunaan Praktis

Dari penelitian ini diharapkan memberi manfaat kepada praktisi dan instansi terkait dalam bidang hukum tata negara tentang perlindungan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) di PT PLN.

E. Kerangka Pemikiran

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, disebutkan bahwa cita-cita negara Indonesia adalah, “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Indonesia merupakan negara hukum, hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 berbunyi “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Artinya Negara menegakkan kekuasaan hukum sebagai kekuasaan yang tertinggi (*supreme*). Dalam Teori Kedaulatan Hukum atau *Rechts Souvereiniteit*, supremasi hukum mengandung arti bahwa hukum memiliki kekuasaan tertinggi dalam suatu negara. Penguasa, rakyat dan negara segara sekalipun, harus tunduk pada hukum. Dalam negara hukum modern, supremasi hukum menunjuk pada “*the rule of law, and not of man*” (hukum yang memerintah dalam suatu negara, bukan kehendak manusia). Dalam posisi sebagai negara hukum tersebut, maka produk-produk hukum yang dilahirkan harus mengacu dan bersumber dari hukum-hukum dasar yakni Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.⁹

⁹ Erna Mastiningrum, <https://afifhasbullah.com/konsep-keadilan-sosial-dalam-negara-hukum-pancasila/> diunduh pada Tahun 2018

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Di samping itu juga menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.¹⁰ Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, sebagaimana yang dituangkan dalam konsideran menimbang huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan.

Demikian juga yang ditentukan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana penegasan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Di samping itu dengan *outsourcing*, pengusaha dapat menciptakan hubungan kerja yang

¹⁰ Hadi Setia Tunggal, *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2009, hlm. iii

harmonis dan dinamis sesuai dengan amanat Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa, perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan

Keadilan yang tersurat secara ringkas di dalam sila Pancasila maupun pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sudah seharusnya diterjemahkan secara tepat baik makna maupun tujuan yang terkandung di dalamnya ke dalam suatu produk peraturan perundang-undangan yang dibuat dan diberlakukan. Hal ini mengingat dalam supremasi hukum tidak sesederhana tersedianya suatu peraturan (*gesetz, wet, rule*), namun lebih dari itu adalah perlunya kemampuan menegakkan substansi kaidah (*recht, norm*). Dalam hal ini Syafran Sofyan menyatakan, “*ius* sebenarnya tidak sama dengan *lege, wet* atau *lex*. *Lege* menunjuk pada aturan-aturan hukum yang faktual ditetapkan, tanpa mempersoalkan mutunya, sedangkan *ius* menunjuk pada cita-cita hukum yang harus tercermin dalam hukum, yakni sebagai hukum”¹¹

Pembagian keadilan menurut pengarang modern, antara lain yang dilakukan oleh John Boatright dan Manuel Velasquez,¹¹ yaitu:

1. keadilan distributif (*distributive justice*)

Memunyai pengertian yang sama pada pola tradisional, di mana *benefits and burdens* harus dibagi secara adil,

2. keadilan retributif (*retributive justice*)

¹¹ Syafran Sofyan, *Supremasi Hukum Dalam Rangka Mendukung Percepatan Daerah Tertinggal*, makalah Kuliah Hukum dan HAM, Forkon Angkatan VI (Bupati, Walikota, Ketua DPRD) Lemhannas RI, Jakarta, 21 Maret 2012.

Berkaitan dengan terjadinya kesalahan, di mana hukum atau denda dibebankan kepada orang yang bersalah haruslah bersifat adil,

3. keadilan kompensatoris (*compensatory justice*)

Menyangkut juga kesalahan yang dilakukan, tetapi menurut aspek lain, di mana orang memunyai kewajiban moral untuk memberikan kompensasi atau ganti rugi kepada pihak lain yang dirugikan.

Dari beberapa perbedaan tentang keadilan tersebut di atas, keadilan distributif dipandang sebagai awal mula segala jenis teori keadilan. Dinamika keadilan yang berkembang di masyarakat dalam telaah para ahli pada umumnya berlandaskan pada teori keadilan distributif, meskipun dengan berbagai versi dan pandangannya masing-masing. Oleh karena itu menurut penulis, melakukan telaah kritis mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, khususnya hubungan hukum pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan) dan juga dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dapat dilihat dari keadilan distributif yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan di satu sisi, dan dari keadilan distributif dalam kontrak/perjanjian *outsourcing* dan atau perjanjian kerja *outsourcing* di sisi yang lain.

Perlindungan hukum pekerja/buruh termasuk perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, dapat dilihat secara preventif dan represif. Perlindungan hukum secara preventif maksudnya bahwa hak-hak normatif pekerja dijamin oleh peraturan perundang-undangan sehingga memberikan kepastian hukum

bagi pekerja/buruh. Sedangkan perlindungan hukum represif, yaitu hak-hak pekerja/ buruh yang merupakan sarana atau upaya pekerja/buruh untuk mempertahankan hak-hak normatifnya yang sudah ditentukan dalam perundangan sehubungan dengan adanya perselisihan, PHK atau pelanggaran oleh pengusaha/perusahaan.

Perlindungan Hukum Pekerja secara Preventif Perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus menjamin perlindungan hukum atau memberi jaminan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*. Wujud perlindungan hukum pekerja *outsourcing* secara preventif adalah sebagai berikut:¹²

1. Adanya persyaratan bahwa perusahaan *outsourcing* baik perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun kemudian ada pengecualian khususnya terhadap perusahaan pemborong pekerjaan dalam bidang usaha tertentu dan yang di daerah tertentu masih diperbolehkan tidak berbadan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004.

¹² Nyoman Putu Budiarta, *Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Setara Press, Malang 2016, hlm. 139.

2. Perjanjian *outsourcing* (kerja sama) antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi yang berwenang (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai ketentuan Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 2 ayat (2), Pasal 6 ayat (3) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004. Pasal 4 dan Pasal 5 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.
3. Hubungan kerja dalam *outsourcing* antara perusahaan penerima pekerja (perusahaan *outsourcing*) dan pekerja harus dibuat dengan perjanjian kerja secara tertulis dapat berbentuk PKWTT atau PKWT jika memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini diatur dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7), Pasal 66 ayat (2) huruf a dan huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 4 huruf b Kepmenakertrans No. Kep.101/MEN/VI/2004 dan Pasal 5 Kepmenkertrans No. Kep. 220/MEN/2004.
4. Persyaratan wajib memiliki izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa/pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan dan Pasal 2 Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.

5. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa 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, sesuai ketentuan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.
6. Perjanjian *outsourcing* yang dibuat secara tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemberi kerja sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
 - b. Pengertian bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud butir a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di

perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Hal ini sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 4 Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.

7. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 6 Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 yaitu:
 - 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 dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
8. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
9. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

10. Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa tidak memenuhi persyaratan atau ketentuan sebagaimana butir 1 sampai butir 9 tersebut di atas, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh) beralih menjadi hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini ditegaskan dalam ketentuan Pasal 65 ayat (8) dan (9), juga dalam Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum pekerja secara represif dapat meliputi: perlindungan dalam perselisihan hubungan industrial dan perlindungan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK).

Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (perusahaan) termasuk pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja (sebagai perusahaan penerima pekerjaan) dan perusahaan pemberi pekerjaan dalam hukum ketenagakerjaan merupakan perselisihan hubungan industrial.

Perlindungan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Mencermati pengertian PHK tersebut, maka dapat dipastikan bahwa keadaan itu tidak dikehendaki oleh sebagian besar pekerja dan sekaligus juga mengkhawatirkan

kelangsungan status hubungan kerja berkenaan dengan posisi pekerja yang ada di pihak yang lebih lemah dibandingkan dengan posisi pengusaha dalam hubungan kerja. Oleh karena itu perlindungan hukum secara represif terhadap pekerja termasuk pekerja *outsourcing* ketika terjadi PHK perlu mendapat perhatian yang serius agar pekerja menjadi lebih nyaman dan terjamin kepastian hukumnya dalam mendapatkan hak-hak yang melekat berkenaan dengan PHK.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Spesifikasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode penelitian *deskriptif analitis*, menurut pendapat Komarudin ; “*Deskriptif Analitis* ialah menggambarkan masalah yang kemudian menganalisa permasalahan yang ada melalui data-data yang telah dikumpulkan kemudian diolah serta disusun dengan berlandaskan kepada teori-teori dan konsep-konsep yang digunakan”.¹³

¹³ Martin Steinman dan Gerald Willen, *Metode Penulisan Skripsi dan Tesis*, Angkasa, Bandung, 1974, hlm. 97

2. Metode Pendekatan

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan Undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan komperatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*)¹⁴. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini penulis bermaksud melakukan pendekatan-pendekatan yuridis normatif, maksudnya hukum dikonsepsikan sebagai norma, kaidah, asas, atau dogma-dogma, yang disertai dengan contoh kasus dan perbandingan sistem peradilan. Metode pendekatan merupakan prosedur penelitian logika keilmuan hukum, maksudnya suatu prosedur pemecahan masalah dari data yang diperoleh berdasarkan pengamatan kepustakaan, data sekunder yang kemudian disusun, dijelaskan dan dianalisis dengan memberikan kesimpulan¹⁵.

3. Tahap Penelitian

Sebelum penulis melakukan penelitian, terlebih dahulu penetapan tujuan harus jelas, kemudian melakukan perumusan masalah dari berbagai teori dan konsepsi yang ada, untuk mendapatkan data primer dan data

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, kencana, Jakarta, 2010, hlm. 93

¹⁵ Jhony Ibrahim, *Theori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Banyu Media, Malang, 2006, hlm. 57.

skunder sebagaimana dimaksud di atas, dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua tahap, yaitu :

a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*).

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, yang dimaksud dengan penelitian kepustakaan yaitu¹⁶ :

“Penelitian terhadap data sekunder. Data sekunder dalam bidang hukum dipandang dari sudut kekuatan mengikatnya dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier”.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data sekunder, yaitu :

- 1) Bahan-bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat¹⁷, terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan sebagai berikut :
 - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer¹⁸, berupa buku-buku yang ada hubungannya dengan penulisan Skripsi.

¹⁶*Ibid*, hlm. 11

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif “Suatu Tinjauan Singkat”*, Rajawali Pers, Jakarta, 1985, hlm.11

¹⁸*Ibid*, hlm 14

3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Penelitian lapangan ini diperlukan untuk menunjang dan melengkapi data sekunder yang diperoleh melalui penelitian untuk mencari dan mendapatkan data-data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer yang di peroleh dari kepustakaan dan data skunder yang diperoleh dari wawancara masyarakat, Adapun data-data tersebut adalah sebagai berikut :

a. Studi kepustakaan (*Library Study*), yaitu melalui penelaahan data yang diperoleh dalam peraturan perundang-undangan, buku, teks, jurnal, hasil penelitian, ensiklopedi, bibliografi, indeks kumulatif, dan lain-lain melalui inventarisasi data secara sistematis dan terarah, sehingga diperoleh gambaran apakah yang terdapat dalam suatu penelitian, apakah satu aturan bertentangan dengan aturan yang lain atau tidak, sehingga data yang akan diperoleh lebih akurat. Dengan menggunakan metode pendekatan Yuridis-Normatif, yaitu dititik beratkan pada penggunaan data kepustakaan atau data sekunder yang berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang ditunjang oleh data primer.

Motode pendekatan ini digunakan dengan mengingat bahwa permasalahan yang diteliti berkisar pada peraturan perundangan yaitu hubungan peraturan satu dengan peraturan lainnya serta kaitannya dengan penerapannya dalam praktek.

- b. Studi Lapangan (*Field Study*), yaitu mendapatkan atau memperoleh data primer sebagai penunjang data sekunder dengan cara melakukan wawancara dengan yang bersangkutan.

5. Teknik dan alat pengumpulan data

- a. Data Kepustakaan

Peneliti sebagai insrtumen utama dalam pengumpulan data kepustakaan dengan menggunakan alat tulis untuk mencatat bahan-bahan yang diperlukan kedalam buku catatan, kemudian alat elektronik (*computer*) untuk mengetik dan menyusun bahan-bahan yang telah diperoleh.

- b. Data Lapangan

Melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dengan menggunakan pedoman wawancara terstruktur (*Directive Interview*) atau pedoman wawancara bebas (*Non directive Interview*) serta menggunakan alat perekam suara (*voice recorder*) untuk merekam wawancara terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.

6. Analisis Data

Sebagai cara untuk menaraik kesimpulan dari penelitian yang sudah terkumpul disini penulis sebagai instrumen analisis, yang akan menggunakan metode analisis Yuridis-kualitatif. Dalam arti bahwa

melakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menekankan pada tinjauan normatif terhadap objek penelitian dan peraturan-peraturan yang ada sebagai hukum positif.

7. Lokasi Penelitian

Penelitian untuk penulisan hukum ini berlokasi di tempat yang mempunyai korelasi dengan masalah yang dikaji oleh peneliti, adapun lokasi penelitian yaitu:

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, JL. Lengkong
Dalam No. 17 Bandung
- b. PT. PLN Kota Bandung Jl. Soekarno Hatta No.436, Kota Bandung,
Jawa Barat