

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA  
ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DI PT. POS INDONESIA  
JEMBER PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN  
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Fakultas Syariah  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Oleh:

Siti Sa'idah  
NIM: S20172036

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS SYARI'AH  
OKTOBER 2021**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA  
ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DI PT. POS INDONESIA  
JEMBER PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN  
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Fakultas Syariah  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

Siti Sa'idah  
NIM: S20172036

Disetujui Pembimbing

  
Moh. Ali Syaifudin Zuhri, S.E.I., M.M  
NUP: 201603101


**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA  
ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DI PT. POS INDONESIA  
JEMBER PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN  
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Fakultas Syariah  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Hari: Senin  
Tanggal: 27 Desember 2021

Tim Penguji:

Ketua  



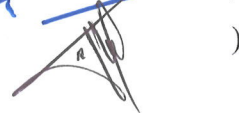
Dr. Muhammad Faisol, S.S., M.Ag  
NIP. 197706092008011012

Sekretaris  


Freddy Hidayat, M.H  
NIP. 198808262019031003


Anggota:

1. Dr. Martoyo, S.H.I, M.H
2. Moh Ali Syaifudin Zuhri, S.E.I., M.M

Menyetujui  
Dekan Fakultas Syari'ah

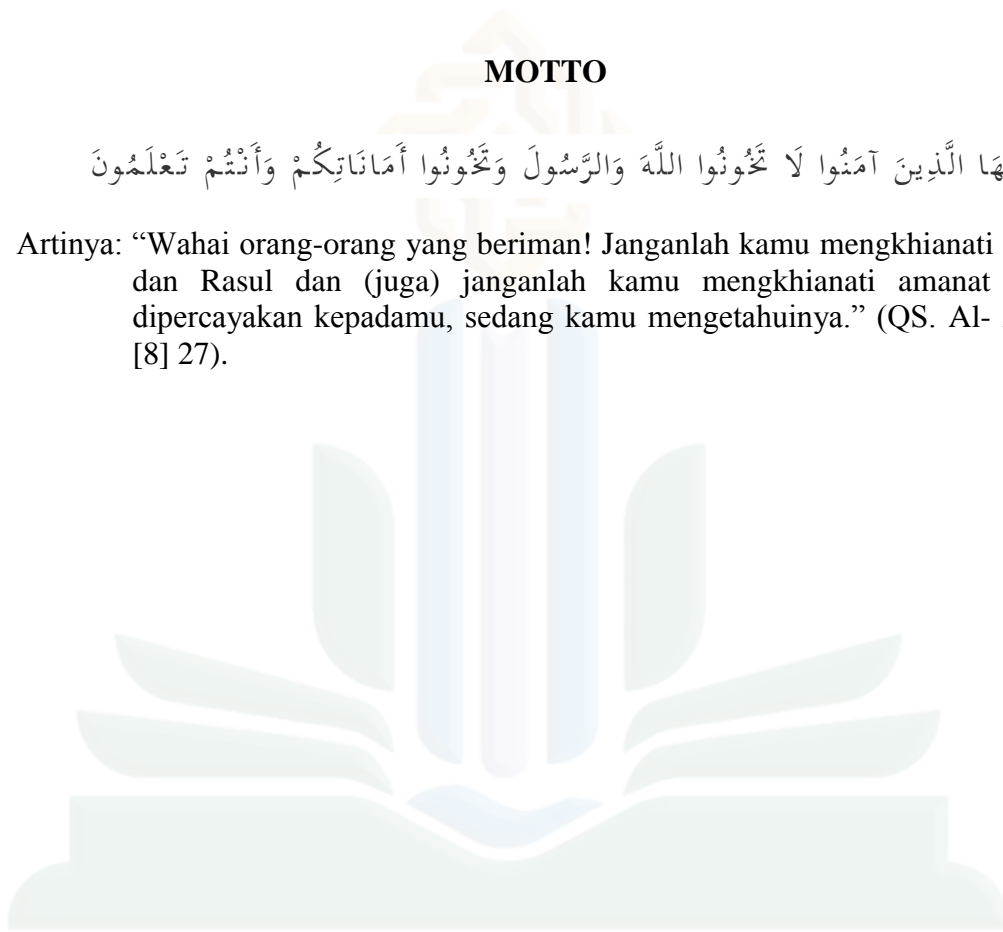


  
Prof. Dr. Muhammad Noor Harisudin, M.Fil.I.  
NIP. 197809252005011002

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahuinya.” (QS. Al- Anfal [8] 27).



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## PERSEMBAHAN

Karya skripsi yang sederhana ini kupersembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tuaku, Ayah Juara, Ibu Khotimah, serta kepada kedua saudara kandung saya yang tidak ada henti-hentinya selalu mendoakan, mendukung serta mendampingi setiap langkah saya tanpa lelah.
2. Seluruh teman-teman seperjuangan kelas Muamalah 1 angkatan 2017.
3. Sahabat-sahabat saya dan semua orang yang menjadi motivator penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis haturkan bagi Allah SWT, yang telah memberikan atas rahmat, serta hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir untuk menyelesaikan serta sebagai salah satu persyaratan terselesainya program sarjana dengan baik, Aamiin. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda besar Nabi kita Nabi Muhammad SAW. Yang membawa kita kejalan yang terang benderang yakni addinul islami wal iman.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan ilmu, bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan kali ini dengan setulus hati penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Noor Harisuddin, M.Fil.I selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
3. Ibu Dr. Busriyanti, M.Ag selaku ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Bapak Moh Ali Syaifudin Zuhri, S.E.I., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember khususnya dosen Fakultas Syariah.

6. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 khususnya prodi Muamalah 1 yang menemani penulis selama mengenyam pendidikan di bangku perkuliahan.
7. Perusahaan PT. Pos Indonesia Jember yang sudah berkontribusi membantu penulis terhadap pengumpulan data yang diperlukan.
8. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah bersedia membantu dan memberikan dukungan baik secara moril maupun secara spiritnya dalam penyusunan skripsi.

Tentunya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis berharap kepada semua pihak untuk memberikan saran dan kritik yang dapat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini, namun penulis senantiasa berharap skripsi ini menjadi berguna bagi yang membacanya.

Wassalamualikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Jember, 10 Oktober 2021  
Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## ABSTRAK

**Siti Sa'idah, Moh Ali Syaifudin Zuhri, S.E.I., M.M. 2021:** Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja *Outsourcing*, Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

PT. Pos Indonesia Jember melakukan kerja sama dengan perusahaan PT. Dapensi Trio Usaha. PT. Pos ini melakukan kegiatan *outsourcing* dengan melimpahkan sebagian pekerjaan yang berupa usaha penunjang perusahaan kepada perusahaan lainnya. Tetapi yang terjadi PT. Pos ini ada sebagian pekerjaan yang termasuk atau tergolong pada kegiatan pokok, dan itu sistemnya rolingan, jadi pekerja *outsourcing* harus siap jika sewaktu-waktu dipindahkan pada pekerjaan bagian lainnya, seharusnya dalam penyerahan sebagian pekerjaan menurut Pasal 65 Ayat (2) huruf a dan c menyebutkan dalam penyerahan pekerjaan dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Seharusnya diserahkan dalam bagian kebersihan, keamanan, administrasi, penyedia makanan.

Fokus penelitian adalah: 1). Bagaimana Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Kontrak Kerja Sama di PT. Pos Indonesia Jember dan PT. Dapensi Trio Usaha? 2). Bagaimana Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Ousourcing* di PT. Pos Indonesia Jember? 3). Bagaimana Perlindungan Jaminan Pensiun Pasca Tenaga Kerja *Outsourcing* Bekerja di PT. Pos Indonesia Jember?

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dalam perlindungan hukum pra kontrak, sistem pengupahan, dan pasca pensiun tenaga kerja *outsourcing* di PT. Pos Indonesia Jember

Pendekatan dan jenis penelitian adalah jenis penelitian empiris, pendekatan kualitatif atau disebut penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data yang dipakai ialah wawancara terstruktur, observasi non partisipan, dan dokumentasi. Analisis data yang dipakai dipenelitian ini merupakan deskriptif kualitatif. Keabsahan data ini memakai triangulasi sumber serta triangulasi metode.

Kesimpulan dalam penelitian ini ialah: 1) Dalam pelaksanaan pemborongan pekerjaan di PT. Pos Indonesia Jember ini menjalin hubungan kerja sama dengan perusahaan PT. Dapensi Trio Usaha dan perjanjiannya dibuat secara tertulis dan ada kesepakatan oleh ketiga pihak tersebut. Dalam kontrak kerja sama yang dijalani saat ini yaitu selama 3 tahun dengan kontrak kerja dalam waktu tertentu 2) Untuk pemenuhan hak pekerja Seperti dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mereka mendapatkan hak yaitu gaji pokok, THR, BPJS, gaji lemburan. Biaya pengganti ketika terkena covid-19. 3). Perusahaan PT. Pos Indonesia Jember untuk jaminan pensiun tenaga *outsourcing* tidak ada tetapi untuk pekerja tetap atau tenaga *outsourcing* itu diangkat sebagai karyawan tetap, maka pihak PT. Pos harus memberikan jaminan pensiunnya. Jika kontrak habis itu tidak mendapatkan jaminan pensiun hanya saja mendapatkan uang pesangon dan untuk BPJS ketenagakerjaan bisa dicairkan.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TEBEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat penelitian.....	8
E. Definisi Istilah.....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	13
B. Kajian Teori .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	41
B. Lokasi Penelitian.....	42

C. Subyek Penelitian.....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Teknik Analisis Data.....	45
F. Keabsahan Data.....	47
G. Tahap-tahap Penelitian.....	48
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>50</b>
A. Gambaran Umum.....	50
B. Penyajian Data dan Analisis.....	53
1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Dalam Kontrak Kerja Sama di PT. Pos Indonesia Jember dan PT. Dapensi Trio Usaha .....	53
2. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> di PT. Pos Indonesia Jember .....	61
3. Perlindungan Jaminan Pensiun Pasca Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Bekerja di PT. Pos Indonesia Jember.....	66
C. Pembahasan Temuan.....	69
1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Dalam Kontrak Kerja Sama di PT. Pos Indonesia Jember dan PT. Dapensi Trio Usaha .....	69
2. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> di PT. Pos Indonesia Jember .....	72
3. Perlindungan Jaminan Pensiun Pasca Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Bekerja di PT. Pos Indonesia Jember.....	74

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>80</b>

**Lampiran-lampiran:**

1. Surat Pernyataan Keaslian Penulisan
2. Matrik Penelitian
3. Draf Pertanyaan Wawancara
4. Jurnal Penelitian
5. Surat Permohonan Ijin Penelitian
6. Surat Selesai Penelitian
7. Dokumentasi
8. Biodata Penulis

**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

**DAFTAR TABEL**

**No. Uraian**

2.1 Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu..... 20



**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang semakin berkembang dengan sangat cepat, sehingga berdampak timbulnya terhadap suatu perihal bersaing dalam ber usaha yang semakin ketat. Serta dalam dunia usaha selalu diminta agar tetap seimbang terhadap permintaan pasar yang memerlukan tanggapan cepat serta mudah terhadap peningkatan dalam melayani konsumen. dalam ini perusahaan mampu menjalankan pekerjaan dengan tepat serta dapat meningkatkan produktivitas. Banyak berbagai cara yang sudah dilakukan perusahaan dalam meningkatkan pelayanan diantaranya dengan cara memilah diantara pekerjaan yang inti serta yang bukan termasuk pekerjaan inti, setelah itu memusatkan sasaran dalam menangani pekerjaan yang merupakan bisnis inti

Negara Indonesia banyak sekali tenaga kerja alih daya *outsourcing* yang menjalankan tindakan atau gerakan demonstrasi sebab merasa bahwa perusahaan kurang memperdulikan dalam segi kesejahteraan bagi tenaga kerjanya dan berharap perusahaan membuat kebijaksanaan dalam perusahaan yang lebih memperhatikan dari hak-hak yang didapat oleh tenaga kerja *outsourcing*. melemahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bisa dilihat dari permasalahan *outsourcing* yang diangkat sebagai bahan perbincangan banyak orang, permasalahan *outsourcing* memang berbagai jenis seiring berjalannya waktu penggunaan yang makin ramai terhadap dunia

usaha, sedangkan pada saat ini belum banyak memenuhi syarat untuk mengurus *outsourcing* yang sudah ada ditengah kehidupan masyarakat yang tidak memperhatikan pekerja sebagai subyek produksi yang seharusnya dilindungi melainkan sebagai objek pemanfaatan.

Maka timbullah adanya praktek atau menggunakan kerja *outsourcing* (alih daya), menurut Bambang S. Widagdo Kusumo menyatakan *outsourcing* suatu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lainnya yang berbadan hukum sebagai penerima pekerjaan dengan cara kontak kerja secara tertulis terkait dengan pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh.<sup>1</sup> Maksud penjelasan diatas yaitu dimana perusahaan yang mengadakan jasa tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian bidang tertentu, setelah itu perusahaan pemberi atau penyedia pekerjaan akan melimpahkan pekerjaan sebagai alat untuk menunjang suatu perusahaan terhadap perusahaan yang menyediakan jasa pekerja. selanjutnya dibuatlah perjanjian kontrak kerjasama yang disepakati dan dibuat antara kedua belah pihak dengan perjanjian tertulis. Terjadinya kontrak kerja sama tersebut disebabkan adanya salah satu pekerjaan yang bersifatnya bukan tetap atau secara sementara melainkan untuk sesekali atau untuk jangka waktu yang telah ditentukan

Saat ini perusahaan-perusahaan banyak yang memakai atau memanfaatkan sebagian tenaga kerja *outsourcing*, tanpa terkecuali hal ini juga terjadi pada perusahaan besar seperti BUMN yakni perusahaan milik pemerintah pun

---

<sup>1</sup> Muhammad Sadi, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2020),54.

banyak yang memakai jasa *outsourcing*. Tujuan memanfaatkan hal tersebut agar lebih memudahkan perusahaan untuk menghasilkan produksi yang baik.

*Outsourcing* (alih daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia mempunyai arti pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Yang telah diatur dalam peraturan hukum *outsourcing* (alih daya) terdapat pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 64, 65 dan 66, dalam Undang-undang tersebut menjadikan suatu peraturan yang mempunyai ketentuan terkait ketenagakerjaan yang bertujuan sebagai setiap pekerja atau buruh agar semua kebutuhan serta yang menjadi hak-haknya terpenuhi dan mendapatkan suatu perlindungan hukum<sup>2</sup>. Terkait peraturan perundang-undangan yang terdapat dalam Undang-undang tersebut yang mengatur semua yang ada hubungannya dengan pekerja *outsourcing* walaupun belum dijelaskan secara terperinci, tetapi telah ada petunjuk atau tanda-tanda yang menghubungkan atau memperjelas secara langsung terkait sistem *outsourcing*.

Pasal 66 Ayat (2) Menyebutkan bahwasannya dalam penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan penyedia jasa 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.<sup>3</sup> Dari penjelasan diatas perusahaan tidak diperbolehkan untuk

---

<sup>2</sup> Nafila, *Perlindungan Hak-Hak Buruh dalam Sistem Outsourcing: Sebuah “Kesenjangan Penerimaan”*, Universitas Pancasila Jakarta Selatan, Vol.8 No.2, Agustus 2017, 253

<sup>3</sup> Pasal 66 Ayat (2) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

menyerahkan atau melimpahkan sebagian pekerjaannya dalam kegiatan pokok atau yang berhubungan langsung dengan proses pemroduksian.

PT. Pos Indonesia Jember menggunakan atau melaksanakan sistem *outsourcing* dengan menjalin kontrak kerja sama dengan perusahaan lain yaitu perusahaan PT. Dapensi Trio Usaha dengan dengan cara menunjuk atau meminta tenaga kerja ke PT. Dapensi kemudian PT. Dapensi menyetujui dan membuat kontrak kerja sama secara tertulis dan disepakati oleh pihak-pihak yang terlibat dalam kontrak tersebut.

Selanjutnya PT. Pos Indonesia Jember melakukan suatu kegiatan *outsourcing* dengan menggunakan cara melimpahkan dari sebagian pelaksanaan pekerjaan yang menjadi salah satu usaha penunjang perusahaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan yang lainnya. Tetapi yang terjadi diperusahaan PT. Pos ini ada sebagian pekerjaan yang termasuk atau tergolong pada kegiatan pokok, disana pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga *outsourcing* seperti ada yang dibagian AE bisbis jasa keuangan, Customer service, staf jasa pengiriman dan itu sistemnya tidak menentu atau seperti sistem rolingan, jadi pekerja *outsourcing* harus siap jika sewaktu-waktu dipindahkan pada pekerjaan bagian lainnya, seharusnya dalam penyerahan sebagian pekerjaan menurut Pasal 65 Ayat (2) huruf a dan c menyebutkan dalam penyerahan pekerjaan seharusnya dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dan merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.



Menurut Pasal 17 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya yang seharusnya diserahkan atau yang di *outsourcingkan* diantaranya yaitu pada bagian keamanan, kebersihan, administrasi, penyedia makanan dan lain sebagainya. Berdasarkan dari Pasal tersebut dalam penyerahan sebagian pekerjaan bagi pekerja *outsourcing* itu seharusnya dipisah dari kegiatan utama atau kegiatan pokok. Ataupun kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.<sup>4</sup>

Tetapi yang terjadi di PT. Pos itu masih ada sebagian pekerjaan yang termasuk pada kegiatan pokok. Agar hal itu tidak terjadi maka pada awal kontrak yang akan dilaksanakan harus diperjelas dan dipertegas dalam penyerahan pekerjaan dan perusahaan pemberi maupun perusahaan penyedia harus lebih memperhatikan hal itu agar sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang diberlakukan

Maksud dari perlindungan hukum disini mempunyai arti untuk memberikan sesuatu kepastian hukum pekerja yang ada kaitannya pada peraturan yang sudah berlaku pada undang-undang ketenagakerjaan. Perkembangan pada bidang ketenagakerjaan sangat lah pesat sehingga banyak yang menerapkan pada perusahaan terhadap setiap pekerjanya, diantara salah satunya adalah sistem tenaga kerja kontrak atau bisa dikatakan dengan sebutan *outsourcing*. Adanya hal tersebut dengan harapan agar sedikit mengurangi

---

<sup>4</sup> Pasal 17 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja

pengangguran yang cukup meningkat dengan sangat pesat, disebabkan adanya ketidak seimbangan dengan lapangan pekerjaan yang disediakan. Tetapi nyatanya kegiatan ini tidak berdampak dengan baik terhadap tenaga kerja *outsourcing*.

Perlindungan hukum bagi setiap tenaga kerja sebagian terpenuhinya hak-hak dasar yang tertanam serta adanya perlindungan oleh konstitusi sebagaimana telah berlaku pada Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan setiap rakyat mempunyai hak pada tenaga kerja serta kehidupan yang layak terhadap bermanusiawi.<sup>5</sup> Dalam ketentuan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja yaitu diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan ketentuan pelaksanaan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam ayat-ayat Al-Qur'an menjelaskan tentang perlindungan terhadap pekerja terdapat pada Surah Al- Qashash ayat 77 yang berbunyi sebagai berikut:<sup>6</sup>

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا آتَاكَ اللَّهُ  
إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah di anugrahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada mu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al-Qashash:77).

<sup>5</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945

<sup>6</sup> Al-Qur'an, Surah Al-Qashash: 77.

Makna yang terdapat pada potongan ayat diatas bahwasannya setiap orang atau pekerja diperintahkan oleh Allah untuk bekerja dan berbuat baik agar tercapainya kehidupan yang lebih baik serta seimbang antara kehidupan material dan spritualnya. Setiap pekerja mempunyai hak serta kesempatan untuk berkarya atas potensi yang dimiliki pada dirinya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap pekerja mempunyai hak-haknya masing-masing untuk mencapai suatu kehidupan yang layak dan sejahtera dalam hidupnya.

Dari pemaparan di atas penulis ingin mengkaji lebih mendalam mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* agar setiap yang menjadi haknya bisa terpenuhi serta mendapatkan oleh setiap pekerja *outsourcing*. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DI PT. POS INDONESIA JEMBER PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

#### **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam kontrak Kerja Sama di PT. Pos Indonesia Jember dan PT. Dapensi Trio Usaha?
2. Bagaimana Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Ousourcing* di PT. Pos Indonesia Jember?
3. Bagaimana Perlindungan Jaminan Pensiun Pasca Tenaga Kerja *Outsourcing* Bekerja di PT. Pos Indonesia Jember?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Kontrak Kerja sama di PT. Pos Indonesia Jember dan PT. Dapensi Trio Usaha.
2. Untuk mengetahui Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Ousourcing* di PT. Pos Indonesia Jember.
3. Untuk mengetahui Perlindungan Jaminan Pensiun Pasca Tenaga Kerja *Outsourcing* Bekerja di PT. Pos Indonesia Jember.

### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Adanya penelitian tersebut yang bertujuan sebagai tambahan kkhazanah dalam ilmu pengetahuan serta bisa menambah suatu pengetahuan atau wawasan dan agar bisa memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan tentang ilmu hukum terutama pada perlindungan hukum yang ada kaitannya mengenai ketenagakerjaan.

2. Manfaat secara praktis

- a. Untuk penulis, adanya penelitian tersebut dengan harapan untuk sebagai tambahan wawasan, untuk mendapatkan pengalaman baru ataupun pengetahuan terhadap penelitian lapangan ini serta sebagai tugas akhir untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Strata 1.
- b. Bagi Lembaga UIN Kiai Haji Ahcmad Siddiq Jember, adanya penelitian ini dengan harapan sebagai tambahan pengetahuan, bahan informasi serta tambahan referensi di perpustakaan UIN Kiai Haji

Ahmad Siddiq Jember dalam ilmu pendidikan sehingga bisa memperkaya serta sebagai tambahan wawasan bagi mahasiswa UIN Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember.

- c. Untuk masyarakat terutama pada pekerja *outsourcing*, sebagai harapan agar dapat memberikan pengetahuan terkait *outsourcing* terutama pada perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* supaya tidak ada yang merasa dirugikan satu pihak dengan pihak yang lainnya.

## E. Definisi Istilah

### 1. Perlindungan Hukum

Menurut Setiono, perlindungan hukum merupakan suatu tindakan sebagai usaha untuk melindungi masyarakat dari perbuatan yang semauanya sendiri bagi penguasa yang tidak mengikuti peraturan hukum yang berlaku, serta untuk mewujudkan kehidupan yang tertib serta kehidupan yang tentram. Sehingga manusia bisa menikmati martabatnya sebagai manusia<sup>7</sup>

Dengan kata lain perlindungan hukum merupakan banyak berbagai usaha hukum yang telah diadakan atau diberikan oleh para petugas penegak hukum agar memberikan keamanan, baik dari segi pikiran maupun dari segi fisik yang mengancam atau mengganggu dari berbagai pihak manapun.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004),3.

<sup>8</sup> Satjipto, Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000),74.

## 2. Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwasannya tenaga kerja merupakan dari setiap orang yang sanggup untuk melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna untuk menghasilkan suatu produksi barang serta jasa sebagai pemenuhan kebutuhan hidup sendiri maupun masyarakat.<sup>9</sup>

Sedangkan menurut Payman Siamanjuntak menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan salah satu dari sebagian penduduk yang telah bekerja atau yang sedang bekerja atau yang masih dalam tahap pencarian pekerjaan yang melakukan kegiatan lainnya seperti halnya sekolah, menjadi ibu rumah tangga. Secara mudah menurut belian tenaga kerja dan yang bukan tenaga kerja yakni hanya .ada perbedaan pada batas umur saja.<sup>10</sup>

## 3. *Outsourcing*

Dalam Pasal 1601 (b) KUH Perdata, pengertian *outsourcing* sama halnya dengan pemborongan kerja, maka *outsourcing* merupakan suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yakni pemborong mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain yakni pemberi tugas atau pemberi pekerjaan dengan harga atau upah yang telah ditentukan.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>10</sup> Sendjun, H Manululang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Citra, 1998),3.

<sup>11</sup> Pasal 1601 huruf (b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan belum ada yang menjelaskan dengan langsung atau secara terperinci terkait *outsourcing*, akan tetapi bisa dilihat pada Pasal 64 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak yakni perusahaan pemberi kerja dan tenaga kerja, dalam hal ini perusahaan bisa melimpahkan dari beberapa bagian pelaksanaan pekerjaan terhadap perusahaan lain dengan cara mengadakan kontrak kerja pemborongan pekerjaan dan itu harus dibuat dengan tertulis.<sup>12</sup>

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan mengandung terkait uraian-uraian yang membahas pada sebuah skripsi yang diawali dengan bab pendahuluan sampai pada bab terakhir yakni penutup.<sup>13</sup> Pada sistematika dalam pembahasan skripsi tersebut adalah suatu gambaran yang singkat, padat dan jelas serta urutan antara bab terhadap penelitian skripsi yang difokuskan dengan secara berurutan dari bab per bab, yang bertujuan untuk mempercepat dan mempermudah dalam memahami skripsi.

Adapun dari beberapa pembahasan skripsi tersebut termuat pada beberapa bagian atau bab sebagai berikut:

Bab pertama, berisi tentang bab pendahuluan yang meliputi konteks penelitian, fokus masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta definisi istilah yang termasuk persyaratan untuk memperoleh pengetahuan secara

---

<sup>12</sup> Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>13</sup> Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (IAIN Jember Press: 2018), 48.

ilmiah serta usaha-usaha pada proses yang dilakukan pada penelitian tersebut, selanjutnya ditutup pada sistematika pembahasan.

Bab kedua, pada bab ini memaparkan terkait kajian kepustakaan yang di dalamnya memuat penelitian terdahulu serta kajian teori yang mengantarkan pada permasalahan yang diangkat terhadap penelitian tersebut.

Bab ketiga, berisikan terkait metode penelitian yang menjelaskan terkait pendekatan serta jenis pada penelitian, tempat penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data mapun tahap-tahap penelitian.

Bab keempat, memuat penyajian data serta analisis hasil temuan yang mana dalam hal ini peneliti akan menganalisis tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) di PT. Pos Indonesia Jember perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Bab kelima, bab ini memuat terkait dengan kesimpulan serta saran atau rekomendasi. Kesimpulan memuat terkait hasil dari penelitian yang secara ringkas yang ada hubungannya dengan pembahasan skripsi yang sesuai serta yang berkaitan dengan rumusan masalah pada penelitian tersebut. Sedangkan saran diuraikan yang bertujuan untuk memberi tahu terkait proses yang dapat di petik dari pihak-pihak yang terlibat yang ada hubungannya terhadap penelitian tersebut.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berisikan tentang berbagai macam bentuk penelitian yang ada kaitannya atau yang serupa dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian diulas atau sebagai perbandingan antara penelitian yang telah dilakukan dan yang akan dilakukan agar menemukan sesuatu pemikiran atau konsep-konsep baru dengan seiringnya perkembangan ilmu pengetahuan dalam perubahan-perubahan yang mungkin terjadi. Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan pada penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* ( Studi Kasus PT. Lor International Hotel Solo).<sup>14</sup>

Penelitian tersebut membahas tentang isi perjanjian kontrak dan penyelesaian masalah yang terjadi pada pekerja *outsourcing*. Sistem kerja kontrak *outsourcing* yang lebih mengutamakan angkatan pekerja yang muda akan mengakibatkan kesempatan kerja bagi yang berusia lebih dari 30 tahun lebih menyempit atau kesempatannya lebih kecil. Jika untuk peluang untuk angkatan kerja tua kesempatannya kecil, maka terjadi ledakan sektor formal yang selama ini telah mendominasi struktur angkatan kerja yang ada di Indonesia.

---

<sup>14</sup> Endri Hastuti, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing*, Skripsi, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017).

Fokus masalah pada penelitian ini adalah 1). Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT. Lor Internasional Hotel bila dikaitkan dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan? 2). Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa bila ada tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* pada lokasi tenaga kerja *outsourcing*? 3). Bagaimana peraturan hukum yang dilanggar dengan adanya tenaga kerja *outsourcing*?

Metode penelitian ini menggunakan yuridis empiris yang bersifat deskriptif, menggunakan sumber data primer dan data sekunder yaitu wawancara, data hukum primer, sekunder dan tersier, pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah dalam perjanjian kontrak berbentuk kerja sama tertulis dalam masa tertentu serta dalam penyelesaian sengketa jika pekerja *outsourcing* melanggar maka yang bertanggung jawab penyedia jasa pekerja *outsourcing* dengan cara mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian hubungan industrial dalam perjanjian kerja. Adapun penyelesaian sengketa jika tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* itu menjadi tanggung jawab penyedia jasa tenaga kerja dengan cara mediasi, konsiliasi, arbitrase.

Berdasarkan skripsi yang telah diteliti di atas, ada kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Disini persamaan dari keduanya adalah sama-sama membahas tentang perjanjian kontrak kerja

sama antara pengguna dan penyedia tenaga *outsourcing* dengan tertulis dalam jangka waktu tertentu dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*, perbedaannya terletak pada jenis penelitian menggunakan yuridis empiris dan dalam penyelesaian sengketa tenaga *outsourcing* jika melanggar peraturan yang berlaku.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atau Buruh *Outsourcing* (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang).<sup>15</sup>

Penelitian ini membahas tentang praktek *outsourcing* terhadap perlindungan kerja dan syarat-syarat bagi pekerja *outsourcing* yang tidak mendapatkan haknya secara maksimal. Realita pada kehidupan ekonomi yang tidak memandang pekerja sebagai subjek produksi yang harus dilindungi, melainkan sebagai objek yang dapat di eksploitasi dan yang terjadi terhadap praktik *outsourcing* di Indonesia sehingga mengakibatkan legalisasi *outsourcing* yang berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memuai kontroversi.

Fokus masalah pada penelitian ini ialah: 1). Bagaimana legalitas praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang? 2). Bagaimanakah pengusaha memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerj abagi pekerja/buruh *outsourcing*? 3). Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dan upaya apa saja yang harus dilakukan oleh pemerintah Kabupaten

---

<sup>15</sup> Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Outsourcing*, Tesis, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009).

Ketapang untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*?

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris/sosiologis dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data skunder dengan cara penelitian kepustakaan dan dokumentasi serta penelitian lapangan. Kesimpulan pada penelitian ini adalah banyak terjadi pelanggaran terkait syarat-syarat dalam perlindungan kerja serta syarat-syarat kerja *outsourcing*, dalam penyerahan kegiatan pekerjaan termasuk pada pekerjaan pokok bukan termasuk pada pekerjaan penunjang dan pekerjanya tidak mendapatkan haknya atau tidak diberikan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan perlindungan hukum terhadap pekerja mengalami kendala dengan adanya kelemahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan baik dari substansi, struktur, maupun kulturnya.

Berdasarkan pada skripsi di atas ada persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Disini persamaan dari penelitian tersebut adalah sama-sama membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga *outsourcing*. Perbedaan pada penelitian ini adalah dalam pemenuhan hak-haknya di penelitian ini haknya belum sepenuhnya terpenuhi dan metode penelitian yang digunakan deskriptif analitis, sedangkan dalam penelitian yang peneliti lakukan dalam pemenuhan hak-haknya sejauh ini sudah terpenuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku dan metode yang digunakan kualitatif deskriptif.

3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* Dalam Perjanjian Kerja Di Tinjau Dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>16</sup>

Peran dan kedudukan ketenagakerjaan yang dibutuhkan dalam pembnagunan ketenagakerjaan guna untuk meningkatkan kualitas sesuai dengan harkat serta martabat manusia. Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam perjanjian kerja.

Fokus masalah pada penelitian tersebut adalah 1). Bagaimana bentuk perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan di PT. Mitra Maju Marsada di jalan Jermal Lorong Mesjid III LK. X kel. Sei Mati Kec Medan Labuhan Kota Medan? 2). Bagaimana penerapan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitra Maju Marsada di tinjau dari Pasal 39 Undang-undang No. 13 Tahun 2013?

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif normatif, Instrumen penelitiannya yaitu observasi, studi pustaka, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data dan menarik kesimpulan. Kesimpulan pada penelitian tersebut adalah perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dalam perjanjian kerja, yang mana tenaga kerja PT. Mitra Maju Marsada sebagai tenaga kerja *outsourcing* yang melibatkan pada kegiatan utama perusahaan pengguna jasa pekerja yang dianggap melanggar peraturan dalam *outsourcing* yang

---

<sup>16</sup> Neny Suryani, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Dalam Perjanjian Kerja di Tinjau Dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2018)

seharusnya dilibatkan dalam kegiatan penunjang pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

Penelitian tersebut ada persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, disini persamaan dari penelitian tersebut adalah sama-sama membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*, perbedaan dalam penelitian tersebut adalah pada penelitian ini lebih membahas pada perjanjian kerjanya dan metode yang digunakan adalah metode deskriptif normatif, sedang penelitian yang akan peneliti lakukan adalah perlindungan hukum bagi pekerj *aoutsourcing* dan metode yang digunakan jenis penelitian empiris dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

#### 4. Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya *Outsourcing* Perspektif Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.<sup>17</sup>

Adanya efisiensi terhadap tenaga kerja tentunya akan mengakibatkan dampak pada penurunan dalam pemenuhan hak pekerja, karena kepentingan ekonomi selalu ada perbedaan prinsip dengan kepentingan hukum (pemenuhan hak pekerja secara maksimal). Dengan adanya penurunan bagi hak pekerja mengindikasikan adanya pelanggaran yang dilakukan pengusaha kepada pekerjanya. Fokus masalah pada penelitian ini ialah 1). Bagaimana perlindungan tenaga kerja alih daya menurut Undang-undang no. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan

---

<sup>17</sup> M. Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya Outsourcing Perspektif UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Skripsi, (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2012).

hukum Islam serta apa persamaan dan perbedaan perlindungan dari keduanya?

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, menggunakan bahan hukum primer berupa Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam, dan skunder yang berupa dokumen dan buku penunjang. Analisis yang digunakan deskriptif kualitatif komparatif. Kesimpulan pada penelitian ini adalah walaupun pada Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 belum ada secara terperinci terkait peraturan tentang perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing*, akan tetapi peraturan mengenai Undang-undang jaminan sosial pekerja, keselamatan serta jaminan kesehatan pekerja. Dalam peraturan pemerintah terkait perlindungan gaji bisa diterapkan pada perusahaan yang memakai jasa kerja *outsourcing*. Dalam Islam memakai sistem *outsourcing* beserta dengan peraturannya itu diperbolehkan selama tidak mengurangi atau menghilangkan nilai-nilai dalam ajaran Islam yakni nilai kejujuran, nilai keadilan serta nilai tolong-menolong. Dalam Islam perlindungan pekerja *outsourcing* ada hubungannya dengan hak-hak pokok tenaga kerja yang berupa gaji yang adil, perbuatan yang baik kepada tenaga kerja, jaminan sosial, keselamatan serta kesehatan.

Persamaan pada penelitian ini sama-sama membahas terkait perlindungan pekerja *outsourcing* dan sama-sama memakai jenis penelitian kualitatif. yang membedakan adalah terdapat pada objek penelitian, jenis penelitiannya menggunakan yuridis normatif dan

perspektif hukum Islamnya sedangkan yang akan saya teliti menurut Undang-undanya saja

### 2.1 Tabel Perbandingan dan Perbedaan

No	Nama, Judul, Tahun	Persamaan	Perbedaan	
1.	Endri Hastuti, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> (Studi Kasus di PT. Lor International Hotel Solo), 2017.	Penelitian ini membahas perlindungan hukum terhadap tenaga <i>outsourcing</i> dan perjanjian kontrak kerja sama antara pengguna jasa dan penyedia jasa <i>outsourcing</i> dengan secara tertulis dengan jangka waktu tertentu.	Pada penelitian ini membahas tentang jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dan dalam penyelesaian sengketa tenaga <i>outsourcing</i> jika melanggar peraturan yang berlaku	Penelitian yang akan saya bahas yaitu terdapat pada objek serta jenis metode yang digunakan empiris.
2.	Uti Ilmu Royen, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh <i>Outsourcing</i> studi kasus di Kabupaten Ketapang, 2009.	sama-sama membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga <i>outsourcing</i> .	Pada penelitian tersebut dalam pemenuhan hak-haknya di penelitian ini haknya belum sepenuhnya terpenuhi dan metode penelitian yang digunakan deskriptif analitis	Penelitian yang akan saya bahas tentang dalam pemenuhan hak-haknya sejauh ini sudah terpenuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku dan metode yang digunakan kualitatif deskriptif.
3.	Neny Suriyani, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja <i>Outsourcing</i> Dalam Perjanjian Kerja Di Tinjau Dari Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2018.	sama-sama membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> ,	penelitian ini adalah pada penelitian ini lebih membahas pada perjanjian kerjanya dan metode yang digunakan adalah metode	yang akan saya teliti adalah perlindungan hukum bagi pekerja <i>outsourcing</i> nya dan metode yang digunakan jenis penelitian empiris dengan



			deskriptif normatif.	pendekatan deskriptif kualitatif
4.	M. Yusuf Subkhi, <i>Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya Outsourcing Perspektif UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam</i> , 2012.	Pada penelitian tersebut sama-sama membahas terkait perlindungan pekerja <i>outsourcing</i> dan sama-sama memakai jenis penelitian kualitatif.	Perbedaan pada penelitian ini adalah pada objek, jenis penelitiannya menggunakan yuridis normatif dan perspektif hukum Islamnya.	Yang akan saya bahas adalah menurut Undang-undangnya saja. Menggunakan empiris.

## B. Kajian Teori

### 1. Perlindungan Hukum

#### a. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang artinya tempat berlindung, dalam Bahasa Inggris memiliki arti law, di Prancis disebut droit, di Arab disebut Syariah. Hukum yaitu seperangkat dari pedoman hidup yang memuat titah baik dari sesuatu yang dilarang yang mengatur suatu peraturan terhadap kehidupan bermasyarakat. Maka perlindungan hukum adalah suatu upaya hukum untuk melindungi hak asasi manusia serta kewajiban yang muncul dari hubungan hukum antara orang sebagai subyek hukum.<sup>18</sup>

Menurut terminologi hukum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah suatu peraturan atau adat yang dianggap mengikat yang dikukuhkan oleh pemerintah atau penguasa, Undang-

<sup>18</sup> Nur Solikin, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Di Indonesia*, (Jember: Stain Jember Press, 2014), 15.

undang, peraturan dan lain sebagainya sebagai pengaturan dalam pergaulan kehidupan bermasyarakat, sebagai patokan atau kaidah terkait peristiwa tertentu, pertimbangan atau keputusan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan.<sup>19</sup>

Secara umum perlindungan mempunyai arti sebagai mengayomi sesuatu yang berbahaya yang berupa kepentingan maupun benda atau barang. Dalam hal lain perlindungan diartikan sebagai pengayoman yang diberikan oleh seseorang kepada orang yang lemah. Maka dari itu perlindungan hukum bisa diartikan perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan memakai pranata dan saran hukum. Perlindungan hukum lahir dari salah satu ketentuan hukum dengan setiap peraturan hukum yang diberikan kepada masyarakat yang pada dasarnya merupakan dari kesepakatan masyarakat kemudian sebagai peraturan hubungan perilaku antara anggota masyarakat antar individu atau perorangan dengan pemerintah yang dianggap sebagai perwakilan kepentingan masyarakat tersebut.<sup>20</sup>

Perlindungan hukum adalah sesuatu hal yang memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar setiap hak-hak yang diberikan oleh hukum. Pengertian lain perlindungan hukum ialah salah satu upaya hukum yang diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik dari segi pikiran maupun dari segi

---

<sup>19</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Kedua*, cet. 1 (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), 595.

<sup>20</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, 54.

fisik dari berbagai ancaman yang mengancam dari pihak manapun.<sup>21</sup> Menurut Setiono perlindungan hukum merupakan suatu tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan yang sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan peraturan hukum serta untuk mewujudkan ketertiban, kesejahteraan sehingga manusia bisa menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>22</sup>

b. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum yaitu merupakan salah satu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum yang sesuai dengan peraturan hukum baik dari segi *preventif* (pencegahan) maupun dari segi *represif* (pemaksaan), baik yang berupa tertulis maupun yang tidak tertulis yang bertujuan untuk menegakkan peraturan hukum.

Menurut Hadjon perlindungan hukum bagi rakyat ada dua bagian sebagai berikut:<sup>23</sup>

- 1) Perlindungan hukum *preventif* yaitu merupakan dari bentuk perlindungan hukum, dimana rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan hak berpendapat atau keberatan dalam suatu hal keputusan pemerintah dalam bentuk yang definitif.
- 2) Perlindungan hukum *represif* yaitu merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang lebih ditujukan terhadap penyelesaian sengketa.

---

<sup>21</sup> Satjipto Raharjo, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum, 1993

<sup>22</sup>Setiono Rule Of Law Supremasi Hukum (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas, 11 Maret 2004), 3.

<sup>23</sup> Philipos M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat Indonesia*, 4-5

menurut secara konseptual perlindungan hukum yang diberikan terhadap rakyat Indonesia merupakan implementasi dari prinsip pengakuan serta perlindungan terhadap harkat serta martabat manusia yang bersumber dari Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Hakikatnya perlindungan hukum dari setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir dari setiap yang ada kaitannya dengan hukum harus mendapatkan perlindungan hukum, maka dari itu banyak macamnya perlindungan hukum tersebut.

#### c. Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada pekerja yang berbentuk berupa penghasilan yang cukup, ketika pekerja sudah tidak sanggup lagi untuk kerja di luar kemampuannya, dan memberikan kebebasan serta berorganisasi. jaminan memperoleh rasa aman serta kesehatan dan keselamatan kerja.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasannya perlindungan terhadap tenaga kerja dibagi menjadi tiga kategori sebagai berikut:<sup>24</sup>

- 1) Perlindungan ekonomi adalah suatu perlindungan terhadap pekerja yang berupa penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhannya, jika

---

<sup>24</sup> Darwis Anatami, *Hukum Ketenagakerjaan dan Outsourcing*, (Yogyakarta: CV, Budi Utama, 2019), 58.

terjadi sesuatu kepada tenaga kerja yang di luar kehendaknya atau sudah tidak mampu bekerja lagi.

- 2) Perlindungan sosial merupakan perlindungan bagi pekerja yang berupa jaminan pada kesehatan pekerja serta kebebasan berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis merupakan perlindungan bagi tenaga kerja yang berbentuk keamanan serta dalam keselamatan kerja.

d. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Terkait dengan yang diberikan kepada pekerja tentang perlindungan hukumnya menurut Imam Soepomo terbagi kedalam lima kategori bidang hukum pekerjaan sebagai berikut:

- 1) Menurut pada penempatan tenaga kerja, yaitu suatu yang dibutuhkan perlindungan hukum oleh setiap pekerja sebelum melakukan hubungan kerja.
- 2) Dalam hubungan kerja, yakni dimana waktu yang diperlukan oleh setiap pekerja mulai awal melakukan hubungan kerja dengan perusahaan tersebut.
- 3) Dalam bidang kesehatan pekerja, selama masih melakukan hubungan kerja dimana itu merupakan hubungan hukum dan pekerja harus mendapatkan jaminan atas dasar keselamatannya.
- 4) Dalam bidang keamanan kerja, merupakan perlindungan hukum terhadap pekerja mengenai alat-alat kerja yang digunakan oleh pekerja.

5) Dalam bidang jaminan sosial pekerja, dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja <sup>25</sup>

e. Hak-hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Bagi setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan, menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1 menyatakan bahwasannya setiap tenaga kerja atau buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan sebagai berikut:

- 1) kesehatan serta Keselamatan kerja.
- 2) Kesusilaan dan moral.
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat serta martabat manusia.

Menurut Darwan Prints menyebutkan bahwa hak ialah salah satu yang harus dikasihkan terhadap seseorang sebagai salah satu penyebab dari jabatannya atau setatusnya dari orang tersebut. sedangkan kewajiban adalah suatu pencapaian baik berupa benda ataupun jasa yang harus dilaksanakan oleh seseorang karena kedudukan atau setatusnya.<sup>26</sup> Terkait dengan hak-hak terhadap tenaga kerja sebagai berikut:

- a) Hak memperoleh gaji
- b) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang pantas terhadap kemanusiaan.

---

<sup>25</sup> Neny Suriyani, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing dalam Perjanjian Kerja di Tinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, Skripsi, (Sumatera Utara Medan: Universitas Muhammadiyah, 2018), 21-22

<sup>26</sup> Darwin Print, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Banduung: PT. Citra,2000), 213.

- c) Hak atas pendampingan keahlian kejuruan untuk mendapatkan serta menambah keahlian dan keterampilan.
- d) Hak kebebasan untuk memilih serta berpindah pekerjaan sesuai bakat serta keahliannya.
- e) Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja dan lain sebagainya.

Memiliki hak dan kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan serta kesehatan pekerja dalam menjalankan suatu pekerjaan sebagai berikut:

- 1) Memakai alat keselamatan kerja.
- 2) Mencantumkan keterangan yang jelas dan benar jika diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- 3) Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan ditempat kerja.

Hak-hak pekerja sebagai berikut:

- a) Meminta kepada atasan diperusahaannya agar diadakan syarat dalam keselamatan pekerja yang diharuskan atau diwajibkan ditempat kerjanya yang bersangkutan.
- b) Memberikan pernyataan bahwa keberatan dalam melaksanakan pekerjaan jika syarat keselamatan kerja dan alat yang digunakan tidak memenuhi persyaratan kecuali batasan-batasan yang bisa dipertanggungjawabkan.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), 33.

## 2. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

### a. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal (1) ayat (2) menjelaskan bahwasannya tenaga kerja adalah setiap orang yang sanggup dalam melaksanakan untuk memperoleh barang serta jasa baik sebagai pemenuhan kebutuhan sendiri ataupun bagi masyarakat.<sup>28</sup> Selanjutnya pada Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa tenaga kerja atau buruh ialah setiap orang yang bekerja dan mendapatkan gaji atau imbalan yang berbentuk lain.<sup>29</sup>

pada penjelasan di atas ada beberapa unsur-unsur yang melekat dari tenaga kerja atau buruh sebagai berikut:

- a) Bagi setiap yang bekerja (angkatan kerja ataupun yang bukan termasuk angkatan kerja tetap wajib bekerja).
- b) Mendapatkan imbalan atau gaji sebagai upaya karena telah melaksanakan pekerjaan tersebut.<sup>30</sup>

Menurut Payaman Siamanjuntak tenaga kerja adalah salah satu rakyat yang sudah atau yang akan bekerja, dan yang masih mencari serta yang menjalankan kegiatan lain misal masih bersekolah serta menjadi ibu rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja beliau menyatakan hanya dibedakan dengan batas umur saja.

<sup>28</sup> Pasal 1 angka (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>29</sup> Pasal 1 angka (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>30</sup> Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamikan & Kajian Teori*, (Bogor: Ghalia Indonesia,2010),7



## b. Perjanjian Kerja

Sebenarnya dalam KUHPerdara istilah perjanjian itu tidak ada, tetapi yang ada itu perikatan atau verbintenris dan persetujuan atau overeenkomst. Beberapa dari ahli hukum ada yang berbeda pendapat terkait istilah-istilah tersebut. Verbintenris dalam Indonesia ada 3 arti ialah perikatan, perhutangan serta perjanjian. Sedangkan overeenkomst memiliki arti persekutuan serta perjanjian.<sup>31</sup>

Merupakan suatu kontrak kerja dimana antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mengenai tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban oleh kedua belah pihak. kontrak kerja tidak mensyaratkan bentuk tertentu, oleh karena itu dapat dibikin dengan secara tertulis yang ada tandatangannya oleh antara kedua belah pihak atau dilaksanakan dengan secara lisan.<sup>32</sup> Jika kontrak itu dibuat secara tertulis maka wajib dibikin sesuai dengan aturan perundang-undangan yang telah diberlakukan, diantaranya:

- a) Ada persetujuan dari pihak-pihak yang terikat
- b) Kesanggupan atau kecakapan dalam menjalankan perbuatan hukum
- c) Harus ada objek atau sesuatu hal pekerjaan yang diperjanjikan

---

<sup>31</sup> Riski Ainia Arofah, *Perjanjian Kerja Di CV Megah Putra Mandiri Desa Petuung Kecamatan Bangsalsari Perspektif Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang K* (Skripsi: IAIN Jember, 2020), 15.

<sup>32</sup> Darwis Anatomi, *Hukum Ketenagakerjaan dan Outsourcing*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 53.

- d) Sesuatu hal dari pekerjaannya yang dijanjikan tidak melanggar dengan ketertiban umum, kesusilaan serta perundang-undangan yang ditetapkan atau diberlakukan.

c. Macam-macam Perjanjian Kerja

1) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Pengertian dari Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan kontrak kerja dari pihak yang bekerja dan pihak perusahaan dalam pekerjaan yang ditentukan dan hal itu sesuai dengan sifat dan bentuk ataupun jenis dari pekerjaan yang penyelesaiannya pada waktu yang telah ditentukan.<sup>33</sup> Pada perjanjian kerja ini sudah diatur lebih lanjut dalam Pasal 56-60 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2021 tentang syarat-syarat pelimpahan sebagian pelaksanaan pekerjaan terhadap perusahaan lain.

2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Sesuatu kontrak kerja dimana antara pekerja dengan perusahaan dalam kurun waktu yang tidak ditentukan baik dari segi perjanjian perundang-undangan ataupun dalam kebiasaan yang terjadi akibat hukum sebab pelanggaran perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang telah diberlakukan.

---

<sup>33</sup> Darwis Anatomi, *Hukum Ketenagakerjaan dan Outsourcing*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 54.

Berdasarkan subjeknya dalam perjanjian kerja bisa dibedakan sebagai perjanjian kerja perorangan dan perjanjian kerja bersama.

Pada dasarnya dalam kontrak kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan itu takaran hak dan kewajibannya masing-masing haruslah seimbang antara satu sama lain, oleh sebab itu dalam hakikat hak pekerja merupakan kewajiban perusahaan dan sebaliknya.

#### d. Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia merupakan negara hukum dimana setiap aspek kehidupan dari bangsa Indonesia itu semua diatur dengan adanya hukum, termasuk pada hubungan industrial yang ada hubungannya dengan pekerja. Adanya peraturan tersebut agar kebutuhan dari hak-hak pekerja terpenuhi, supaya tidak terjadinya pelanggaran bagi pekerja.

Hukum ketenagakerjaan ialah merupakan bagian dari hukum sosial ekonomi, hal tersebut sebagai dorongan adanya keterlibatan pemerintah, yang bertujuan untuk menjaga suatu keadilan serta sebagai keseimbangan dimana ada pihak yang lemah maupun pihak yang kuat.<sup>34</sup> Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh peraturan Undang-undang Nomor.14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok ketentuan pekerja, selanjutnya pada tahun 1997 dirubah sama Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Adanya Undang-undang No.25 Tahun 1997 disitulah menyebabkan penduduk

---

<sup>34</sup>Muhammad Sadi Is, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2020), 100.

rakyat banyak yang komplek. Hal tersebut ada hubungannya terhadap problem menara jamsostek yang didirikan menurut dugaan pelanggaran dana jamsostek. Kemudian adanya Undang-undang No. 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan, selanjutnya yang terakhir dirubah lagi dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sekarang ini hukum perburuhan dinamakan dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan disamakan dengan hukum ketenagakerjaan, didalam berbagai literatur dikemukakan yang dimaksud dengan hukum perburuhan adalah Soetikno memberikan pengertian bahwa keseluruhan peraturan hukum terkait dengan hubungan kerja yang menyebabkan seseorang secara pribadi ditempat dibawah pemerintah atau pimpinan orang lain serta terkait dengan keadaan-keadaan kehidupan yang ada sangkut pautnya terhadap hubungan kerja tersebut.<sup>35</sup> Imam Sopomo menyatakan dari beberapa ketentuan baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis, yang berkaitan terhadap kejadian saat seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima gaji.<sup>36</sup>

Pada penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwasannya hukum perburuhan adalah serangkaian peraturan yang mengatur tentang segala kejadian sewaktu angkatan kerja yang bekerja terhadap orang

---

<sup>35</sup> Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia, 2019), 4.

<sup>36</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985),1.

lain dengan memperoleh gaji dalam wujud atau berupa sesuatu yang lain.

e. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Sifat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya termasuk pada ruang lingkup hukum *privat*. Di Indonesia sifat hukum ketenagakerjaan secara umum ada dua macam yaitu sifat yang mengatur serta yang memaksa. Hukum yang mengatur disebut juga dengan hukum volunteer yaitu suatu hukum yang mengatur hubungan antar individu yang baru berlaku, jika yang bersangkutan tidak memakai alternatif lain yang menurut Undang-undang. Seperti halnya ketentuan pada pewarisan (pewarisan dalam undang-undang) baru dimungkinkan untuk dijalankan jika ada surat wasiat dari pewaris.<sup>37</sup> Sifat hukum yang mengatur disebut juga bersifat fakultatif yang artinya hukum yang mengatur atau yang melengkapi. Berikut beberapa contoh dari peraturan ketenagakerjaan yang bersifat mengatur diantaranya:

- 1) Kontrak kerja dibuat secara tertulis ataupun dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
- 2) Pengecualian pada larangan mempekerjakan dibawah umur atau anak (Pasal 69 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

---

<sup>37</sup> Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia, 2019),18.

- 3) Hak pekerja atau buruh sebagai pengajuan gugatan kepengadilan hubungan industrial (Pasal 171 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
- 4) Kontrak kerja dalam jangka waktu tidak ditentukan pada masa uji coba paling lama 3 bulan (Pasal 10 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Adapun hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang bersifat *imperatif* (memaksa), artinya hukum yang wajib dipatuhi atau ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar, sebagai berikut:

- a) Masa-masa magang yang dilaksanakan diluar wilayah Indonesia harus mendapatkan izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 25 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
- b) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
- c) Pemberi kerja pada pekerja asing harus membuat ketentuan terkait dengan jabatan serta standar kompetensi yang diberlakukan (Pasal 44 ayat 1 Undang-undang No. 131 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Muhammad Sadi Is, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Kencana,2020), 35-36.

### 3. Tinjauan Umum Tentang *Outsourcing*.

#### a. Pengertian *Outsourcing*

Secara umum *outsourcing* memiliki pengertian sebagai perbuatan tanggung jawab pada kegiatan perusahaan terhadap pihak ketiga sebagai pengawas pelayanan yang sudah disepakati serta pelimpahan kegiatan, perintah maupun pelayanan kepada pihak lain, dengan tujuan untuk memperoleh pekerja ahli dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.<sup>39</sup>

*Outsourcing* pada bidang ketenagakerjaan mempunyai arti sebagai memanfaatkan pekerja untuk menjalankan atau memproduksi pekerjaan terhadap perusahaan dengan perantara perusahaan penyedia jasa pekerja. Sedangkan pada bidang manajemen *outsourcing* merupakan sebagai penyerahan wewenang operasi serta manajemen harian terhadap proses bisnis kepada pihak luar atau perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing*.

Dalam bahasa Indonesia *outsourcing* mempunyai arti sebagai “Alih Daya”. Pada realitanya *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian maupun semua pekerjaan terhadap pihak lain bertujuan untuk mendukung strategi pengguna jasa *outsourcing* baik bagi pribadi perusahaan, untuk divisi maupun untuk unit pada perusahaan. Maka dalam pengertian *outsourcing* itu akan berbeda, tergantung pada sudut pandang strategi yang dipakai pada jasa *outsourcing*.

---

<sup>39</sup> Rinto W. Samaloisa, *Outsourcing Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik*, (Malang: Media Nusa Creative, 2016),34-35.

*Outsourcing* dapat disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan. Pada bidang hukum ketenagakerjaan ketentuan yang mengatur *outsourcing* pada Pasal 64 hingga dengan Pasal 66 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>40</sup> Yang menyebutkan mengenai kontrak kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja, dimana perusahaan itu bisa menyerahkan sebagian dari pelaksanaan tenaga kerja terhadap perusahaan yang lain dengan melalui perjanjian pemborongan kegiatan pekerjaan yang dibikin secara tertulis.

Berdasarkan pada Pasal 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwasannya pekerja ataupun buruh yang berasal dari perusahaan tenaga *outsourcing* dalam penyerahan pekerjaan pekerja *outsourcing* tidak bekerja pada bagian kegiatan inti atau pokok terhadap suatu perusahaan sebagaimana seperti pegawai tetap terhadap perusahaan serta tidak berhubungan langsung dengan kegiatan proses produksi yang diluar usaha pokok (*core business*).

b. Manfaat *Outsourcing*

Timbulnya suatu permasalahan yang cenderung dari beberapa perusahaan dalam memperkerjakan karyawannya untuk kegiatan *outsourcing* yang pada dasarnya dilatarbelakangi dengan adanya strategi perusahaan sebagai pelaksanaan biaya produksi, selanjutnya adanya sistem *outsourcing* banyak perusahaan yang menggunakan sistem tersebut agar perusahaan bisa meminimalisir pengeluaran dalam

---

<sup>40</sup> Zaeni Asyhadie, Rawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019),103.



pembiayaan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan.<sup>41</sup>

Dalam pemanfaatan *outsourcing* berikut beberapa manfaat *outsourcing* bagi pemerintah, masyarakat, serta bagi perusahaan sebagai berikut:

- 1) Untuk pemerintah, sebagai pelaksanaan *outsourcing* bermanfaat untuk mengembangkan dan memberikan dorongan dalam ekonomi masyarakat serta ekonomi nasional melalui dengan cara mengembangkan kegiatan usaha kecil, menengah, serta koperasi.
- 2) Untuk masyarakat, sebagai perluasan adanya kesempatan kerja.
- 3) Untuk perusahaan sebagai peningkatan keluwesan serta kreativitas usaha dalam rangka untuk meningkatkan fokus dalam berbisnis, membuat produksi yang unggul serta yang berkualitas untuk memenuhi tuntutan pasar yang semakin tinggi resiko usaha yang berbagai permasalahan dalam ketenagakerjaan maka mempercepat pelayanan..<sup>42</sup>

c. Peraturan *Outsourcing*

Dalam pelaksanaan *outsourcing* ada tiga pihak yang terlibat yaitu perusahaan penyedia pekerja, perusahaan pemberi kerja serta pekerja *outsourcing* itu sendiri.

---

<sup>41</sup> Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing Studi Kasus di Kabupaten Ketapang*, Tesis, (Semarang: Universitas di Ponegoro, 2009), 43.

<sup>42</sup>Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing Studi Kasus di Kabupaten Ketapang*, Tesis, (Semarang: Universitas di Ponegoro, 2009), 44.

Oleh sebab itu dibutuhkan adanya peraturan agar para pihak yang terkait atau yang ada hubungannya tidak merasa keberatan atau terugikan terutama pada pekerja *outsourcing* sebagai berikut:

1) Dasar-dasar pelaksanaan *outsourcing*

Pada Pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Menyebutkan *Outsourcing* bisa dilaksanakan jika telah ada tandatangan pada surat perjanjian antara yang menggunakan jasa tenaga kerja serta penyedia jasa tenaga kerja melalui perjanjian pemborongan kerja atau penyedia jasa tenaga kerja pada bentuk Perjanjian Kerja Sama (PKS) hal ini yang melatarbelakangi adanya dengan *outsourcing*.

2) Syarat-syarat perusahaan penyedia pekerja *outsourcing*

Syarat terhadap perusahaan penyedia pekerja *outsourcing* dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a) Dalam bentuk berbadan hukum (Pasal 65 ayat 3).
- b) Sanggup memberikan perlindungan kerja serta syarat kerja yang sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan aturan perundang-undangan yang telah ditentukan (Pasa 65 ayat 4).
- c) Memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (Pasal 66 ayat 2).

- d) Perlindungan gaji serta kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan perselisihan yang menyebabkan menjadikan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

d. Tujuan *Outsourcing*

Beberapa tujuan *outsourcing* sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan jalinan kerjasama suatu usaha, agar suatu perusahaan tidak ada yang merasa berkuasa terhadap kegiatan industri. Sehingga hal tersebut bertujuan untuk agar ada kesejahteraan masyarakat yang dikhususkan dibagian wilayah urban.
2. Adanya dorongan suatu pendidikan itu terjadi serta pada bidang teknologi terhadap bagian industri serta pada manajemen terhadap pengelolaan pabrik., Pada waktu yang lama hal tersebut diharapkan sanggup mengurangi proses aktivitas industri di berbagai kota menjadi lebih merata kedaerah-daerah.<sup>43</sup>

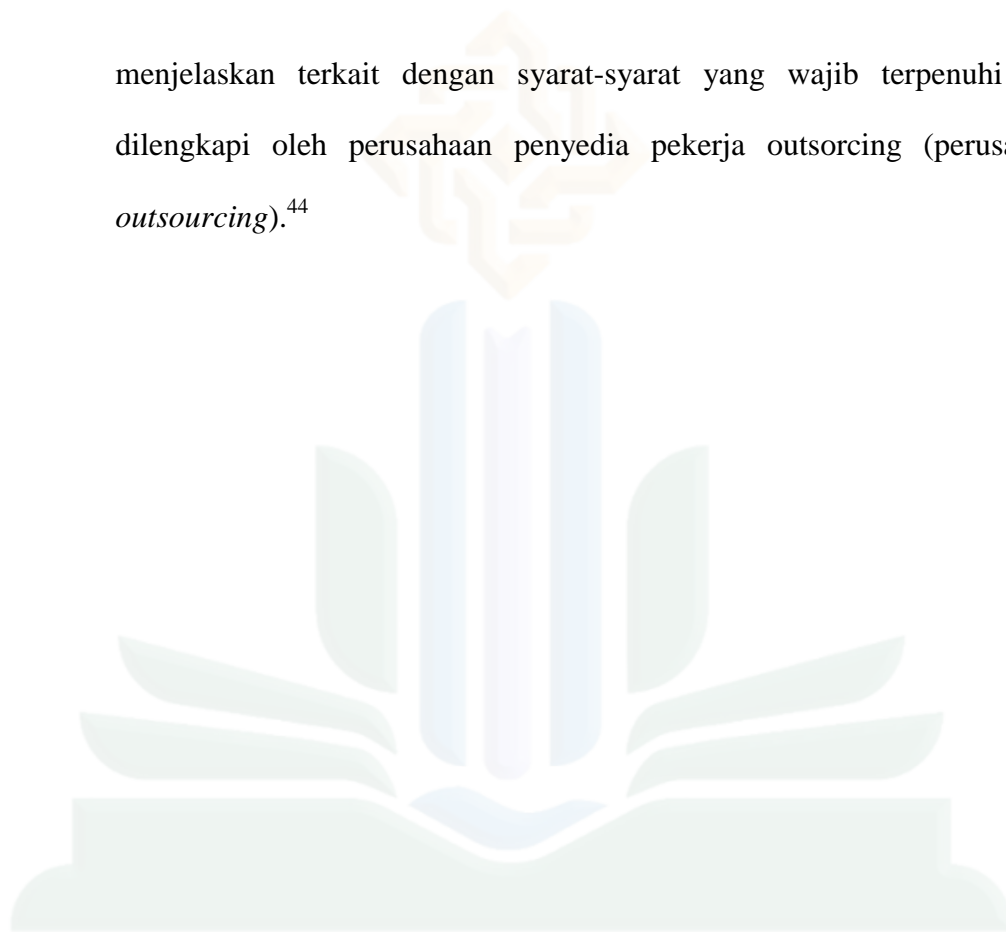
4. Peraturan Perundang-undangan

Ketentuan pertauran terkait dengan pekerja *outsourcing* itu sudah tertera pada Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bertepatan pada Pasal 64 hingga terhadap Pasal 66. Pada Pasal 64 menyebutkan dalam penetapan pemborongan kerja yang dikenal dengan istilah sebagai *outsourcing*. selanjutnya pada Pasal 65 menjelaskan terkait dengan syarat-syarat yang wajib ditaati oleh perusahaan yang memberikan pekerjaan supaya bisa memakai pekerja *outsourcing*. Dan pada Pasal 66

---

<sup>43</sup> Nyoman Putu I Budiarta, *Hukum Outsourcing*, (Malang: Setara Press, 2016), 81

menjelaskan terkait dengan syarat-syarat yang wajib terpenuhi atau dilengkapi oleh perusahaan penyedia pekerja outsourcing (perusahaan *outsourcing*).<sup>44</sup>



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

---

<sup>44</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan salah satu kegiatan yang mempunyai tujuan sebagai menemukan hal-hal yang baru yang didasari dengan metode ilmiah. Selanjutnya dari pemecahan masalah-masalah yang ada atau yang timbul, maka ditemukan hasilnya berupa kebenaran ataupun ketidak benaran dari gejala-gejala yang menjadi suatu permasalahan yang akan diteliti. Metode ilmiah ini sebagai cara-cara yang dilakukan oleh peneliti terhadap peneliti yang akan ditelitinya.<sup>45</sup>

Maka peneliti bisa menentukan dalam menggunakan metode yang sesuai dan yang cocok dalam melakukan penelitiannya. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal, maka dari itu adapun metode yang dipakai penelitian tersebut diantaranya.<sup>46</sup>

#### A. Jenis dan pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai ialah menggunakan empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field reaserch*), yang mana peneliti mendatangi langsung ke lapangan atau lokasi agar memperoleh data yang valid dan akurat terkait penelitiannya. Bogdan dan Taylor menyatakan bahwasannya metode kualitatif merupakan bagian dari tahapan penyelesaian dari kegiatan penelitian yang memperoleh hasil data berupa deskriptif yaitu dari kata-kata yang diketik, berupa tulisan ataupun dengan lisan dari orang-orang serta perilaku yang ada hubungannya langsung dengan penelitian yang akan diamati.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008),2.

<sup>46</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002),126.

<sup>47</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Roskadarya, 2017),4.

Maksud dari pendekatan dan jenis penelitian disini ialah menganalisis permasalahan atau suatu kegiatan yang terjadi dilapangan itu sudah sesuai belum dengan ketentuan yang berlaku serta memadukan dengan hukum tertulis serta untuk memperoleh data-data yang ada dilapangan yang berkenaan pada “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Pos Indonesia Jember Persfektif Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ialah suatu tempat dimana penulis yang melakukan penelitian serta mampu memberikan informasi perihal data yang dibutuhkan mengenai penelitian yang diteliti yaitu Bagaimana Pelaksanaan Psal 64, 65, dan 66 dalam Kontrak Kerja sama. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pos Indonesia Jember yang beralamatkan di Jl. PB Sudirman, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68118.

### **C. Subyek Penelitian**

Peneliti dalam melaksanakan penelitiannya dibantu dengan beberapa orang untuk menemukan beberapa informasi yang kemudian dijadikan bahan dari penelitian tersebut, sehingga disebut juga dengan istilah key informan pada peroses pengumpulan data. Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap informan yang ada hubungannya dengan penelitian peneliti, sehingga dapat menyelesaikan hal-hal yang menjadi fokus masalah dari penelitian tersebut. Setelah itu peneliti mencari tahu dari orang-orang yang dianggap paling tahu terkait dengan apa yang peneliti harapkan. Dari situ peneliti mendapatkan hasil yang didokumentasikan berupa dengan kata-kata tertulis serta tindakan sebagai pendukung hasil yang akurat. Pada penelitian

ini sumber data yang dipakai disini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Maka dari itu peneliti akan melakukan wawancara dengan beberapa informan sebagai berikut:

1. Manager Direktur Umum PT.Pos Indonesia Jember.
2. Pegawai pekerja *outsourcing* di PT. Pos Indonesia Jember.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang dilakukan terhadap suatu usaha dalam penyusunan penelitian yang diteliti. Pengumpulan data yang dilakukan dengan secara akurat dan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yang bertujuan agar memperoleh informasi yang diharapkan ataupun yang diperlukan. Antara lain dilakukan dengan dibawah ini:

1. Teknik Observasi

Observasi merupakan dasar dari segala ilmu pengetahuan yang ada dari setiap peneliti atau para ahli berdasarkan data yang diperoleh yang berupa fakta terkait dengan kenyataan yang didapat melalui observasi. Observasi disini mempunyai dua macam ialah observasi partisipan dan observasi non partisipan. Pada penelitian ini menggunakan observasi non partisipan, karena peneliti tidak terlibat langsung terhadap pada kegiatan yang dilakukan dalam sehari-hari dengan orang-orang yang terlibat dalam penelitian yang akan diamati sebagai sumber data penelitian tersebut. Dan disini peneliti tidak ikut serta dalam melaksanakan dengan apa yang dilakukan oleh sumber data atau informan.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 64.

Adapun data yang diperoleh pada saat kegiatan observasi berlangsung tentang Bagaimana Pelaksanaan Psal 64, 65, dan 66 dalam Kontrak Kerja sama. dan apakah sudah sesuai atau sudah terlaksana dengan baik atau belum dengan peraturan yang berlaku pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

## 2. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan percakapan atau dialog antara dua orang, dimana orang yang pertama sebagai informan yang menjawab semua pertanyaan, sedangkan orang kedua sebagai penanya atau orang yang memberikan atau yang mengajukan pertanyaan kepada informan. Wawancara disini bertujuan untuk memperoleh informasi secara langsung. Wawancara dibedakan menjadi dua yaitu wawancara terstruktur (*structured interview*) dan wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*).<sup>49</sup>

Dalam penelitian disini memakai teknik wawancara terstruktur menurut Sugiyono menyebutkan bahwasannya wawancara terstruktur digunakan dengan tujuan untuk pengumpulan data-data yang diperoleh, apabila peneliti mengetahui mengenai informasi yang sedang diteliti, kemudian peneliti melakukan sesi wawancara serta peneliti mempersiapkan atau menyediakan pertanyaan yang secara tertulis yang akan ditanyakan kepada informan tersebut.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 88.

<sup>50</sup> Bachtia, *Metode Penelitian Hukum*, (Pamulang: UNPAM PREESS, 2018), 144.



Selanjutnya penelitian ini mengajukan beberapa pertanyaan tentang pelaksanaan tenaga *outsourcing* di PT. Pos Indonesia Jember. Adapun yang akan diwawancarai dalam penelitian ini antara lain: Manager PT. Pos Indonesia Jember, karyawan tenaga *outsourcing* di PT. Pos Indonesia Jember.

### 3. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi ialah salah satu cara yang dipakai dalam pengumpulan data yang menggunakan dokumen-dokumen, foto atau video sebagai melengkapi data hasil penelitian. Terkait dengan hal tersebut peneliti memanfaatkan *smartphone* untuk sarana media sebagai pengambilan gambar, rekaman suara, ataupun video tertentu yang dianggap perlu dalam penelitian ini.

## E. Teknik Analisis Data

Analisi data merupakan suatu proses dari pengumpulan komponen serta tranfor data yang bertujuan sebagai memperoleh atau mendapatkan informasi yang baik dan akurat serta memberikan kesimpulan, saran dan mendukung dalam membuat keputusan.<sup>51</sup> Selanjutnya dari informasi yang diperoleh selama penelitian dikerjakan serta dikaitkan dengan menggunakan metode kualitatif yaitu mendeskripsikan atau menjelaskan dengan terperinci, tepat, serta secara nyata, dan sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang ada kaitannya dengan fenomena yang akan diteliti.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Restu Kartiko Widi, *Asas Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 253.

<sup>52</sup> Moch Nasir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), 63.

Pada penelitian ini memakai model interaktif. Miles and Huberman menyebutkan bahwasannya pada analisis model seperti ini ada tiga alur aktivitas yang terjadi dengan bersamaan sebagai berikut:

1. Reduksi data

Reduksi data ialah suatu proses dengan merangkum atau meringkas dari data-data yang sudah diperoleh agar menghasilkan yang dibutuhkan atau yang penting-penting saja, sehingga menemukan hasil yang dibutuhkan dan sesuai serta tidak menggunakan hal-hal yang tidak dibutuhkan atau yang tidak penting. Proses ini dilaksanakan dengan berkelanjutan atau terus menerus selama penelitian dilaksanakan dengan tahapan membuat rangkuman, menelusuri tema, serta penyusunan rangkuman.

2. Penyajian data

Miles dan Huberman menyebutkan bahwasanya pada suatu penelitian yang banyak dipakai pada penyajian data yaitu menggunakan teks yang berbentuk naratif dan deskriptif. Kemudian meringkas atau merangkum dari beberapa informan dan dijadikan sebagai pernyataan, selanjutnya ditindak lanjuti dengan mengklarifikasikan pada fokus-fokus masalah.

3. Verifikasi atau penarikan kesimpulan

Verifikasi data penelitian merupakan tahapan ketiga pada analisis data kualitatif yaitu dengan menarik kesimpulan serta verifikasi yang berdasarkan dengan data-data yang didapat dari beberapa sumber. Peneliti menyimpulkan sebagai awalan yang dikemukakan hanya bersifat

sementara sambil mencari data-data penunjang lainnya dan sewaktu-waktu berubah jika tidak menemukan adanya bukti-bukti yang akurat dan mendukung terhadap tahap pengumpulan data pada berikutnya.

#### **F. Keabsahan Data**

Pada riset tersebut penulis memakai salah satu metode pada keabsahan data ialah triangulasi. Adanya triangulasi bertujuan sebagai pengecekan keaslian dari sebuah penelitian yang dilakukan. Pengecekan dalam triangulasi dilakukan agar mengetahui sumber atau data yang didapat baik dengan cara atau waktu yang digunakan. Menurut Nasution menyebutkan bahwasannya teknik yang digunakan pada triangulasi yang dilakukan itu berbeda-beda yaitu dengan cara wawancara, observasi serta dokumen.<sup>53</sup> Adapun teknik triangulasi ada 3 macam sebagai berikut:

1. Sumber, yaitu dimana peneliti mencari informasi lain terkait dengan tema yang diperoleh dari berbagai sumber.
2. Metode, terlebih dahulu peneliti melakukan pemeriksaan maupun pengecekan dari satu metode yakni dengan observasi, wawancara, serta dokumen.
3. Waktu, merupakan salah satu pengecekan pada kesempatan atau pada waktu yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan, kedalaman serta kerincian data.

Dari ketiga triangulasi diatas pada penelitian ini dilakukan pengecekan keabsahan data memakai triangulasi sumber serta triangulasi metode.

---

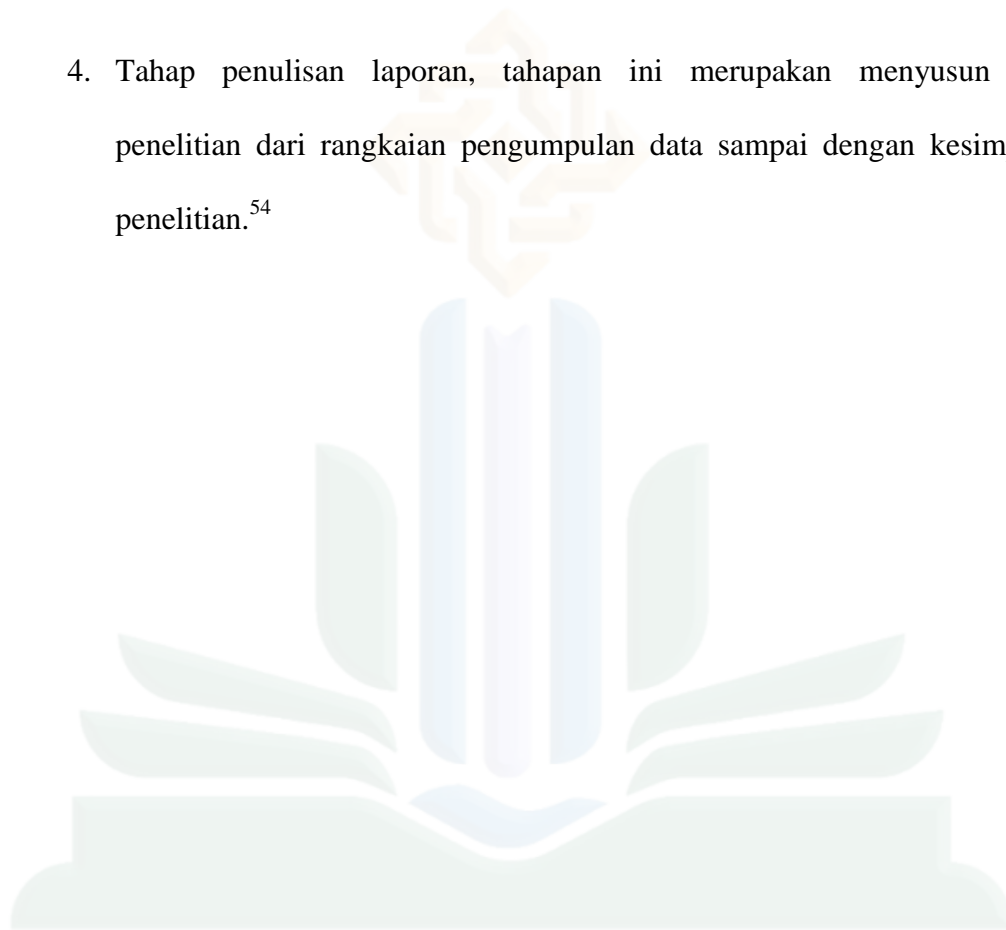
<sup>53</sup> Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, 162.

## G. Tahap-tahap Penelitian

Sistematika data itu sangatlah dibutuhkan pada proses penelitian, agar alur penelitiannya jelas dan menghasilkan pada apa yang ingin dibahas pada penelitiannya. Maka menurut Meolong terdapat empat tahapan-tahapan penelitian yang akan digunakan diantaranya:

1. Tahap pra lapangan adalah suatu orientasi yang meliputi penentuan fokus, penyesuaian paradigma dengan teori dan disiplin ilmu dengan konteks penelitian yang mencakup observasi awal ke lapangan, penentuan fokus masalah penelitian yang akan diteliti, selanjutnya menyusun proposal penelitian.
2. Tahap kegiatan lapangan, tahapan ini merupakan pengumpulan data-data yang ada kaitannya dengan fokus penelitian mengenai “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, melakukan penelitian lapangan di Kantor PT. Pos Indonesia Jember dengan teknik wawancara.
3. Tahap analisis data, tahapan ini merupakan mengolah dan mengorganisir data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, non partisipan dan studi dokumen. Yang dilakukan penafsiran sesuai dengan konteks dari permasalahan yang diteliti, dan selanjutnya akan dilakukan pengecekan keabsahan.

4. Tahap penulisan laporan, tahapan ini merupakan menyusun hasil penelitian dari rangkaian pengumpulan data sampai dengan kesimpulan penelitian.<sup>54</sup>



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

---

<sup>54</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 85.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Umum

##### 1. Gambaran Umum PT. Pos Indonesia Jember

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bekerja di bidang jasa kurir, logistic, dan transaksi keuangan. Secara resmi penggunaan nama pada PT. Pos Indonesia (persero) pada tahun 1995 sebelum penggunaan nama tersebut, pada tahun 1906 menggunakan nama Dinas PTT ( Pos Telegraph and Telephone Diensts), selanjutnya diganti lagi menjadi Djawatan PTT (Pos Telegraph and Telephone) itu pada tahun 1945, lalu berubah lagi pada tahun 1961 menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel), pada tahun 1965 ganti lagi menjadi PN Pos dan Giro, pada tahun 1978 berubah lagi menjadi Perum Pos dan Giro.<sup>55</sup>

Selama 17 tahun itu masih berstatus perum, kemudian pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero). Sampai saat ini PT. Pos Indonesia memiliki 24 ribu titik layanan yang terjangkau 100% kota atau kabupaten dan hampir di kecamatan 100% serta di 42% dikelurahan atau desa, dan 940 lokasi transmigrasi daerah terpencil di Indonesia. Dengan seiringnya perkembangan informasi, teknologi, serta komunikasi, jaringan di kantor Pos Indonesia telah mempunyai 3.700 kantor Pos online, dan telah dilengkapi dengan elektronik mobile pos terdapat di beberapa kota besar, disemua titik

---

<sup>55</sup> PT POS Indonesia (Perseroan), Laporan keuangan 2018.  
[https://upperline.id/uploads/annual/file\\_reports/file/file\\_annual\\_5e0dbbd43e6a8.pdf](https://upperline.id/uploads/annual/file_reports/file/file_annual_5e0dbbd43e6a8.pdf)

merupakan dari rangkaian yang tersambung antara satu dengan yang lain secara kuat atau kukuh<sup>56</sup>

Sejarahanya PT Pos Indonesia (Persero) adalah bagian salah satu dari perusahaan BUMN yang tertua di Indonesia. Kehadirannya di Nusantara itu bermula pada perusahaan dagang dari Hindia Belanda atau *Vereenigde Oostindische Compagnie* (VOC) serta berdirinya Kantor Pos ini pada tanggal 26 Agustus 1746 di Batavia (Jakarta) yang bertujuan untuk meringankan atau memudahkan pengiriman surat, terutama bagi kegiatan perdagangan.<sup>57</sup>

Dari perusahaan BUMN yang terbentuk Perseroan Terbatas maka dari itu PT Pos Indonesia (Persero) patuh atau tunduk terhadap Undang – undang 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Selain itu keberadaan PT Pos Indonesia (Persero) dari perusahaan BUMN yang bergerak dalam layanan bisnis surat, logistic dan jasa keuangan serta patuh terhadap berbagai aturan atau ketentuan perundang undangan sebagai berikut:<sup>58</sup>

- a. Undang – undang Nomor 19 tahun 2003 mengenai BUMN.
- b. Undang – undang Nomor 38 tahun 2009 terkait Pos.

PT. Pos Indonesia Jember adalah salah satu cabang Kantor Pos Besar yang ada di Bandung. PT. Pos Indonesia cabang Jember beralamat di Jember Kota Jl. Sudirman No.5 Jemberlor, Kecamatan Patrang, Jember, Jawa Timur, 68118.

<sup>56</sup> [http://www. POS Indonesia.co.id](http://www.POSIndonesia.co.id). diakses Selasa, 24 Agustus 2021,07,47.

<sup>57</sup> PT POS Indonesia (Perseroan), Laporan keuangan 2018.

[https://upperline.id/uploads/annual/file\\_reports/file/file\\_annual\\_5e0dbbd43e6a8.pdf](https://upperline.id/uploads/annual/file_reports/file/file_annual_5e0dbbd43e6a8.pdf)

<sup>58</sup> PT POS Indonesia (Perseroan), Laporan Keuangan 2018.

## 2. Visi, Misi, dan Nilai-nilai PT.Pos Indonesia

### a. Visi:

PT. Pos Indonesia berupaya sebagai penyedia sarana komunikasi kelas dunia yang peduli kepada lingkungan, dikelola oleh sumber daya manusia yang profesional sehingga sanggup memberikan pelayanan baik untuk masyarakat, dan berkembang atau tumbuh sesuai dengan konsep bisnis yang sehat.

### b. Misi:

- 1) Menyediakan sarana yang handal dan terpercaya bagi masyarakat dan pemerintah guna menunjang pembangunan nasional serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia.
- 2) Mengembangkan usaha yang bertumpu pada peningkatan mutu pelayanan melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna untuk mencapai kepuasan serta memberikan nilai tambahan yang optimal bagi karyawan, pemegang saham dan masyarakat.<sup>59</sup>

### c. Nilai-nilai:

Nilai-nilai utama Akhlak di PT. Pos Indonesia sebagai berikut:<sup>60</sup>

- 1) Amanah
- 2) Kompeten
- 3) Harmonis
- 4) Loyal
- 5) Adaptif

<sup>59</sup> <http://www.PosIndonesia.Co.Id/en/content/visi-mis>, di akses, 02 September 2021

<sup>60</sup> [http://www.Id.m.wikipedia.Org/wiki/Pos\\_Indonesia](http://www.Id.m.wikipedia.Org/wiki/Pos_Indonesia), 02 September 2021



6) Kolaboratif

## B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data ialah suatu pengurain dari hasil data dan temuan dari sebuah penelitian secara keseluruhan yang mengacu pada fokus penelitian ini. Dalam penyajian data ini akan dikemukakan secara rinci tentang peristiwa-peristiwa yang sebenarnya dan diperoleh dari penelitian tersebut dan selanjutnya akan dilakukan analisis data-data tersebut. Dalam hal ini maka peneliti memaparkan data tentang perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di PT. Pos Indonesia Jember. dengan demikian secara terperinci dari hasil data-data penelitian ini yang mengantarkan pada fokus masalah diantaranya:

### 1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam kontrak Kerja Sama di PT. Pos Indonesia Jember dan PT. Dapensi Trio Usaha

Fenomena *outsourcing* banyak dilakukan atau diterapkan oleh perusahaan-perusahaan besar, tidak terkecuali pada perusahaan-perusahaan BUMN PT, Pos Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan yang mengurus semua aspek pengiriman barang, surat, dan penukaran mata uang, serta memiliki banyak karyawan. PT. Pos Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan BUMN yang menggunakan banyak tenaga *outsourcing* dalam menjalankan usaha atau pekerjaannya. Karena dengan adanya tenaga *outsourcing* perusahaan lebih mudah dan tidak perlu lagi adanya prekrutan atau pelatihan pegawai yang cukup sulit atau ribet dan akan membutuhkan waktu yang cukup lama. Adapun tujuan *outsourcing* dalam suatu bisnis sebagai berikut:

- a. Meningkatkan hubungan kerja sama dalam sebuah usaha, agar tidak ada satu perusahaan yang berkuasa pada suatu kegiatan industri.
- b. Untuk mendukung terjadinya suatu pendidikan serta dengan alih teknologi terhadap bidang industri dan majemen pengelolaan pabrik. Pada jangka waktu yang lama hal tersebut diharapkan sanggup mengurangi proses aktivitas industri diberbagai kota menjadi lebih merata kedaerah-daerah.

PT. Pos Indonesia Jember ini melakukan atau menjalin kerjasama dengan perusahaan PT. Dapensi Trio Usaha dalam suatu bidang tertentu. Sebagaimana yang dikatakan oleh Manager Direktur Umum PT. Pos Jember sebagai berikut:<sup>61</sup>

PT. Pos ini melakukan kerja sama secara tertulis dan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dengan salah satu perusahaan *outsourcing* yang bekerja sama dengan kami yaitu PT. Dapensi Trio Usaha. Kami mengajukan *outsourcing* ke PT. Dapensi nanti PT. Dapensi yang mencarikan pegawai buat kami. Bisa juga kami yang mencari atau menunjuk tenaga *outsourcing*nya nanti kalok sudah ada baru melakukan kontrak kerja sama nya dengan PT. Dapensi dengan secara tertulis.

Selaras dengan keterangan yang diberikan oleh salah satu pegawai *outsourcing* di PT. Pos jember sebagai berikut:<sup>62</sup>

Kotrak kerja PT. Pos ini ya sama PT. Dapensi Trio Usaha apalagi masalah mengenai gaji atau upah itu kontraknya sama PT. Dapensi bukan dengan PT. Posnya

Dari penjelasan diatas mengenai kontrak kerja *outsourcing* terdapat pada pasal 51 ayat 1 dan Pasal 64 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwasannya dalam suatu

<sup>61</sup> Iskarijanto, diwawancara oleh Saidah, Jember, 03 Juli 2021

<sup>62</sup> Arif Yahya, diwawancara oleh Saidah, Jember, 20 Juli 2021

perjanjian pemborongan pekerjaan atau *outsourcing* itu harus ada perjanjian yang dibuat secara tertulis atau lisan dan perjanjian tersebut ada kesepakatan antara kedua belah pihak. Dalam suatu kontrak *outsourcing* ada ketentuan yang berlaku dalam Pasal 1320 KUHPerdara,

Sebelum tenaga kerja itu diterima, terlebih dahulu perusahaan sudah menentukan syarat-syarat yang diinginkan atau yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan tujuan agar bisa mencari atau mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten serta memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Dalam menerima pekerja itu harus menerimanya dari semua konsekuensinya atau resiko, dan hal itu tentunya sudah ada pertimbangan dari pihak perusahaan. Dalam kontrak kerjanya sudah dicantumkan secara tertulis, perusahaan memberikan imbalan atau gaji terhadap pekerjaannya dan hal itu sudah ada persetujuan dari calon pegawainya. Hal ini juga sama dengan calon pegawainya tentunya sudah ada pertimbangan yang sesuai dengan pengorbanan yang akan digaji oleh perusahaan serta menerima surat kontrak kerja dari perusahaan tersebut. Akan tetapi apabila dihubungkan dengan kenyataan yang ada pada proses penyeleksian atau rekrutmen adanya kemungkinan terjadi kecurangan tertentu misalnya perusahaan pemborong pekerja ikut campur dalam menentukan siapa saja tenaga kerja yang harus direkrut oleh perusahaan penyedia tenaga kerja atau mempunyai orang dalam sehingga itu mudah untuk masuk dalam daftar tenaga kerja yang akan diborong oleh perusahaan pemborong tersebut:

Perusahaan pemborong itu tidak mau ribet dengan mencari tenaga kerja baru yang belum diketahui kemampuannya dan itu biasanya mereka itu akan meminta pada perusahaan *outsourcing* untuk orang-orang yang sudah ditunjuk yang dianggap sudah layak atau

berkompeten termasuk di PT. Pos ini juga tidak mau ribet mending mempertahankan senior yang masih layak atau yang dibutuhkan dari padaharus meencari tenaga kerja yang baru belum diketahui kemampuannya dan belum tentu juga berkompeten dalam bekerja.<sup>63</sup>

Hal ini juga dipertegas atau dibenarkan oleh bapak iskarijanto selaku manager Direktur Umum di PT. Pos Jember.<sup>64</sup>

Perusahaan pemborong itu tidak mau ribet sama halnya di PT. Pos ini juga tidak mau ribet dengan mencari tenaga kerja yang baru lagi. kalok yang lama itu masih layak digunakan mending kita mempertahankan yang lama karna kita sudah tau kemampuan dan berkompeten dalam bekerjanya.

Dari penjelasan kedua informan diatas, bahwasannya di dalam perekrutan tenaga disuatu perusahaan *outsourcing* itu tidaklah murni melewati tahapan-tahapan yang seharusnya dilewati dalam perekrutan tenaga kerja. Biasanya itu perusahaan pemborong akan meminta pada perusahaan *outsourcing* untuk merekrut orang-orang yang telah dipilih oleh perusahaan pemborong atas dasar sudah dianggap berkompeten atau sudah pernah bekerja sebagai tenaga *outsourcing* di perusahaan pemborong tersebut.

Dari setiap pelamar atau calon karyawan yang telah dinyatakan lulus pada penyeleksian penerimaan calon pegawai. Selanjutnya para calon menerima dan menyetujui serta tandatangan perjanjian kerja tertulis yang bertujuan sebagai bukti adanya kesepakatan tenaga *outsourcing* dengan PT. Dapensi Trio Usaha. Dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan atas dasar jangka waktu tertentu atau dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dapat diadakan untuk paling

<sup>63</sup> Salsa Bila, diwawancara oleh Saidah, Jember, 03 Juli 2021

<sup>64</sup> Iskandarianto, diwawancara oleh Saidah, Jember, 03 Juli 2021

lama 2 tahun dan itu diperbolehkan untuk memperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun<sup>65</sup>. Sama halnya dengan pada saat pertama kali dibuat membuat perjanjian dengan secara tertulis dan menggunakan bahasa yang jelas dan tidak boleh dibuat secara bebas oleh para pihak pekerja *outsourcing*, pemborong dan perusahaan tersebut. Keterangan yang diberikan Bila selaku karyawan *outsourcing* di PT. Pos Jember sebagai berikut:<sup>66</sup>

Saya bekerja disini kan sudah 2 tahunan mulai 2019 agustus akhir sampai sekarang, dan kontrak nya itu maksimal 3 tahun jadi saya disini kurang 1 tahun lagi kontrak saya. Kalau saya masih dibutuhkan di PT. Pos ini maka akan diperpanjang oleh perusahaan tetapi jika saya tidak dibutuhkan lagi maka kontrak saya selesai sampai 3 tahun saja dan kemungkinan saya akan nganggur sampai dapat pekerjaan yang baru.

Hal ini serupa dengan pernyataan yang diberikan oleh Arif Yahya sebagai berikut:<sup>67</sup>

Kontrak kerja saya disini kan 3 tahun dan saya masih 3 bulan bekerja disini. Meskipun kontrak saya 3 tahun tetapi itu tidak menjamin saya tetap bekerja disini. Kalau saya masih dibutuhkan dan saya tidak melakukan kesalahan maka saya bisa lanjut sampai 3 tahun itu dan kemungkinan bisa diperpanjang oleh perusahaan.

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, ada kekhawatiran bagi tenaga *outsourcing* yang mana jika sudah tidak di butuhkan lagi tenaga kerjanya oleh perusahaan pemberi pekerja, maka mereka akan menjadi pengangguran seperti yang dikatakan oleh kedua informan di atas bahwasannya salah satu bentuk kekhawatiran pada setiap tenaga kerja *outsourcing* yang juga merupakan kerugian bagi mereka. Karena mereka tidak itu tidak tahu kapan tenaga kerja mereka masih dibutuhkan lagi atau

<sup>65</sup> Pasal 59 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>66</sup> Salsa Bila, diwawancara oleh Saidah, Jember, 03 Juli 2021

<sup>67</sup> Arif Yahya, diwawancara oleh Saidah, Jember 20 Juli 2021

tidak dibutuhkan lagi, jadi bisa sewaktu-waktu mereka menjadi pengangguran. Hal ini juga di pertegas dan dibenarkan oleh bapak Iskandarianto selaku Manager Direktur Umum di PT. Pos Jember sebagai berikut:<sup>68</sup>

Kontrak kerja kami dengan PT. Dapensi Trio Usaha untuk sekarang yaitu 3 tahun dan bisa diperpanjang kalau kami masih membutuhkan tenaga *outsourcing* itu. Jika kami tidak membutuhkan lagi maka kontraknya sampek 3 tahun itu saja.

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, dalam kontrak kerja di PT. Pos ini ada jangka waktu untuk yang sekarang itu kontraknya 3 tahun dan bisa diperpanjang jika perusahaan itu masih membutuhkannya. jangka waktu (PKWT) perjanjian kerja waktu tertentu yang disebutkan dalam Pasal 59 ayat (1) huruf (b) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwasannya diperkirakan penyelesaiannya suatu pekerjaan pada waktu yang tidak lama serta paling lamanya itu hanya 3 tahun saja.<sup>69</sup> Dan kontrak kerja di PT. Pos ini sudah sesuai dengan Undang-undang tersebut.

Selain dari itu perusahaan harus tetap memenuhi persyaratan diatas, perusahaan penyedia jasa pekerja tidak diperkenankan untuk menerima limpahan pekerjaan yang mana itu merupakan kegiatan utama atau kegiatan pokok dari sebuah perusahaan. Pada Pasal 17 ayat (2) peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksana pekerja kepada perusahaan lain, dan dijelaskan juga bahwasannya pekerja yang bisa diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja harus

---

<sup>68</sup> Iskarijanto, diwawancara oleh Saidah, Jember 03 Juli 2021

<sup>69</sup> Pasal 59 ayat (1) huruf (b) Undang-undang No13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

merupakan dari aktivitas penunjang maupun aktivitas yang tidak ada hubungannya secara langsung terhadap proses pemroduksian. Maksudnya ialah suatu aktivitas yang bersifat bukan inti atau kegiatan luar usaha pokok dari perusahaan tersebut

Dalam realitanya penyerahan sebagian pekerjaan pada tenaga *outsourcing* di perusahaan PT. Pos Jember ini masih ada sebagian kegiatan pekerjaan yang tidak sesesuaian dengan peraturan yang berlaku terhadap pada bentuk-bentuk atau jenis-jenis pekerjaan inti serta kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Sebagaimana keterangan yang disampaikan oleh salah satu karyawan *outsourcing* sebagai berikut:

Saya bekerja disini kan masih baru, kebetulan saya kebagian pekerjaan dibagian AE bisnis jasa keuangan, kemungkinan nanti saya akan dipindahkan entah itu dibagian customer service atau dipemasaran kan saya tidak tau tetapi yang saya tau disini pasti ada rolingan mengenai dalam bagian pekerjaan itu dalam setiap tahunnya itu tetapi itu tidak nentu juga sih apa kata perusahaan jika disuruh pindah dibagian yang lain ya pindah saya disini kan Cuma bekerja dan harus ngikutin apa yang diperintahkan perusahaan.<sup>70</sup>

Selaras dengan keterangan yang diberikan oleh Dina Nurul Fajrina selaku customer service di PT. Pos Jember sebagai berikut:<sup>71</sup>

Saya bekerja disini masih 3 bulanan bisa dikatakan masih baru.dari kontrak yang ditentukan.dan disini itu gak nentu sistemnya pekerjaan yang diberikan itu rolingan jadi tidak netep pas dibagian itu saja. Untuk sekarang saya bekerja dibagian customer service tepatnya untuk dalam hal pelayanan customer atau pelanggan atau masyarakat yang sedang melakukan transaksi atau pengaduan apapun terkait masalah yang mereka alami dan ada hubungannya dengan kantor Pos Jember. Dan disana saya selalu mendengarkan keluh kesah serta pengaduan apapun dari konsumen entah itu sebagai pemilik bisnisatau dinamakan mereka pemilik rekening COD. Dan disana saya juga bisa mendengarka keluh kesah masyarakat tentang transaksi yang tidak bisa dilakukan pada

<sup>70</sup> Riki Habibi, diwawancara oleh Saidah, Jember, 03 Juli 2021

<sup>71</sup> Dina Nurul Fajrina, diwawancara oleh Saidah, Jember, 20 Juli 2021

beberapa hal yang mereka lakukan transaksi di kantor Pos. Intinya tentang pelayanan kepada konsumen atau pelanggan yang melakukan transaksi di kantor Pos pengaduan apapun itu melalui saya.

Hal tersebut dibenarkan oleh Salsa Bila di PT. Pos Jember sebagai berikut.<sup>72</sup>

Misalnya disini itu ya kerjanya rolingan dulu kan saya di pemasaran bagian ME surat, dan sekarang saya pindah lagi bagian keuangan. jadi sama sih sistemnya itu muter rolingan gitu dan itu tidak nentu bisa saja saya nanti di pindah lagi dibagian customer service gitu

Dari hasil wawancara di atas bahwasannya di PT. Pos Jember dalam penyerahan pekerjaannya kepada tenaga *outsourcing* itu masih menggunakan sistem rolingan, yang awalnya dibagian customer service nanti bakal ada pemindahan pekerjaan dibagian lain seperti jasa keuangan, pengiriman surat dan lain-lain. Dan pekerjaan yang diberikan itu jabatannya tidak menetap bisa dikatakan pekerjaan sementara. Selain itu dari pekerja *outsourcing* harus siap ditempatkan dibagian pekerjaan apa saja nantinya oleh pihak PT. Pos Jember. Dalam aturan pada Pasal 66 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwasannya pada perusahaan penyedia pekerjaan tidak diperbolehkan bagi yang memberikan pekerjaan melakukan aktivitas utama atau inti serta aktivitas yang berkaitan langsung terhadap proses pemroduksian, dikecualikan pada aktivitas jasa penunjang ataupun aktivitas yang tidak ada kaitannya pada proses pemroduksian.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Salsa Bila, diwawancara oleh Saidah, Jember, 03 Juli 2021

<sup>73</sup> Pasal 66 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



Kalau melihat dari peraturan Undang-undang yang di atas dalam penyerahan pekerjaan itu sedikit kurang sesuai dengan yang terjadi di PT. Pos Jember. Seharusnya dalam penyerahan pekerjaan itu ada perbedaan atau dipisahkan antara aktivitas utama atau aktivitas yang berkaitan langsung terhadap proses produksi suatu perusahaan. Tetapi yang terjadi di PT. Pos Jember ini pembagian pekerjaannya menggunakan sistem rolingan dan itu sebagian ada yang termasuk pada bagian kegiatan inti atau kegiatan yang berkaitan langsung terhadap proses produksi suatu usaha dan itu tidak sesuai dengan Pasal 65 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga menyebutkan pekerjaan yang boleh dilimpahkan pada perusahaan lain sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai yang telah berlaku.<sup>74</sup>

## **2. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Ousourcing* di PT. Pos Indonesia Jember.**

Peraturan pengupahan itu diserahkan kepada sistem yang memiliki tanggung jawab yang membayarkan upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi atau kerja keras selama ia bekerja, tidak ada pengaruh oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada kaitannya dengan hasil kerja kerasnya. Hak dalam menerima upah terhadap pekerja itu timbul karena adanya hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan PT. Pos. Sebagaimana yang disampaikan oleh Salsa Bila sebagai berikut:<sup>75</sup>

Selama saya bekerja di PT. Pos ini saya sudah mendapatkan upah yang sesuai dengan UMK yang ada dijember, dan dalam gajian

<sup>74</sup> Pasal 65 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>75</sup> Salsa Bila, diwawancarai oleh Saidah, Jember 03 Juli 2021

belum pernah terlambat pasti gajiannya diawal bulan sudah di transfer oleh pihak perusahaan penyedia pekerjaan.

Selaras dengan keterangan yang disampaikan oleh Manager Direktur Umum yaitu:<sup>76</sup>

Disini itu dalam gajinya sudah gaji UMK yang ada didaerah sini dan dalam uang gajian kami itu sudah tidak ada masalah kami selalu tepat waktu dalam gajiannya, gajian lembur, THR an semuanya kami sudah bayar langsung ke pihak penyedia jasanya.jika gajian itu tidak turun ke pekerja *outsourcing* itu bukan salah kami ia tanyakan langsung ke pihak penyedia jasa *outsourcingnya*

Dari penjelasan kedua informan tersebut bahwasannya dalam pengupahannya itu sudah sesuai dengan gajian UMK didaerah masing-masing dan tidak pernah terlambat dalam pengupahannya pasti diawal bulan sudah mendapatkan upahnya. Jika ada kerja lemburan itu juga sudah mendapatkan upah lemburannya.

Selanjutnya mengenai perlindungan kerja atau syarat-syarat kerja yang semestinya diterima oleh pekerja *outsourcing* sudah dicantumkan di Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terdapat di Pasal 65 ayat (4). Yang mana didalamnya menjelaskan bahwasannya perlindungan kerja atau ketentuan atau syarat-syarat terhadap pekerja *outsourcing* itu sedikit-dikitnya harus sama terhadap perlindungan kerja bagi perusahaan yang memberikan pekerjaan.

PT. Pos Jember ini juga memberikan jaminan BPJS atau keselamatan kerja kepada tenaga *outsourcing*. Apabila terjadi kecelakaan atau terjadi sesuatu hal pada saat melaksanakan atau mengerjakan

---

<sup>76</sup> Iskarijanto, diwawancarai oleh Saidah, Jember 03 Juli 2021

pekerjaan maka dari pihak perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pengobatan serta menanggung seluruh biaya pengobatan selama karyawan pekerja *outsourcing* itu dirawat atau masih dalam keadaan sakit tenaga pekerja *outsourcing* juga mendapatkan haknya seperti gaji atau upah, BPJS, keselamatan kerja, gaji lemburan, THR dan bonus-bonus lainnya. Sebagaimana hasil wawancara sebagai berikut:

Alhamdulillah selama saya bekerja di PT. Pos Jember ini saya sudah mendapatkan hak-hak saya meskipun saya bekerja disini masih baru. Hak yang saya dapatkan seperti gaji pokok, BPJS kesehatan baru itu saja yang saya dapatkan disini.<sup>77</sup>

Hal tersebut juga di benarkan oleh oleh Salsa Bila selaku karyawan *outsourcing* di PT.Pos Jember sebagai berikut:

Hak-hak yang saya dapatkan, Kalau dulu saya masih dibagian pemasaran itu ya misalnya lembur itu ya juga dapat uang lemburan, terus THR, gaji pokok.BPJS, dan keselamatan pekerjaan. Kemarin saya pernah kena covid-19 ya itu biaya swab nya itu diganti oeh perusahaan sejauh ini masih dapat sih meskipun sedikit. Jika hak saya belum terpenuhi ya itu biasanya saya konsultasi dulu managernya dulu biar nanti managernya yang ke bagian SDM biasanya seperti itu. Tidak langsung saya menghadap keatasan, lewat manager dulu ceritain masalahnya apa baru manager yang menyampaikan ke SDM<sup>78</sup>

Dari hasil penjelasan kedua informan diatas, sejauh ini sudah mendapat ha-hak mereka. Mereka sudah mendapatkan apa yang seharusnya menjadi haknya dari gaji pokok, BPJS, keselamatan kerja THR, gaji lemburan jika ada pekerjaan yang selesainya sampai malam, apabila ada yang terkena covid-19 itu biaya pengobatan atau swabnya itu dibiayain oleh perusahaan. Ketika ada hak yang belum terpenuhi itu tenaga *outsourcing* akan meminta haknya dengan cara konsultasi atau

<sup>77</sup> Riki Habibi, diwawancara oleh Saidah, Jember, 03 Juli 2021

<sup>78</sup> Salsa Bila, diwawancara oleh Saidah, Jember, 03 Juli 2021

membicarakan dengan managernya terlebih dahulu ceritakan kendala atau kenapa haknya itu belum terpenuhi dan nantinya manager yang akan menyampaikan ke bagian SDM tidak langsung tenaga *outsourcing* yang meminta keatasan atau bagian SDM tersebut ada tata caranya dan prosedur dalam meminta hak nya tersebut. Dalam keselamatan dan kesehatan para tenaga kerja yang tujuannya untuk memberikan jaminan kondisi kerja yang aman kepada setiap tenaga kerjanya dan untuk melindungi sumber daya manusia.

Selanjutnya untuk pemenuhan dalam hak-hak sosial bagi tenaga kerja khususnya sebagai tenaga kerja *outsourcing* itu adalah dari hak yang didapat itu ada hubungannya terhadap kehidupannya. Pada pekerja *outsourcing* dari salah satu hal yang benar-benar harus diperhatikan ialah hak-hak pekerjanya atau tenaga kerjanya, dimana pekerja harus mendapatkan hak-haknya di tempat ia bekerja diperusahaan tersebut. Dalam ketentuan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (PERMENAKERTRANS) Republik Indonesia No.19 Tahun 2012 Pasal 28 menyebutkan bahwasannya dalam kontrak kerjanya dari pihak yang menyediakan jasa tenaga kerja maupun buruh itu harus berisikan atau memuat terkait atauran yang menjamin kebutuhannya terpenuhi dari hak-hak para tenaga kerja terhadap hubungan keerja sebagaimana yang telah ditentukan pada peraturan Undang-undang tersebut. Berikut Hak-hak pekerja maupun buruh diantaranya:

- a. Hak untuk cuti jikan sudah memenuhi syarat-syarat kerjanya
- b. Hak mendapatkan jaminan sosial.

- c. Hak THRan atau tunjangan hari raya
- d. Hak atas istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu.
- e. Hak mendapatkan ganti rugi terhadap hubungan kerja bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja itu selama perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukannya disebabkan oleh kesalahan pekerjanya.
- f. Hak untuk kesesuaian gaji yang dihitung dari ia bekerja yang sudah dilewati.
- g. Hak-hak lainnya yang sudah diatur pada perundang-undangan maupun kontrak kerja sebelumnya.

Dari beberapa hak sosial yang lainnya itu telah diatur lebih mendalam pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diantaranya hak mendapatkan perlindungan terhadap kecelakaan pekerja, hak memperoleh perlakuan yang adil tanpa adanya kekerasan bagi pihak manapun, hak untuk beribadah serta beragama, hak mendapatkan gaji maupun pengupahan serta hak untuk berorganisasi.

Pemenuhan kebutuhan dalam hak ekonomi juga tidak kalah penting dari pada hak-hak lainnya yang harus diterima oleh setiap pegawai. Hak-hak terhadap pekerja telah diatur pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang memuat diantaranya hak menerima gaji atau upah, seperti gaji THR, gaji lembur, kompensasi tahunan, asuransi kesehatan, dan pembayaran pajak. Dalam perjanjian kerja tertentu itu telah jelas secara tertulis hak-hak yang diberikan kepada pegawai seperti peraturan yang mengenai tentang hak cuti, dimana setiap pegawai diberi waktu cuti oleh perusahaan setelah bekerja sekurang-kurangnya selama

dua belas (12) bulan berturut-turut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang sudah diatur dalam pengisian form untuk pengajuan cuti serta pelaksanaannya harus tetap mempertimbangkan kondisi operasional pekerja. Selain itu juga pekerja mendapatkan upah lembur dan THR yang diberikan oleh perusahaan dengan mengajukan claim form untuk pengambilan upah tersebut:

### **3. Perlindungan Jaminan Pensiun Pasca Tenaga Kerja *Outsourcing* Bekerja di PT. Pos Indonesia Jember**

Dalam sistem *outsourcing* terdapat dua perjanjian yang dijalankan, yaitu perjanjian penyedia jasa pekerja dan perjanjian kerja. Perjanjian penyedia jasa pekerja merupakan perjanjian antara dua lembaga perusahaan yaitu perusahaan penyedia jasa pekerja (perusahaan *outsourcing*) dengan perusahaan yang memberikan pekerjaan, dimana perusahaan *outsourcing* akan menempatkan pekerja ke perusahaan pemberi kerja untuk suatu pekerjaan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu dengan mendapat imbalan. Sedangkan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja dengan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Setelah perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pemberi kerja terikat dalam perjanjian, maka perusahaan pemberi kerja hanya akan menerima pekerja tanpa harus mengikat perjanjian dengan pekerja *outsourcing* nya. Pekerja *outsourcing* hanya terikat perjanjian dengan perusahaan *outsourcing*. Begitu pula dalam hal gaji pokok, ataupun biaya lainnya seperti jaminan hari tua dan lain sebagainya.

Menurut Pasal 1 huruf 1 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja yang berbunyi : "Jaminan sosial tenaga kerja yaitu merupakan salah satu perlindungan terhadap pekerja yang berbentuk santunan yang berupa uang sebagai ganti dari penghasilan yang berkurang dan untuk pelayanan dari peristiwa yang dialami oleh pekerja seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua, dan lain sebagainya". Menurut Djoko Triyanto menyatakan bentuk-bentuk dari jaminan sosial sebagai berikut:

- a. Imbalan jasa langsung seperti gaji pokok
- b. Imbalan tidak langsung yaitu upah lembur, premi, upah shif malam, bonus tahunan, jasa produksi, jaminan yang diberikan perusahaan, asuransi kematian , asuransi jiwa dan lain sebagainya.

Menurut peraturan perundang-undangan untuk jaminan sosial bahwasannya sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, untuk memberikan kepastian penerimaan dari penghasilannya yang berkurang akibat dari tanggungan sosial yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja seperti kecelakaan kerja, sakit, cacat dan lain sebagainya.

Selanjutnya terkait dengan jaminan pensiun merupakan salah satu jaminan sosial yang memiliki tujuan sebagai mempertahankan drajat kehidupan yang layak bagi pekerja atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah pekerja itu sudah memasuki usia pensiun, mengalami cacat total, meninggal dunia. Untuk jaminan pensiun atau jaminan pasca tenaga *outsourcing* bekerja di PT. Pos ini hasil wawancara yang peneliti

lakukan yaitu keterangan yang diberikan oleh Riki Habibi sebagai berikut:<sup>79</sup>

Untuk dana pensiun di PT. Pos ini tidak ada dana pensiun, karena pekerja *outsourcing* sifatnya sementara, jika kontrak sudah habis tidak mendapatkan dana pensiun dan setahu saya juga tidak ada uang pesangon tetapi untuk BPJS yang ketenagakerjaan itu bisa dicairkan, tidak tau lagi kalok PT. Pos memberikan uang pesangon karena saya disini masih satu tahunan.

Dari pernyataan di atas bahwa di PT. Pos ini tidak memberikan dana pensiun dan pesangon tetapi untuk BPJS ketenagakerjaan bisa dicairkan tetapi tidak tau lagi kalok kebijakan disini ada uang pesangonnya karena saya masih baru bekerja disini belum banyak tau tentang info itu. Berbeda dengan keterangan yang diberikan oleh Manager Direktur Umum yaitu:<sup>80</sup>

Di PT. Pos ini tidak ada jaminan untuk dana pensiun karena kami disini kontraknya kan hanya 3 tahun dan itu masih tergolong jauh dari usia pensiun, semua karyawan yang statusnya kontrak itu tidak ada uang pensiun. Dana pensiun disini maksudnya kayak jaminan hari tua, jaminan pensiun janda. Disini itu hanya ada jaminan sosial dan pesangon jika kontrak sudah habis. Jaminan sosialnya seperti BPJS kesehatan, BPJS kecelakaan kerja

Pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Salsa

Bila Selaku pekerja *outsourcing* di PT Pos Indonesia Jember berikut:<sup>81</sup>

Saya digaji sama PT Dapensi Trio Usaha bukan dari PT. Pos. Tidak ada dana pensiun dari PT. Pos, kan kerja di pos kontraknya cuma 3 tahun, dan setahu saya kalok yang berstatus kontrak memang tidak ada dana pensiunan, jadi kalau sudah habis kontrak ya sudah, paling cuma dapat pesangon saja. Kalau karyawan tetep baru nanti dapat dana pensiun. Kalau saya kan cuma sementara sampai habis kontrak saja.

---

<sup>79</sup> Riki Habibi, diwawancarai oleh Saidah, 12 Januari 2022

<sup>80</sup> Iskarijanto, diwawancarai oleh Saidah, 12 Januari 2022

<sup>81</sup> Salsa Bila, diwawancara oleh Saidah, 12 Januari 2022



Dari penjelasan diatas bahwasannya untuk dana pensiun hari tua, di PT. Pos ini tidak menyelenggarakan untuk tenaga *outsourcing* tetapi kalau untuk pekerja tetap itu ada dan harus diadakan dana pensiun jika sudah menjadi pegawai tetap. dengan alasan karena tenaga *outsourcing* itu kontraknya hanya 3 tahun dan itu jauh dari kata usia pensiun hanya saja PT. Pos memberikan uang pesangon jika kontrak itu habis dan PT. Pos juga memberikan BPJS kesehatan untuk tenaga kerja *outsourcing* maupun pekerja tetapnya. PT. Pos Indonesia Jember untuk tenaga *outsourcing* harus mendaftarkan ke dalam Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). Di PT. Pos ini untuk perlindungan hak-hak yang seharusnya didapat itu semuanya sudah terpenuhi dan sesuai peraturan yang diberlakukan dalam Undang-undang ketenaga kerjaan.

### **C. Pembahasan Temuan**

Berdasarkan dari pemaparan data dan analisis di atas, didapatkan hasil temuan penelitian tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga *Outsourcing* Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Pos Indonesia Jember sebagai berikut:

#### **1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Kontrak Kerja Sama di PT. Pos Indonesia Jember dan PT. Dapensi Trio Usaha**

Terkait dengan pemborongan pekerja tenaga *outsourcing* di PT. Pos Jember ini melakukan kontrak kerja sama dengan perusahaan PT. Dapensi Trio Usaha. Dengan cara perusahaan PT. Pos meminta atau menunjuk kepada penyedia jasa agar bisa bekerja diperusahaannya, setelah itu PT, Pos dan PT. Dapensi melakukan kontrak kerja sama dengan syarat

dan ketentuan yang sudah berlaku atau telah diatur dalam perundang-undang ketengakerjaan, bahwasannya dalam suatu perjanjian pemborongan pekerjaan itu harus ada perjanjian yang dibuat secara tertulis atau lisan serta harus ada persetujuan atau kesepakatan antara kedua belah pihak dan ada tandatangan yang bermatray oleh kedua belah pihak sebagai antisipasi adanya kejadian yang tidak diinginkan atau ada kejadian yang tidak sesuai dengan kontrak yang di perjanjikan. Setelah itu PT. Dapensi Trio Usaha merekrut tenaga *outsourcingnya* siapa saja yang akan bekerja di PT. Pos Jember dengan ketentuan yang sudah dipertimbangkan antara pekerja *outsourcing*, penyedia jasa dan pemberi kerja tersebut.

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan itu ada dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Terkait dengan hubungan kerja dan perusahaan penerima pemborongan terhadap pekerja atau buruh sebagaimana yang sudah diatur dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwasannya dalam perjanjian kerja waktu tertentu dengan ketentuan paling lama 2 tahun serta dapat diperpanjang selama 1 (satu) kali dalam jangka 1 (satu) tahun. Tetapi realitanya yang terjadi di PT. Pos Indonesia Jember saat ini menggunakan kontrak kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan ketentuan yang terjadi saat ini dikontrak selama 3 tahun dan diperusahaan tersebut belum pernah memperpanjang kontrak kerja setelah kontrak kerja tenaga *outsourcing* itu sudah habis. Jika kontraknya sudah selesai perusahaan PT. Pos selama ini tidak ada pengangkatan pegawai tetap, jika kontrak selesai maka perusahaan mencari tenaga kerja lainnya. Dan itu menjadi

kehawatiran bagi pegawai pekerja *outsourcing* mereka harus mempersiapkan dengan mencari pekerjaan lain agar tidak nganggur setelah kontrak kerja sebelumnya sudah habis. Dan ini tidak bertentangan dengan peraturan yang sudah berlaku bisa dikatakan sudah sesuai dengan Undang-undang yang ada karna diperpanjang atau tidaknya kontrak kerja tenaga *outsourcing* itu tergantung perusahaan yang memberi pekerjaan.

Perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh menerima limpahan pekerjaan dari kegiatan utama atau kegiatan pokok dari perusahaan tersebut. Yang boleh dilimpahkan untuk sistem kegiatan pekerjaan harus merupakan dari jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi seperti kebersihan, penyedia makanan, pengamanan, dan yang lainnya tetapi yang terjadi di PT. Pos ini dalam pembagian pekerjaannya itu tidak netap bisa dikatakan sistemnya rolingan yang awalnya dibagian AE bisnis jasa keuangan, MA surat setahun lagi akan dipindah kebagian yang lainnya seperti di customer service atau yang lainnya. Jadi mereka harus menerima dan siap jika dipindahkan pekerjaannya dibagian yang lain. Dalam penyerahan kegiatan pekerjaannya ada ketidaksesuaian dengan peraturan Undang-undang di berlaku. Seharusnya dalam penyerahan pekerjaannya itu sudah dijelaskan diatas yaitu yang bisa dilimpahkan sebagai berikut:

Pasal 17 ayat (2) peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain, dan dijelaskan juga bahwasannya pekerjaan yang bisa diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja harus merupakan dari aktivitas jasa penunjang maupun

aktivitas yang tidak ada hubungan langsung terhadap proses pemroduksian sebagai berikut:

- a. Bagian yang menyediakan makanan (catering)
- b. Bagian kebersihan (cleaning service)
- c. Bagian pengamanan (security)
- d. Bagian yang menyediakan angkutan bagi pekerja.

Berdasarkan pada Pasal 65 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) Pelimpahan dari sebagian kegiatan pekerjaan terhadap perusahaan yang lain dapat terlaksanakan melalui kontrak kerja pemborongan kerja dibuat dengan tertulis.
- 2) Kegiatan pekerjaan yang dilimpahkan terhadap perusahaan lain sebagaimana yang terdapat pada ayat (1) syarat-syarat yang berlaku yang harus dipenuhi diantaranya:
  - a. Dipisahkan dari aktivitas inti atau pokok
  - b. Dikerjakan atas perintah langsung maupun tidak langsung dari yang memberikan pekerjaan
  - c. Berupa dari aktivitas penunjang dengan menyeluruh
  - d. Tidak memperlambat proses pemroduksi

## **2. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. Pos Indonesia**

### **Jember**

Sebagaimana yang sudah diketahui bahwasannya upah ialah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan terhadap proses pemroduksian barang atau jasa dari perusahaan tersebut. Maka

dari itu pekerja dan perusahaan tersebut memiliki kepentingan secara langsung terkait sistem serta kondisi pengupahan dari setiap perusahaan yang berkaitan. Tenaga *outsourcing* sangat bergantung terhadap upah yang mereka terima yang bertujuan untuk bisa memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-harinya.

Selanjutnya Pasal 88 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwasannya kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagai berikut:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Adapun sebagai tenaga *outsourcing* dalam memenuhi hak-haknya atau yang harus diterima sebagai imbalan bahwa sudah bekerja disana dimana tempat ia bekerja seperti hak-hak sosial diantaranya hak dalam mendapatkan perlindungan kecelakaan kerja, mendapatkan diperlakukan secara adil tanpa adanya diskriminasi, hak untuk beribadah serta

pengupahan atau gaji itu yang paling terpenting. Dalam pemenuhan ekonomi juga dipandang penting dari yang lainnya karena tujuan untuk bekerja agar kebutuhan ekonomi terpenuhi setelah bekerja seharian diantaranya hak-hak menerima gaji, gaji THRan, gaji cuti, gaji lemburan ketika ada kerja lembur, asuransi kesehatan dan lain sebagainya. Tidak menutup kemungkinan dalam pemenuhan hak-hak pasti ada keterlambatan atau ada hak nya belum terpenuhi, apabila ada hak yang belum terpenuhi pasti ada solusinya yaitu pegawai menghadap ke bagian manager dulu baru setelah itu manager yang menghadap ke atasan dan membicarakan serta mencari solusi kenapa ada hak-hak yang belum terpenuhi tersebut. Dari setiap pegawai ada kesempatan untuk mengambil cuti kerja apakah itu cuti sakit atau cuti hamil dan yang lainnya.

### **3. Perlindungan Jaminan Pensiun Pasca Tenaga Kerja *Outsourcing* Bekerja di PT. Pos Indonesia Jember**

Djoko Triyanto menyatakan bahwasannya didalam usaha untuk memberikan jaminan agar setiap warganegara memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak terhadap sesama manusia, maka dari itu perlu adanya pengamanan terhadap usaha produksi serta yang berbahaya yang dimungkinkan akan lebih meningkat, baik dari jumlah maupun dari segi macamnya yang mengakibatkan industri itu sendiri.

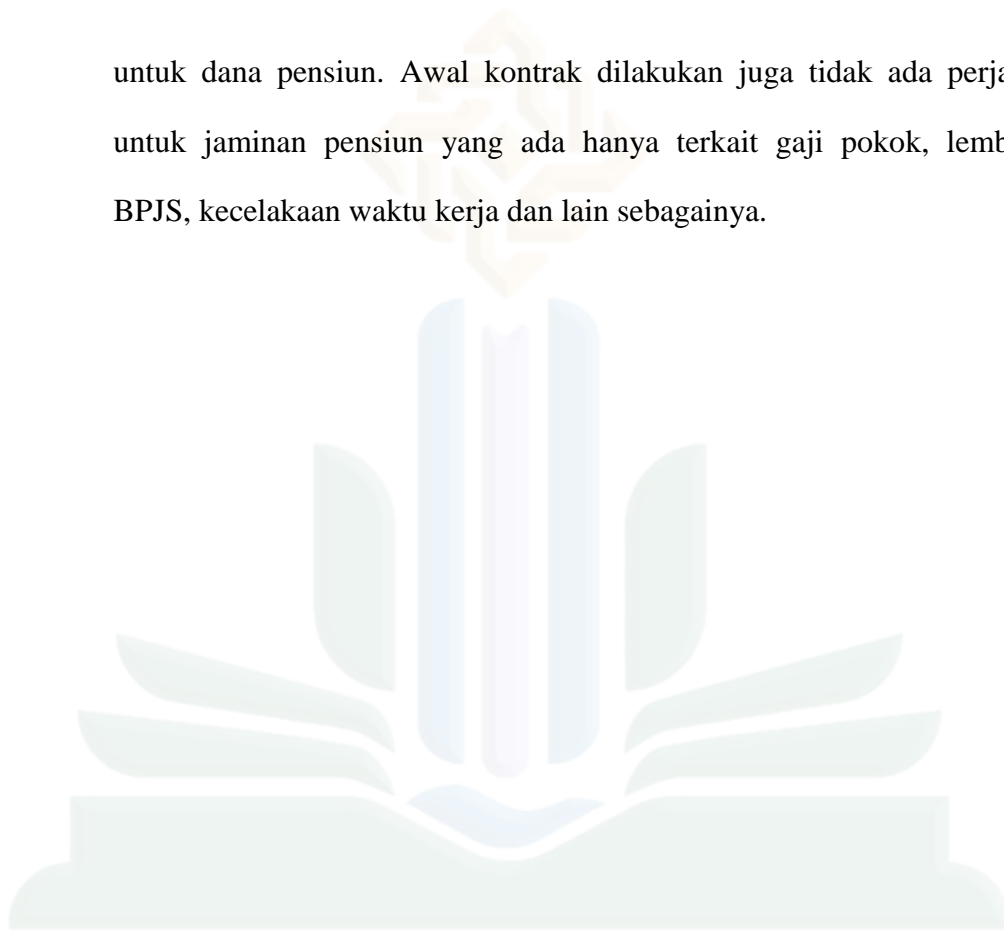
Menurut Kenneth Thomson menyebutkan jaminan sosial sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi pekerjaannya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu yang bertujuan untuk menghindari terjadinya suatu peristiwa yang tidak terduga. Sebagaimana pada Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang

Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bahwasannya perusahaan yang mempekerjakan pekerja sebanyak 10 orang atau lebih dan membayar 1 juta sebulan, maka harus mengikut sertakan pada program jaminan sosial pekerja seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pelayanan berupa jaminan pemeliharaan kesehatan dan lain sebagainya.

PT Pos Indonesia Jember bekerjasama dengan perusahaan *outsourcing* yaitu PT Dapensi Trio usaha dalam penyediaan jasa pekerja *outsourcing*. PT Pos Indonesia Jember mendaftarkan jaminan BPJS untuk seluruh karyawannya, baik untuk karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing* yang bekerja disana. Untuk jaminan pensiun hari tua, PT Pos Indonesia Jember hanya menyediakan bagi karyawan tetap, sedangkan untuk pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan jaminan pensiun hari tua, dengan alasan pekerja *outsourcing* hanya terikat kontrak kerja dengan PT Pos Indonesia Jember dalam jangka waktu 3 tahun saja. Jika kontaknya sudah habis pekerja *outsourcing* tidak dapat pensiunan dan setiap karyawan yang setatusnya hanya kontrak itu memang tidak ada jaminan dana pensiunnya hanya saja dapat uang pesangon dan BPJS ketenagakerjaan bisa dicairkan.

Jadi untuk dana pensiun pihak PT. Pos tidak memberikan bagi pekerja *outsourcing*, tetapi jika pekerja *outsourcing* itu diangkat sebagai karyawan tetap maka pihak PT. Pos harus memeberikan dana pensiun tersebut dan dari perusahaan penyedia jasa *outsourcing* itu juga tidak memberikan jaminan pensiun dengan alasan karena pekerja *outsourcing* itu sifatnya sementara atau yang bersetatus konrak maka tidak ada jaminan

untuk dana pensiun. Awal kontrak dilakukan juga tidak ada perjanjian untuk jaminan pensiun yang ada hanya terkait gaji pokok, lemburan, BPJS, kecelakaan waktu kerja dan lain sebagainya.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari data-data hasil penelitian dan analisis yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwasannya dalam pelaksanaan kontrak kerja sama PT. Pos Indonesia Jember ini menjalin atau melaksanakan kerja sama dengan perusahaan PT. Dapensi Trio Usaha. Kontrak kerja samanya dibuat secara tertulis dan disepakati oleh pemberi pekerja, penyedia kerja dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Dalam kontrak kerja sama yang dijalani saat ini yaitu selama 3 tahun dengan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan waktu yang sudah ditentukan antara kedua belah pihak dan tidak ada pengangkatan pegawai tetap kalau sudah habis masa kontraknya maka harus cari pekerjaan lain. Dalam penyerahan atau pelimpahan pekerjaan kepada tenaga *outsourcing* yang diserahkan merupakan aktivitas penunjang maupun aktivitas yang tidak berkaitan langsung terhadap proses pemroduksian. Bahwa dalam prakteknya di PT. Pos ada sebagian pekerja *outsourcing* yang diletakkan pada bagian kegiatan inti perusahaan seperti dibagian ME surat, AE bisnis jasa keuangan, customer survice dan lain sebagainya.
2. Bahwa Perusahaan PT. Pos Indonesia Jember dalam pengupahan gajinya sudah UMK yang ada dikabupaten jember dan dalam pengupahan sudah tepat waktu diawal bulan sudah disetorkan ke perusahaan penyedia jasa pekerjaan. Selanjutnya terkait dengan pemenuhan hak haknya pekerja

dalam kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* menjadi salah satu tujuan mereka untuk bekerja serta menjadi salah satu ukuran kemakmuran dari sebuah perusahaan. Seperti halnya dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwasannya yang mereka dapat dari hak-haknya yaitu gaji pokok, THR, BPJS, gaji lemburan. Biaya pengganti ketika terkena covid-19 dari perusahaan tersebut. Selanjutnya terkait dengan perlindungan hukum bagi setiap tenaga kerja *outsourcing* yang sudah disebutkan diatas sejauh ini sudah terpenuhi dan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang sudah ditentukan atau yang sudah diberlakukan.

3. Bahwasannya dalam perusahaan PT. Pos Indonesia Jember itu sendiri untuk jaminan pensiun bagi tenaga *outsourcing* itu tidak ada tetapi kalok untuk karyawan tetap atau tenaga *outsourcing* tersebut diangkat sebagai karyawan tetap, maka pihak PT. Pos harus memberikan jaminan pensiunnya. Untuk tenaga *outsourcing* jika kontrak sudah habis itu tidak mendapatkan jaminan pensiun hanya saja mendapatkan uang pesangon dan untuk BPJS itu juga bisa dicairkan juga.

## **B. Saran**

Setelah melakukan penelitian tentang “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” terdapat beberapa saran dari peneliti berdasarkan pemaparan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pos Indonesia Jember dan penyedia pekerja *outsourcing* dalam penyerahan dan pelimpahan pekerjaan kepada tenaga pekerja *outsourcing* lebih diperhatikan lagi agar sesuai dengan ketentuan yang ada serta tidak ada penyimpangan antara perundang-undangan yang berlaku.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini sebagai acuan atau sebagai bahan referensi untuk mengembangkan penelitian terkait alih daya (*outsourcing*) pada masa yang akan datang dengan inovasi yang terbaru dan terus berkembang dengan memasukkan variable-variable yang lainnya didalam analisisnya agar mendapatkan hasil yang jauh lebih baik dari penelitian ini.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Anatami Darwis, *Hukum Ketenagakerjaan dan Outsourcing*, Yogyakarta: CV, Budi Utama, 2019.
- Asyhadie Zaeni, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia, 2019.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Bachtia, *Metode Penelitian Hukum*, Pamulang: Unpam Press, 2018.
- H Manululang Sendjun, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Citra, 1998.
- I Budiarta Nyoman Putu, *Hukum Outsourcing*, Malang: Setara Press, 2016.
- J. Moleong Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Roskadarya, 2017.
- Kartiko Widi Restu, *Asas Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Midah Agus, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamikan & Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Nasir Moch, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.
- Priambada Komang & Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*, Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008.
- Print Darwin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra, 2000.
- Raharjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Sadi Is Muhammad, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2020.
- Soepomo Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1985.
- Soekanto Soejono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1996.
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Sunggono Bambang, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986.

Sunggono Bambang, *Metode Penelitian Hukum Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, IAIN Jember Press: 2018.

W. Samaloisa Rinto, *Outsourcing Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik*, Malang: Media Nusa Creative, 2016.

Waluyo Bambang, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

### **Skripsi dan Jurnal:**

Anggraini Shella Ayu Tri, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Dalam Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja Persfektif Unadang-undang No. 13 tahun 2003*, Skripsi, Surabaya: Universitas Wijaya Kusuma, 2019.

Hastut Endri, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing*, Skripsi, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.

Nafila, *Perlindungan Hak-Hak Buruh dalam Sistem Outsourcing: Sebuah "Kesenjangan Penerimaan"*, Universitas Pancasila Jakarta Selatan, Vol.8 No.2, Agustus 2017.

Royen Uti Ilmu, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Outsourcing*, Tesis, Semarang: Universitas Diponegoro, 2009.

Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004.

SubkhM. Yusuf i, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya Outsourcing Perspektif UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Skripsi, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2012.

Suriyani Neny, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing dalam Perjanjian Kerja di Tinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, Skripsi, Sumatera Utara Medan: Universitas Muhammadiyah, 2018.

### **Undang-undang:**

PT POS Indonesia (Perseroan), Laporan keuangan 2018.

[https://upperline.id/uploads/annual/file\\_reports/file/file\\_annual\\_5e0dbbd43e6a8.pdf](https://upperline.id/uploads/annual/file_reports/file/file_annual_5e0dbbd43e6a8.pdf)

<http://www.POSIndonesia.co.id>. diakses Selasa, 24 Agustus 2021,07,47.

Al-Qur'an, Surah Al-Qashash: 77.

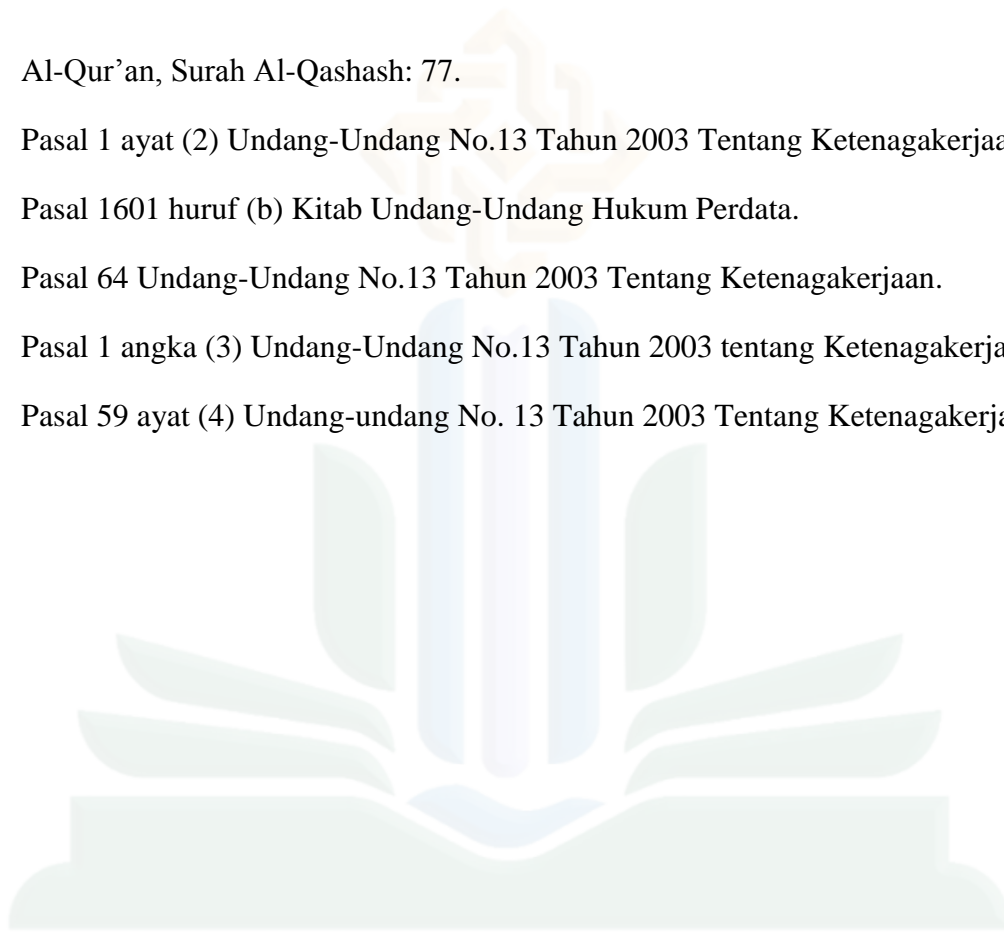
Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1601 huruf (b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1 angka (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 59 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Sa'idah  
Nim : S20172036  
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah  
Fakultas : Syari'ah  
Institusi : UIN. KH. Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) dalam Badan Usaha Milik Negara Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Pos Indonesia Jember adalah benar-benar hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali ada kutipan-kutipan yang dirujuk atau disebutkan sumbernya. Apabila ada kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Jember, 10 Oktober 2021  
Yang menyatakan



**Siti Sa'idah**  
**NIM. S20172036**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

### Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya ( <i>Outsourcing</i> ) dalam Badan Usaha Milik Negara Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Pos Indonesia	1. Perlindungan hukum terhadap tenaga pekerja alih daya ( <i>outsourcing</i> ) dalam badan usaha milik negara  2. Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang	1. Pelaksanaan pemborongan pekerjaan alih daya ( <i>outsourcing</i> ) di PT. Pos Indonesia Jember  2. Analisis perlindungan hukum tenaga	a. Pengertian perlindungan hukum  b. Hak dan kewajiban tenagakerja  c. Perjanjian kerja  d. Macam-macam perjanjian kerja  e. Hukum ketenagakerjaan  f. Sifat hukum ketenagakerjaan  a. Pengertian <i>outsourcing</i>  b. Manfat	1. <b>Sumber Primer</b>  Wawancara terstruktur  2. <b>Sumber Sekunder:</b>  a. Buku  b. Jurnal  c. Skripsi  d. Undang-undang No.13 Tahun 2003  e. Internet	1. <b>Pendekatan dan Jenis Penelitian:</b>  yuridis Empiris dan kualitatif  2. <b>Lokasi Penelitian:</b>  PT. Pos Indonesia kabupaten Jember  3. <b>Subyek Penelitian:</b>  a. Manager Direktur Umum PT. Pos Jember  b. Pegawai	1. Bagaimana pelaksanaan pemborongan pekerjaan atau alih daya ( <i>outsourcing</i> ) di PT. Pos Indonesia Jember?  2. Bagaimana analisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT. Pos Indonesia



Jember	ketenagakerjaan	( <i>outsourcing</i> ) dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan	<i>outsourcing</i> c. Peraturan <i>outsourcing</i> d. Tujuan <i>outsourcing</i> e. Peraturan perundang-undangan		<i>outsourcing</i> PT. Pos Jember <b>4. .teknik</b> <b>Pengumpulan Data:</b> a. Observasi b. Wawancara c. dokumentasi <b>5. Analisis Data:</b> a. Reduksi Data b. Penyajian Data c. Penarikan Kesimpulan <b>6. Keabsahan data:</b> Triangulasi Teknik	Jember dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagkerjaan?
--------	-----------------	--	--	--	---	--

### DRAF PERTANYAAN SAAT WAWANCARA

Pertanyaan yang diwawancarai kepada informan bertujuan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) dalam Badan Usaha Milik Negara Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Pos Indonesia Jember” berikut draf pertanyaan wawancara terkait pemborongan pekerjaan *outsourcing* di PT. Pos Indonesia Jember sebagai berikut:

No.	Pertanyaan	Informan
1	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Di PT. Pos ini terdapat pada bagian apa saja mengenai pekerja <i>outsourcing</i>?</li><li>2. Dengan perusahaan mana PT.Pos in melakukan kerja sama?</li><li>3. Seperti apa peraturan kontrak kerjanya dengan penyedia jasa dan calon karyawannya?</li><li>4. Jaminan apa saja yang diberikan PT. Pos kepada tenaga kerja <i>outsourcing</i> ini?</li><li>5. Bagaimana kontrak kerjanya dengan perusahaan <i>outsourcing</i> mengenai gaji, ketentuan batas waktu bekerja?</li></ol>	Manager Direktur umum
2	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sudah berapa lama bekerja menjadi tenaga <i>outsourcing</i> di PT Pos Jember?</li><li>2. Apakah anda sudah mendapatkan hak perlindungan hukum sebagai tenaga kerja <i>outsourcing</i>?</li><li>3. Hak apa saja yang sudah anda dapatkan?</li><li>4. Apakah anda sudah mendapatkan fasilitas keselamatan, kesehatan selama bekerja?</li></ol>	Karyawan tenaga kerja <i>outsourcing</i>


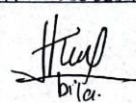

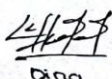

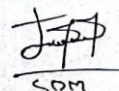


### JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Nama : Siti Sa'idah

Nim : S20172036

Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Dalam Badan Usaha Milik Negara Perspektif Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di PT.Pos Indonesia Jember).

No	Nama Kegiatan	Jabatan	Tanggal	Tanda tangan
1.	Iskarijanto	Man-DUKUM. mengerankan surat lsm pencetakan	03 Juli 2021	 D. ISKARIJANTO Nippos. 968 325 105
2.	Salsa Bila	ME Surat	03 Juli 2021	 Bila.
3.	Riki Habibi	AE BISNIS JASA KEUANGAN	03 Juli 2021	 RIKI HABIBI
4.	Dina Nur Fajrina	Customer Service	20 Juli 2021	 Dina
5.	Atif Yanso	STAFF SLPE/ jasa pengiciman	20 Juli 2021	 ATIF YANSO
6.	Silvi	menyerah surat keterangan selesai penelitian	30 Juli 2021	 SOM
7.				

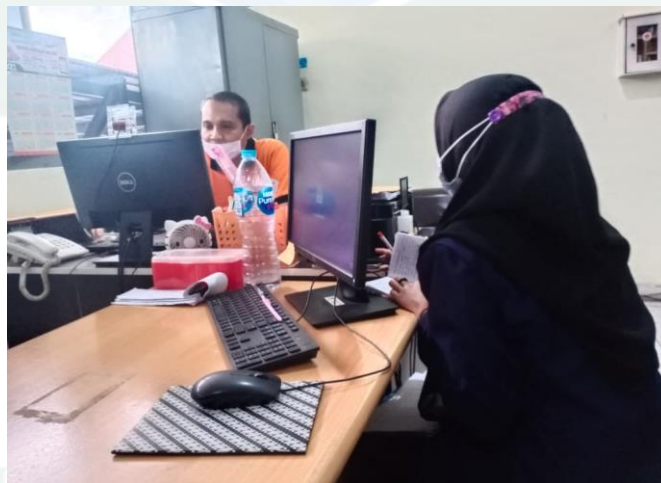


## DOKUMENTASI



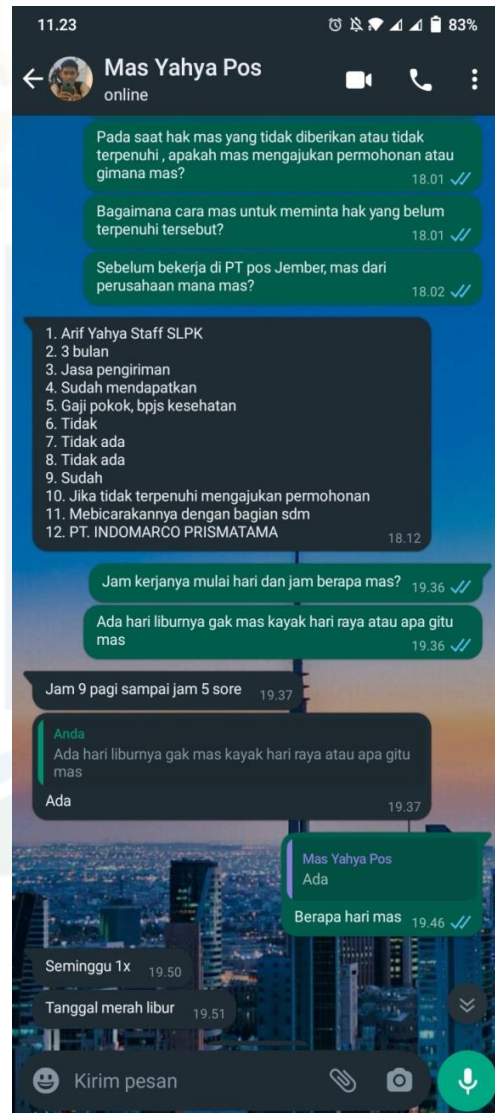
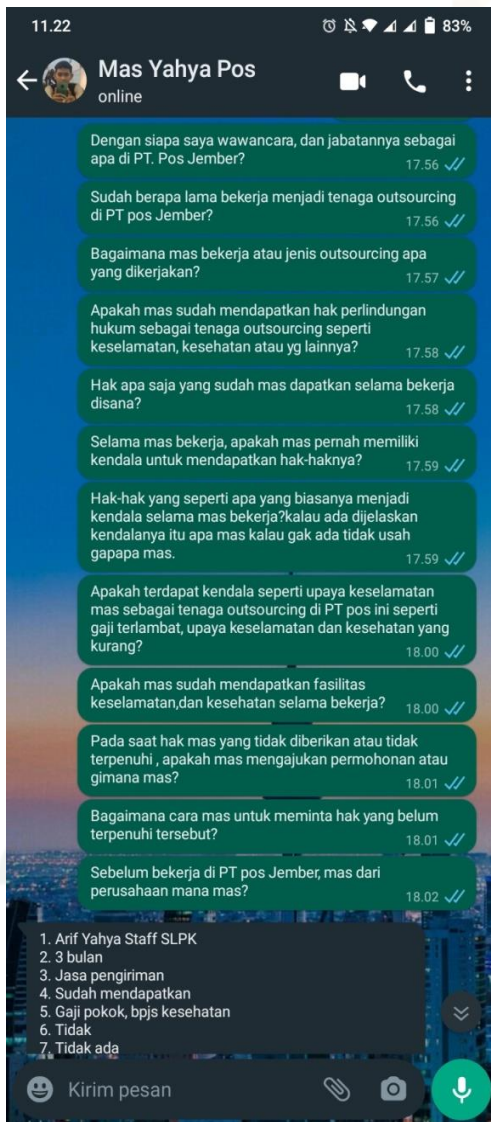
Wawancara dengan karyawan tenaga kerja *Outsourcing* di Kantor PT. Pos

Indonesia Jember



wawancara dengan Bapak Iskarijanto selaku Manager Direktur Umum di PT. Pos

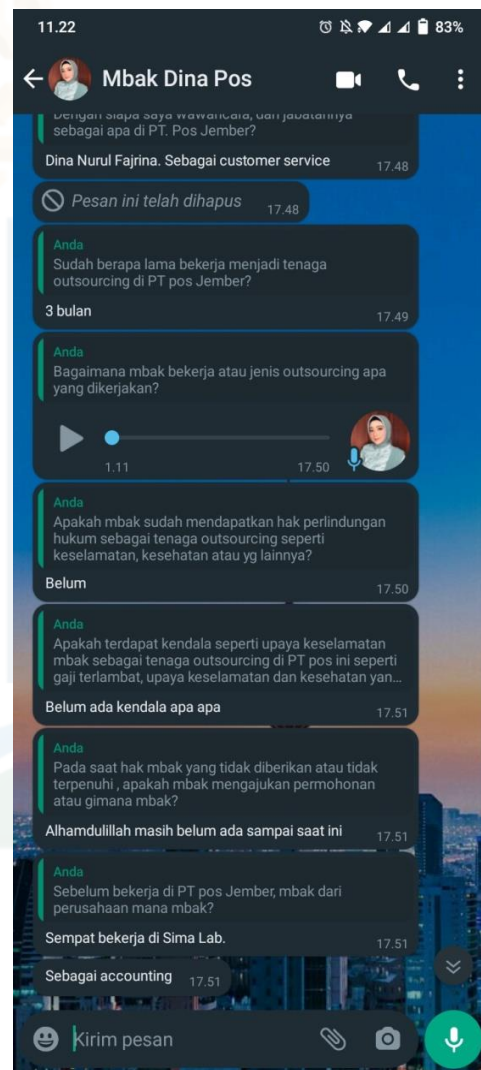
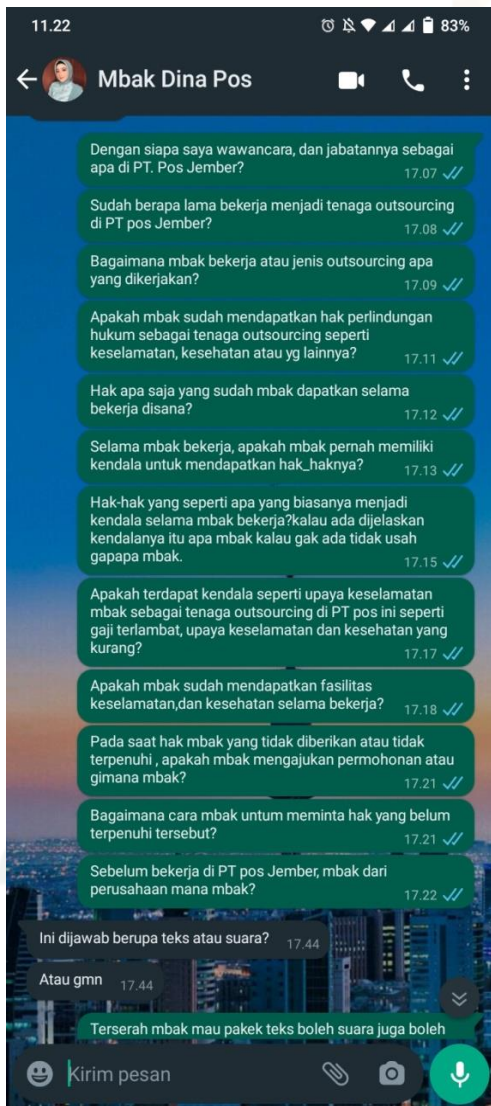
Indonesia jember



Hasil Wawancara secara Online melalui Whatsapp dengan karyawan tenaga kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**BIODATA PENULIS**





Nama : Siti Sa'idah  
Nim : S20172036  
Tmpt/Tanggal Lahir : Pasuruan, 14 Oktober 1998  
Alamat : Dusun Watusalang, Desa Pasinan, Rt/Rw 002/003,  
Kecamatan Lekok, Kabupaten Pasuruan  
Fakultas : Syari'ah  
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah

**Riwayat Pendidikan:**

1. SDN Pasinan 01 Lekok Pasuruan
2. MTs NU Lekok Pasuruan
3. SMA Al- Yasini Kraton Pasuruan
4. UIN KH. Achmad Siddiq Jember

**Pengalaman Organisasi:**

1. PMII UIN KHAS JEMBER
2. ICIS DEFISI BAHASA INGGRIS

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER