

**Pelaksanaan Tanggung Jawab Perusahaan *Outsourcing*  
(PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan) Terhadap  
Pekerja/Buruh**

**Oleh : *Addina***

**Pembimbing I : Dr. Hayatul Ismi, SH., M.H**

**Pembimbing II : Riska Fitriani, SH., M.H**

**Alamat: Jalan Yossudarso No.24 Minas-Riau**

**Email : Addinanrd@yahoo.com**

**ABSTRACT**

*Outsourcing defined as the utilization of labor to produce or implement a job by a company through a provider of labor. In the implementation of the system outsourcing rules must be made based on the rules that have been set that is in accordance with Law No. 13 of 2003 about manpower . Climate business competition is getting tighter, the company tries to make production cost efficiency (cost of production). One of the solution is with the system of contract employees, where with this system the company can save expenses in finance human resources working in the company concerned. In this case still the occurrence of violations committed by outsourcing companies where in practice still not in accordance with the rules that have been determined. One of them is done by PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan, this action certainly requires a responsibility that must be implemented by the company in order to provide welfare to workers / laborers who work. The problem that will be discussed in this thesis is how the responsibility of outsourcing company (PT Mitra Cahaya Nusantara) toward the labor .*

*This type of the research is sociological, because in this study the authors directly conduct research on the location or place studied in order to provide a complete and clear about the problem of the research . This research was conducted at PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan, while the population and sample are all parties related to the problem studied in this research, data source used, primary data, secondary data and tertiary data, data collection techniques in this study with interviews, questionnaires and literature study .*

*The result of the research, it can be concluded that Corporate Responsibility Outsourcing (PT Mitra Cahaya Pelalawan) has not run well and maximum. The existence of constraints faced that cause the company difficult to run outsourcing system properly. To overcome this problem, it is advisable to tighten the supervision of companies engaged in outsourcing and for workers / laborers more trying to understand the rights and obligations that they should accept it based on the rules of the laws that have governed it.*

***Keyword : Responsible – Outsourcing - workers / laborers***

## BAB 1 Pendahuluan

### A. Latar Belakang Masalah

Hampir setiap bidang kehidupan sekarang ini diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Melalui penormaan terhadap tingkah laku manusia ini hukum menelusuri hampir semua bidang kehidupan manusia. Campur tangan hukum yang semakin meluas kedalam bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan. Itu artinya hukum harus bisa menjadi institusi yang bekerja secara efektif didalam masyarakat.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan berangkutan.<sup>1</sup>

Salah satu usaha yang ditempuh oleh pengusaha dalam rangka melakukan efisiensi dalam pengelolaan usahanya adalah *outsourcing* yang disebut juga sub kontrak, yaitu memborongkan sebagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.<sup>2</sup>

*Outsourcing* dalam bahasa indonesia diterjemahkan sebagai alih daya. Dalam praktek pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung

strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi, ataupun sebuah unit dalam perusahaan.<sup>3</sup>

*Outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Dengan kata lain sistem *outsourcing* ini adalah dimana ada suatu perusahaan yang menyediakan atau mempersiapkan tenaga kerja untuk kebutuhan perusahaan lain.<sup>4</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu perundang-undangan yang banyak disorot oleh masyarakat. Undang-undang tersebut memuat beberapa ketentuan baru menyangkut kepentingan buruh dan pengusaha. Salah satu topik diantaranya adalah ketentuan tentang *outsourcing*, dasar hukum dari tenaga kerja *outsourcing* sendiri telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh (Kepmen 101/2004).

Didalam undang-undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang isinya perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.<sup>5</sup>

Pertama, perusahaan pemberi kerja dapat membagi beban/resiko usaha. Kedua, akan tercapai efisiensi karena segala sumber daya perusahaan tersebut diarahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang merupakan bisnis inti perusahaan. Jadi, penyerahan pekerjaan-pekerjaan tertentu kepada pihak lain sesungguhnya dilakukan tidak dalam rangka menekan biaya produksi. Namun, dalam

---

<sup>1</sup><http://jurnalhukum.blogspot.co.id/2007/05/outsourcin-g-dan-tenaga-kerja.html>, diakses, tanggal, 18 maret 2017.

<sup>2</sup> M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, 2006, hlm. 87.

---

<sup>3</sup> Komang priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, Alih DayaPublising, Jakarta, 2008, hlm. 12.

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 12.

<sup>5</sup> Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

prakteknya seringkali terjadi penyimpangan seperti terjadinya deskriminasi upah antara pekerja perusahaan *principal* (pekerja tetap) dengan pekerja perusahaan *outsourcing* (umumnya pekerja kontrak). Dengan sistem kerja kontrak, kelangsungan kerja pekerja perusahaan *outsourcing* tidak terjamin.<sup>6</sup>

Pelaksanaanya, tenaga kerja perusahaan *outsourcing* ditempatkan diperusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* dan harus mematuhi aturan yang berlaku didalam perusahaan tempat mereka bekerja, tetapi pihak yang bertanggung jawab terhadap tenaga kerja bukanlah perusahaan pengguna jasa tenaga kerja, melainkan adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*.

Hak yang diterima para pekerja *outsourcing* ditempat mereka bekerja tidak setara seperti yang diterima para pekerja tetap diperusahaan tersebut. Padahal dalam bekerja mereka dituntut untuk melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap. Para pekerja *outsourcing* selalu kalah dalam menghadapi perselisihan dengan perusahaan pengguna jasa.<sup>7</sup> Kondisi ini diperparah oleh kapitalis global yang tanpa ampun dengan jargon-jargon produktivitas, efisiensi, dan kompetisinya mengharuskan mau tidak mau agar sebuah perusahaan berkompetisi harus memiliki buruh dengan upah murah.<sup>8</sup>

Sistem *outsourcing* telah membuka peluang munculnya perusahaan baru di bidang jasa *outsourcing* dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing*. Sistem *outsourcing* ditunjukan untuk mengatasi beberapa permasalahan perekonomian oleh karena itu, pekerjaan yang di *outsourcing* bukanlah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan inti bisnis perusahaan, melainkan pekerjaan penunjang (staff level kebawah), meski terkadang ada juga posisi manajerial yang di *outsourcing*, namun tetap saja hanya untuk pekerjaan dalam waktu tertentu.

---

<sup>6</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 3.

<sup>7</sup> <http://zanikhan.multiply.com/profile> diakses, tanggal, 02 september 2017.

<sup>8</sup> <http://priandoyo.wordpress.com> diakses, tanggal, 02 september 2017.

Permasalahan mengenai *outsourcing* ini memang sudah bervariasi, dikarenakan penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha sudah semakin marak, sistem *outsourcing* sendiri dianggap lebih merugikan pekerja dan hanya menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena *outsourcing* membuat perusahaan lebih memilih mengangkat pekerja secara *outsourcing* dari pada pekerja tetap karena melalui *outsourcing* perusahaan dapat menghemat pengeluaran terlebih lagi dalam hal penekanan upah.

PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan adalah contoh dari salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa pekerja/buruh atau lebih sering disebut dengan *outsourcing* (alih daya). Perusahaan ini beralamat di jalan Pemda Nomor 99, Pangkalan Kerinci-Kabupaten Pelalawan- Provinsi Riau. PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan.

PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* dalam pelaksanaan pekerjaannya terdapat hal-hal yang sifatnya merugikan pekerja/buruh, dan salah satu contoh kasus yang terjadi pada PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan adalah dalam hal terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang tidak sesuai dengan hak-hak yang seharusnya diberikan kepada pekerja/buruh, pekerja/buruh di berikan upah tidak sesuai dengan upah minimum yang telah diatur oleh pemerintah setempat, dimana pekerja/buruh diberikan upah yang lebih rendah dari upah minimum yang seharusnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis kepada salah satu pekerja/buruh PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan dia menyebutkan bahwa upah yang dibayarkan hanya sebesar Rp.1.999.000 (satu juta sembilan ratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah).<sup>9</sup>

Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang ditetapkan pada Kabupaten Pelalawan menurut Peraturan Gubernur Nomor 1058/XI/2016 yang disahkan pada tanggal 21 November 2016 adalah sebesar Rp.2.356.039 (dua juta tiga ratus lima puluh enam ribu tiga puluh sembilan rupiah) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 90 Ayat (1) dikatakan bahwa “Pengusaha dilarang

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan Syahrul Amin, Tenaga Kerja PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan, Hari Kamis, Tanggal 23 Maret, 2017, Bertempat di PT.Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan.

membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”. Sedangkan dalam aspek hukum perdata, berdasarkan Pasal 52 Ayat (1) huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 Ayat (4) jonto Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dikatakan bahwa “Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusialaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Cabang dari PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan tersebut mengatakan bahwa pekerja yang kami berikan upah dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) yaitu sebesar Rp.2.356.039 (dua juta tiga ratus lima puluh enam ribu tiga puluh sembilan rupiah) adalah pekerja *outsourcing* yang waktu dalam perjanjian kontraknya telah berakhir dan masi ingin memaksakan diri untuk menjadi pekerja, namun dikarenakan rasa kemanusiaan kami tetap menjadikan mereka pekerja walaupun sebenarnya masa kontrak mereka telah berakhir yaitu hanya sebatas waktu maksimal 3 tahun.<sup>10</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 59 Ayat (4) dikatakan bahwa “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.

Jadi tentu saja hal yang dilakukan PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan telah melanggar undang-undang yang berlaku, dimana batas waktu maksimal tenaga kerja *outsourcing* atau didalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanyalah maksimal 3 tahun saja.

Praktek sehari-hari *outsourcing* yang lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh yang selama ini lebih banyak dirugikan, dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa adanya diskriminasi yang didapatkan oleh pekerja/buruh *outsourcing*, dimana PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan selaku perusahaan *outsourcing* tidak memberikan hak-hak dan kewajiban

pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan undang-undang yang telah diatur pemerintah.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa masih banyak hak-hak pekerja *outsourcing* yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang telah berlaku, kondisi tersebut menarik penulis untuk mengkaji lebih dalam tentang *outsourcing* dan berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Tanggung Jawab Perusahaan *Outsourcing* (PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan) Terhadap Pekerja/Buruh”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka terdapat beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan tanggung jawab perusahaan *outsourcing* (PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan) terhadap pekerja/buruh nya?
2. Apakah hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan sebagai perusahaan *outsourcing* dalam memeberikan perlindungan terhadap pekerja/buruhnya?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan pokok dari pembahasan skripsi adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan tanggung jawab perusahaan *outsourcing* (PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan) terhadap pekerja/buruh nya.
- b. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan sebagai perusahaan *outsourcing* dalam memeberikan perlindungan terhadap pekerja/buruhnya.

### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap perguruan tinggi untuk memenuhi persyaratan dalam menempuh ujian untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum.
- b. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan dibidang hukum khususnya tentang tanggung jawab perusahaan *outsourcing*

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Zuhud Muttaqin, Kepala Cabang PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan Hari Kamis, Tanggal 23 Maret, 2017, Bertempat di PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan.

(alih daya) terhadap tenaga kerja di PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan.

Dari penelitian ini semoga dapat memberikan masukan pemikiran terutama bagi rekan-rekan mahasiswa serta bagi calon peneliti lain yang melakukan penelitian dibidang yang sama.

## D. Kerangka Teori

### 1. Teori Keadilan

Keadilan adalah tujuan hukum yang paling dicari dan paling utama dalam setiap sistem didunia. Setiap peraturan perundang-undangan yang dibentuk bertujuan untuk mencapai keadilan.<sup>11</sup>

Keadilan mensyaratkan aturan-aturan yang ditetapkan menjadi kebaikan masyarakat demi menjamin pemenuhan kewajiban-kewajiban tertentu yang keras serta melindungi hak-hak individu, dan keadilan bergantung sepenuhnya pada kemanfaatan sosial sebagai fondasinya.<sup>12</sup>

John Rawls menegaskan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik (*reciprocal benefits*) bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung.<sup>13</sup>

Bahkan Susanto membahas sesuatu yang tidak biasa dalam memaknai keadilan, yang terkait dengan substansi yang ada di dalamnya. Keadilan akan dibenturkan dengan keraguan dan ketidakadilan, bahwa sesungguhnya keadilan tidak akan berdaya tanpa ketidakadilan dan keraguan.<sup>14</sup> Membahas konsep keadilan, menurutnya, yang kemudian akan dibenturkan dengan ketidakadilan dan keraguan, akan memasuki medan wilayah non sistematis, atau anti sistematis, bahkan hampir bersifat *aphoristic*, karena membicarakan keadilan,

<sup>11</sup> Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan (Terjemahan Six Theories of Justice)*, Nusamedia, Bandung: 1986, hlm. 2.

<sup>12</sup> *Ibid.* Hlm. 24.

<sup>13</sup> Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006. Hlm. 33.

<sup>14</sup> Anthon F. Susanto, "Keraguan dan Ketidakadilan Hukum (Sebuah Pembacaan Dekonstruktif)", *Jurnal Keadilan Sosial*, Edisi 1 Tahun 2010, hlm. 23.

ketidakadilan, keraguan kita berdiri pada wilayah yang labil, goyah atau cair (*melee*). Oleh karena itulah, keadilan (hukum) dianggap plural dan plastik.<sup>15</sup>

Dalam prinsip keadilan yang dihubungkan dengan *outsourcing*, seharusnya adanya kebebasan dan kedudukan yang sama dalam perjanjian dan hubungan kerja, terlebih dalam hal kesetaraan upah antara tenaga kerja *outsourcing* maupun tenaga kerja tetap, dimana penetapan upah berdasarkan struktur dalam skala pengupahan terhadap tenaga kerja *outsourcing* dipengaruhi oleh terbatasnya waktu atau masa kerjanya yaitu didalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

### 2. Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>16</sup> Menurut Van Dunne perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.<sup>17</sup>

Imam Soepomo berpendapat, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>18</sup> Hubungan kerja sektor formal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>19</sup>

Perjanjian haruslah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang berbunyi :

<sup>15</sup> Erlyn Indarti, "Demokrasi dan Kekerasan: Sebuah Tinjauan Filsafat Hukum", *Aequitas Juris*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Fakultas Hukum Universitas Katolik Widya Mandira, Vol. 2 (1), 2008, hlm.33

<sup>16</sup> Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>17</sup> Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 161.

<sup>18</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, hlm.53.

<sup>19</sup> Yulies Tina Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT.Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm.141.

“Untuk sahnya sebuah perjanjian diperlukan empat syarat: sepakat mereka mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal.”

Dalam perjanjian yang dilakukan antara perusahaan dan tenaga kerja haruslah sesuai dengan undang-undang yang berlaku, meskipun didalam *outsourcing* perjanjian/kontrak kerja dibuat oleh perusahaan *outsourcing*, tetapi dalam pelaksanaannya tidak diperbolehkan untuk melanggar ketentuan undang-undang yang telah mengikatnya.

Kedua syarat pertama dinamakan syarat subjektif karena mengeni orang atau subjek yang mengadakan perjanjian. Sedangkan dua syarat terakhir dinamakan syarat objektif dari perbuatan hukum yang dilakukan tersebut. Keempat syarat tersebut merupakan syarat yang mutlak dalam melakukan perjanjian, termasuk juga dalam melakukan perjanjian kerja.

Adapun jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas:<sup>20</sup>

a. Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut.

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu juga waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam perjanjian juga terdapat 3 asas penting, yaitu asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak, dan asas pacta sun servanda.

a. Asas konsensualisme

Adalah bahwa suatu perikatan itu terjadi sejak saat tercapainya kata sepakat antara para pihak. Dengan kata lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan suatu formalitas.<sup>21</sup>

b. Asas kebebasan berkontrak

Kebebasan berkontrak adalah asas yang paling penting dalam hukum perjanjian. Kebebasan ini merupakan perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia. Salim HS menyatakan, bahwa asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya, menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.<sup>22</sup> Sedangkan Abdul kadir Muhammad berpendapat bahwa, kebebasan berkontrak dibatasi dalam “tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan, tidak bertentangan dengan ketertiban umum”.<sup>23</sup>

c. Asas pacta sun servanda

Asas ini berhubungan dengan akibat dari perjanjian, hal ini dapat dilihat dari Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan “Semua persetujuan dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya”.

### 3. Teori Tanggung jawab

Ada dua istilah yang menunjuk pada pertanggung jawaban dalam kamus hukum, yaitu *liability* dan *responsibility*. *Liability* merupakan istilah hukum yang luas yang menunjuk hampir semua karakter resiko atau tanggung jawab, yang pasti, yang bergantung atau yang mungkin meliputi semua karakter hak dan kewajiban secara aktual atau potensial seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya atau kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang. *Responsibility* berarti hal yang dapat dipertanggung jawabkan atas sesuatu kewajiban, dan termasuk putusan, keterampilan, kemampuan dan kecakapan meliputi juga kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan. Dalam pengertian dan penggunaan praktis, istilah *liability* menunjuk pada pertanggung jawaban hukum, yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subyek hukum, sedangkan istilah

<sup>20</sup> <http://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-pkwt-pkwt/>, diakses pada tanggal 21 Februari 2017.

<sup>21</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Inter Masa, Jakarta, 1990, hlm.1.

<sup>22</sup> Salim Hs, *op.cit.* hlm.158.

<sup>23</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1990, hlm.84.

*responsibility* menunjuk pada pertanggungjawaban politik.<sup>24</sup>

Selanjutnya menurut Titik Triwulan pertanggung jawaban harus mempunyai dasar, yaitu hal yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seseorang untuk menuntut orang lain sekaligus berupa hal yang melahirkan kewajiban hukum orang lain untuk memberi pertanggung jawabannya.<sup>25</sup> Tanggung jawab seseorang mencakup perbuatan individu-individu yang lain. Dalam ranah hukum perdata, tanggungjawab terhadap kerusakan atau kerugian yang disebabkan oleh seseorang lain. Dengan mengandaikan bahwa tiada sanksi yang ditujukan kepada orang yang menyebabkan kerugian, maka delik tidak terpenuhinya kewajiban untuk mengganti kerugian tetapi kewajiban ini pada seseorang yang dikenai sanksi. Disini orang yang bertanggung jawab terhadap sanksi mampu menghindari sanksi melalui perbuatan yang semestinya, yakni dengan memberikan ganti kerugian yang disebabkan oleh seorang lain.<sup>26</sup>

Gagasan yang mendasari pertimbangan pertanggung jawaban adalah bahwa tanggung jawab seseorang atas suatu tindakan penting dalam dirinya sendiri sehubungan dengan alokasi tunjangan dan beban yang tepat.<sup>27</sup> Oleh karena itu, makna tanggung jawab dapat ditemukan dalam praktik di mana kita menganggap, menerima dan menolak tanggung jawab, dalam berbagai cara di mana kita saling berpegang teguh dan bertanggung jawab, dan menentukan keadilan dari kepemilikan semacam itu. Tanggung jawab adalah jawaban; Bertanggung jawab harus bertanggung jawab untuk menjawab sesuatu oleh dan seseorang.<sup>28</sup>

---

<sup>24</sup> Ridwan H.R., *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta:2006, hlm.335-337.

<sup>25</sup> Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum bagi pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2010, hlm. 48.

<sup>26</sup> Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, Russel & Rusel, New York: 1961 hlm. 102.

<sup>27</sup> Re'em Segev, Responsibility and Justificatory Defenses, Symposium on Law and Responsibility: The Work of Stephen J. Morse, 11 *Crim. L. & Phil.* 97, march 2017.

<sup>28</sup> R.A. Duff, Who Is Responsible, For What, To Whom?, *Ohio State Journal of Criminal Law*, 2 *Ohio St. J. Crim. L.* 441, Spring, 2005.

Menurut Abdulkadir Muhammad teori tanggung jawab dalam perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori, yaitu:<sup>29</sup>

- a. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja (*intentional tort liability*), tergugat harus sudah melakukan perbuatan sedemikian rupa sehingga merugikan pengugat atau mengetahui bahwa apa saja yang dilakukan tergugat akan mengakibatkan kerugian. (Pasal 1365 KUHPperdata).
- b. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karena kelalaian (*negligence tort liability*), didasarkan pada konsep kesalahan (*concept of fault*) yang berkaitan dengan moral dan hukum yang sudah bercampur baur (*interminglend*). (Pasal 1366 KUHPperdata).
- c. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*strict liability*), didasarkan pada perbuatannya baik secara sengaja maupun tidak sengaja, artinya meskipun bukan kesalahannya tetap bertanggung jawab atas kerugian yang timbul akibat perbuatannya. (Pasal 136 KUHPperdata).

Pelaksanaan tanggung jawab dalam sistem *outsourcing* terhadap tenaga kerja masih banya sekali yang belum memenuhi undang-undang yang berlaku, masih banyak sekali perusahaan-perusahaan yang menjadikan sistem *outsourcing* sebagai alasan untuk meminimalisir pengeluaran dalam perusahaan. Teori tanggung jawab memberikan jawaban atas kepastian hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja yang bekerja di perusahaan *outsourcing*.

## E. Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah analisis penelitian, penulis akan menjelaskan beberapa definisi konsep penelitian ini. Agar penelitian ini lebih mudah untuk di presentasikan. Konsep yang dibutuhkan adalah sebagai berikut ini :

1. Tanggung jawab dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau

---

<sup>29</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2010, hlm. 503.

memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

2. Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal. Kegiatan produksi dan distribusi umumnya dilakukan untuk memperoleh laba. Namun ada juga kegiatan produksi yang tujuannya bukan untuk mencari laba. Seperti yayasan sosial, keagamaan, dan lain lain. Hasil suatu produksi dapat berupa barang dan jasa.
3. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
4. Outsourcing adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang diperkerjakan disuatu perusahaan dengan sistem kontrak , tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja.
5. PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan adalah perusahaan yang bergerak dibidang perusahaan penyediaan tenaga kerja/buruh yang berlokasi di Pangkalan Kerinci Pelalawan.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk Penelitian Hukum Sosiologis, menurut Bambang Waluyo, Penelitian Hukum Sosiologis adalah suatu penelitian terhadap efektifitas hukum yang sedang berlaku ataupun penelitian terhadap identifikasi hukum.<sup>30</sup> Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung kelapangan untuk mengumpulkan data yang dijadikan bahan dalam penulisan penelitian ini, penelitian ini adalah deskriptif, yang artinya memberikan gambaran secara jelas tentang permasalahan pokok penelitian.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT.Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan yang berlokasi di jl. Pemda nomor 99 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Adapun dasar pengambilan lokasi ini adalah dengan pertimbangan bahwa PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan ini sangat memungkinkan bagi penulis untuk memperoleh data yang digunakan dalam melakukan penelitian.

## **3. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri-ciri yang sama. Populasi dapat berupa orang, benda (hidup dan mati), kejadian, kasus-kasus, waktu atau tempat dengan sifat dan ciri yang sama. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kepala Cabang PT. Mitra Cahaya Nusantara
- 2) Pekerja/Buruh PT. Mitra Cahaya Nusantara

### **b. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Dari sampel inilah data primer nantinya akan diperoleh. Dalam penerapan sampel, penulis menggunakan Metode *sensus* dan *Purposive Sampling*. Metode *sensus* yaitu metode dengan menetapkan sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada. Metode *Purposive* yaitu menetapkan jumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada, dengan kriteria yang ditetapkan oleh penulis.

## **4. Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data primer adalah diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi kemudian diolah oleh peneliti. Data ini merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui observasi di PT. Mitra Cahaya Nusantara Kabupaten Pelalawan.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang didapatkan melalui perantara lain bukan dari sumber utamanya, berupa dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud

---

<sup>30</sup>Suprpto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Rineka Cipta, Jakarta: 2003, hlm. 14.

laporan, buku harian dan seterusnya. Data sekunder diperoleh melalui penelitian perpustakaan atau bersal dari :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan penelitian yang berdasarkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan judul permasalahan yang dirumuskan. Bahan hukum ini berasal dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang KUH Perdata, dan Peraturan lainnya yang berhubungan dengan tanggung Jawab perusahaan outsourcing (alih daya) terhadap tenaga kerja di PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi dan buku-buku teks yang membicarakan suatu atau beberapa permasalahan hukum.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan/atau bahan hukum sekunder, yaitu kamus hukum, ensiklopedi, majalah, media massa, dan sebagainya.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Adapun responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja/buruh di PT. Mitra Cahaya Nusantara.

b. Wawancara, yaitu suatu dialog atau tanya jawab langsung kepada responden yaitu tenaga kerja dan pimpinan cabang PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan.

c. Kajian Kepustakaan, yaitu dengan cara pengambilan data dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis teliti.

## 6. Analisis Data

Data yang telah dikumpul dilapangan kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel yang merupakan data kuantitatif.

Sedangkan data dari wawancara diolah dan disajikan dalam bentuk uraian kalimat yang merupakan data kualitatif. Kemudian dilakukan pembahasan dengan cara melakukan perbandingan terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku serta pendapat para ahli, dan dimana pada bagian akhir penulis membuat kesimpulan dengan cara deduktif, yaitu suatu metode penarikan kesimpulan yang bersifat umum kepada hal yang bersifat khusus.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pelaksanaan Tanggung Jawab Perusahaan outsourcing (PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan) terhadap Pekerja/Buruhnya

#### A. Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan

Hubungan kerja pekerja/buruh dengan PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan dilakukan melalui perjanjian yang dilakukan secara tertulis, dalam bentuk surat perjanjian kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, surat perjanjian kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang dibuat pengusaha dengan pekerja, sesuai dengan ketentuan Pasal 65 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yaitu: "Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis".

Dengan diadakannya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan perusahaan akan menjamin kepastian hukum tentang hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan, dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan.<sup>31</sup>

#### 1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Dalam pengertiannya jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Usaha-usaha tersebut oleh kartonegoro dikelompokkan menjadi sebagai berikut:

<sup>31</sup> Wawancara dengan Zuhud Muttaqin, Kepala Cabang PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan, Hari Kamis, Tanggal 16 November, 2017, Bertempat di PT. Mitra Cahaya Nusantara pelalawan.

- 1) Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, pendidikan bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*Social Service*).
- 2) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketentuan yang dapat disebut bantuan social (*Social Asistance*).
- 3) Usaha-usaha yang berupa pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana social (*Social Infra Structure*).
- 4) Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditunjukkan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko social ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (*Social Insurance*).<sup>32</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Cabang PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan, perusahaan mengikutsertakan pekerja/buruh didalam program Jamsostek untuk menjamin kesejahteraan pekerja/buruh di PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan maka diikut sertakanlah pada program Jamsostek melalui PT. Jamsostek, sesuai dengan surat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).<sup>33</sup>

Berdasarkan usaha-usaha diatas maka secara luas pengertian jaminan sosial dapat dijumpai dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok jaminan sosial, Pasal 2 Ayat (4) berbunyi “Jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem sosial perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara tarah jaminan sosial”.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang jaminan sosial nasional, dalam Pasal 1 Ayat (1)

<sup>32</sup> Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: *Hukum Ketenagarkerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT. Raja Gafindo Persada, 2007, hlm. 102.

<sup>33</sup> Wawancara dengan Zuhud Muttaqin, Kepala Cabang PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan, Hari Kamis, Tanggal 16 November, 2017, Bertempat di PT. Mitra Cahaya Nusantara pelalawan.

menyatakan bahwa jaminan sosial adalah “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak”.

Jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, mengatur 4 program pokok yang harus diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara PT (Persero) Jamsostek, dan kepada perusahaan yang memperkerjakan paling sedikit sepuluh orang pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp.1000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan wajib memperkerjakan pekerja/buruhnya kedalam program jamsostek berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.<sup>34</sup>

Untuk menjamin kesejahteraan pekerja/buruh di PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan maka diikut sertakan pada program Jamsostek melalui PT. Jamsostek, sesuai dengan surat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.<sup>35</sup>

Untuk jaminan sosial tenaga kerja ini setiap pekerja akan dikenakan pemotongan dari gaji yang diberikan, PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan telah mengikutsertakan pekerja/buruhnya dalam program jamsostek sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berbunyi “Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1000.000 (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

<sup>34</sup> Ibid, hlm. 105.

<sup>35</sup> Angka 1 Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/men/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Menurut Andri Idhar selaku pekerja/buruh di PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan dengan diikutkannya tenaga kerja sebagai peserta jamsostek yang menjadi kewajiban dari perusahaan akan memberikan perlindungan hak kepada pekerja, mengingat lemahnya posisi pekerja/buruh yang harus diperhatikan dan tidak di deskriminasikan.<sup>36</sup>

**B. Apakah hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan sebagai perusahaan *outsourcing* dalam memeberikan perlindungan terhadap pekerja/buruhnya?**

**1. Tidak adanya hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengguna jasa tenaga kerja**

Hubungan hukum perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing* diikat dengan menggunakan perjanjian kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Pekerja/buruh *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa pekerja ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna *outsourcing*.

Didalam sistem *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh tidaklah memiliki hubungan kerja secara langsung dengan pekerja/buruh, sehingga semua permasalahan mengenai pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*, dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dapat melakukan keberatan atas perbuatan pekerja/buruh yang dirasa tidak sesuai aturan perusahaannya, sehingga seluruh tanggung jawab penuh berada pada perusahaan penyedia tenaga kerja yaitu perusahaan *outsourcing*.<sup>37</sup>

Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang harus dilalui, yaitu:

<sup>36</sup> Wawancara dengan Andri Idhar, Tenaga Kerja PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan, Hari Kamis, Tanggal 16 November, 2017, Bertempat di PT. Mitra Cahaya Nusantara pelalawan.

<sup>37</sup> Wawancara dengan Zuhud Muttaqin, Kepala Cabang PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan, Hari Kamis, Tanggal 16 November, 2017, Bertempat di PT. Mitra Cahaya Nusantara pelalawan.

1) Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh;

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Dimana didalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (management fee) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.

2) Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan tenaga kerja

Perjanjian antara perusahaan penyedia pekerja/buruh haruslah memenuhi syarat berikut:

a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak;

c. Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan adanya perjanjian tersebut, maka walaupun pekerja/buruh bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun ia tetap berstatus sebagai pekerja di perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh, dalam hal ini tidak adanya kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*) dengan pekerja/buruh *outsource* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja.

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan pekerja/buruh *outsourcing*. Hak dan kewajiban

menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan pekerja/buruh tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

## **2. Pendapatan PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan terbatas**

Dalam sistem *outsourcing*, pendapatan didapatkan PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan terbatas, pendapatan tersebut didapatkan dari perusahaan penerima tenaga kerja, dimana ketika akan memberikannya kepada pekerja/buruh akan adanya pemotongan yang dilakukan perusahaan, sehingga hal ini membuat biaya-biaya untuk pekerja/buruh dibatasi, faktor ini sangat berpengaruh besar bagi perusahaan, yang berdampak pada timbulnya kesulitan untuk memenuhi isi perjanjian, karena harga kontrak yang dibuat tidak lagi sebanding dengan pertumbuhan ekonomi saat ini.<sup>38</sup>

## **3. Pemotongan Upah**

Selain pendapatan pekerja/buruh *outsourcing* yang terbatas, pemotongan upah pada sistem *outsourcing* menjadi salah satu faktor yang menjadi penghalang untuk memberikan upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku, pemotongan upah ini terjadi tidak begitu transparan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Karena proses pemotongan upah ini memang sudah menjadi sistem *outsourcing* itu sendiri karena mereka merupakan perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja ke perusahaan lain.

## **4. Sulitnya perizinan**

Sulitnya perizinan bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*, dimana dalam hal ini birokrasi perizinan masih berbelit-belit, dimana dalam hal ini menyebabkan sulitnya serta lambannya yang menyebabkan perusahaan enggan dalam melakukan pengurusan perizinan.<sup>39</sup>

## **5. Penetapan Upah Minimum Pertahunnya meningkat**

Dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa dalam menetapkan upah yang berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja ini tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Sedangkan penerapan peninjauan upah berkala diatur dalam Pasal 92 Ayat (2) yang menyebutkan bahwa pertinjauan upah secara berkala dilakukan oleh pengusaha dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Peninjauan upah ini dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan.

Peraturan perundang-undangan memang tidak mengatur kapan saja perusahaan harus menaikkan gaji karyawannya. Namun secara umum, perusahaan akan menggunakan pertimbangan-pertimbangan berikut dalam mengatur besar upah pekerja/buruhnya, seperti kenaikan biaya hidup, presentase kenaikan upah minimum regional, dan lain-lain.

Hal tersebut menjadi salah satu faktor penghambat perusahaan untuk memenuhi kebutuhan upah pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan UMR yang berlaku, karena kenaikan tersebut tidak sejalan dengan pendapatan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan analisa penulis, maka dapat dilihat bahwa hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan sebagai perusahaan *outsourcing* dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruhnya adalah:

1. Kurangnya sosialisasi mengenai aturan *outsourcing*  
Kurangnya sosialisasi dari penegak hukum mengenai aturan *outsourcing* menyebabkan ketidakpahaman pekerja/buruh tentang sistem *outsourcing* yang dijalaninya. Seharusnya peraturan mengenai aturan *outsourcing* diikuti dengan sosialisasi dan penyuluhan kepada pekerja/buruh, agar pekerja/buruh dapat mengetahui hak-hak dan kewajiban yang seharusnya mereka terima.
2. Kurangnya pengawasan dari pengawas ketenagakerjaan

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> *Ibid.*

Dalam hal penegakan hukum terhadap perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing*, pengawas ketenagakerjaan merupakan pihak yang seharusnya melakukan antisipasi dalam penyalahan sistem kontrak atau *outsourcing* yang berlaku, baik itu ditingkat kabupaten/kota, provinsi maupun pusat. Ada maupun tanpa pengaduan dari pekerja/buruh pengawas ketenagakerjaan tetap bertugas untuk mengawasi perusahaan-perusahaan yang ada, namun faktanya pengawas ketenagakerjaan kurang menjalankan proses pengawasannya sehingga masih ada perusahaan yang belum menjalankan sistem *outsourcing* dengan sebagaimana mestinya.

3. Kurangnya kesadaran dan kepatuhan masyarakat terhadap hukum.

Kurangnya kesadaran masyarakat untuk mematuhi peraturan sehingga membuka peluang bagi perusahaan untuk tidak menjalankan proses *outsourcing* dengan sebagaimana mestinya. Masyarakat kurang memahami tentang pentingnya mematuhi prosedur yang telah diatur. Padahal aturan mengenai sistem *outsourcing* telah diberlakukan tetapi perusahaan penyedia jasa *outsourcing* yang kerap menyalahi aturan.

Melihat banyaknya kendala yang dihadapi, tentu dibutuhkan suatu upaya dan solusi yang tegas agar dapat melaksanakan tanggung jawab perusahaan *outsourcing* terhadap pekerja/buruh, yaitu:

1. Memperbanyak Sosialisasi tentang sistem *outsourcing*

upaya yang sangat penting dilakukan dalam pelaksanaan tanggung jawab perusahaan *outsourcing* ini adalah dengan cara melakukan sosialisasi kepada masyarakat dan juga dinas-dinas agar dapat memberikan pengetahuan yang sangat luas kepada mereka tentang bagaimana hukum yang mengatur tentang *outsourcing*, hak-hak dan kewajiban perusahaan serta pekerja/buruhnya, hingga akibat yang timbul apabila melakukan pelanggaran apabila tidak memenuhi undang-undang yang mengatur tentang sistem *outsourcing*.

2. Memperketat Pengawasan Dari Pihak Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan dari pihak ketenagakerjaan harus dilaksanakan dengan lebih ketat, sehingga pelanggaran-pelanggaran yang sudah dianggap biasa oleh perusahaan ini tidak menjadi

kebiasaan bagi perusahaan. Karena apabila pelanggaran-pelanggaran ini dibiarkan akan lebih sulit lagi untuk mengatasinya.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Tanggung Jawab Perusahaan *Outsourcing* (PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan) Terhadap Tenaga Kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab perusahaan *outsourcing* (PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan) terhadap pekerja/buruhnya tidak terlaksana sebagaimana mestinya, dalam pelaksanaannya masih banyak terdapat pelanggaran yang dilakukan, hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan pekerja/buruh tentang hak dan kewajiban yang seharusnya mereka terima sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya.

2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan sebagai perusahaan *outsourcing* dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruhnya adalah pendapatan yang terbatas, tidak adanya hubungan kerja antara pengguna jasa dengan pekerja/buruh, serta sulitnya perizinan yang berbelit-belit. Sehingga PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan sulit untuk memenuhi keinginannya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebagaimana mestinya sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Tanggung Jawab Perusahaan *outsourcing* (PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan) Terhadap Tenaga Kerja dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Seharusnya bagi para pekerja/buruh yang akan memuat atau mengadakan suatu perjanjian/kontrak, hendaknya terlebih dahulu memahami dan mengerti mengenai dasar-dasar suatu perjanjian, terlebih lagi mengenai asas-asas yang berlaku dalam berkontrak sebelum menandatangani perjanjian/kontrak tersebut sehingga dapat menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dan terlaksananya isi kontrak sebagaimana yang telah diperjanjikan. Sehingga pekerja/buruh paham akan hak-hak dan kewajiban kedua belah

pihak yang seharusnya dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

2. Agar perusahaan outsourcing (PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan) dapat memberikan hak-hak pekerja kontrak menurut perundang-undangan yang berlaku dan memperhatikan kesejahteraan serta kesulitan pekerja/buruh.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Fauzi, M, 2006, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul.

Fauzan, Uzair, dan Heru Prasetyo, 2006, *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

H.R., Ridwan, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

HS, Salim, 2011, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta.

Husni, Lalu, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Jehani, Libertus, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta.

Kelsen, Hans, 1961, *General Theory of Law and State*, Russel & Rusel, New York.

Kelsen, Hans, 2007, *General Theory Of Law and State, Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik (Terjemahan Somari)*, BEE Media Indonesia, Jakarta.

Lebacqz, Karen, 1986, *Teori-Teori Keadilan (Terjemahan Six Theories of Justice)*, Nusamedia, Bandung.

Priambada, Komang, 2008, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, Alih Daya Publishing, Jakarta.

Muhammad, Abdulkadir, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Muhammad, Abdulkadir, 1990, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung.

Salim, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat Di Indonesia*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2003

Soepomo, Imam, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Subekti, 1990, *Hukum Perjanjian*, PT. Inter Masa, Jakarta.

Suprpto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Rineka Cipta, Jakarta.

Triwulan, Titik dan Shinta Febrian, 2010, *Perlindungan Hukum bagi pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta.

Tina Masriani, Yulies, 2006, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT.Sinar Grafika, Jakarta.

### B. Kamus/Jurnal/Skripsi

Anthon F. Susanto, "Keraguan dan Ketidakadilan Hukum (Sebuah Pembacaan Dekonstruktif)", *Jurnal Keadilan Sosial*, Edisi 1 Tahun 2010.

Erlyn Indarti, "Demokrasi dan Kekerasan: Sebuah Tinjauan Filsafat Hukum", *Aequitas Juris*, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Katolik Widya Mandira Kupang*, Fakultas Hukum Universitas Katolik Widya Mandira, Vol. 2 (1), 2008, hlm.33

Re'em Segev, Responsibility and Justificatory Defenses, Symposium on Law and Responsibility: The Work of Stephen J. Morse, 11 *Crim. L. & Phil.* 97, march 2017.

R.A. Duff, Who Is Responsible, For What, To Whom?, Ohio State Journal of Criminal Law, 2 Ohio St. J. Crim. L. 441, Spring, 2005.

### **C. Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/men/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

### **D. Wawancara**

Wawancara dengan Syahrul Amin, Pekerja/Buruh PT. Mitra Cahaya Nusantara Kepala Cabang PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan, Tanggal 23 Maret, 2017, Bertempat di PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan.

Wawancara dengan Zuhud Muttaqin, Kepala Cabang PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan Hari Kamis, Tanggal 23 Maret, 2017, Bertempat di PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan.

Wawancara dengan Andri Idhar, Pekerja/Buruh PT. Mitra Cahaya Nusantara Kepala Cabang PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan, Tanggal 23 Maret, 2017, Bertempat di PT. Mitra Cahaya Nusantara Pelalawan.

### **E. Website**

<http://jurnalhukum.blogspot.co.id/2007/05/out-sourcing-dan-tenaga-kerja.html>, diakses, tanggal, 18 maret 2017.

<http://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-pkwt-pkwt/>, diakses pada tanggal 21 Februari 2017.

<http://zanikhan.multiply.com/profile> diakses, tanggal, 02 september 2017.