

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki sumber daya yang melimpah baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia, sebagai negara yang berkembang Indonesia harus bisa memanfaatkan ketersediaan sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia adanya sumber daya manusia yang melimpah harus dimanfaatkan sebaik mungkin dengan cara menyediakan lapangan atau kesempatan kerja karena merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan nasional, pembangunan pada hakekatnya adalah upaya untuk mengadakan perubahan, pembaharuan dan perbaikan sosial, ekonomi serta meningkatkan kualitas hidup penduduk suatu negara.¹

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja.

¹ [http://kumpulantugasekonomi.blogspot.com/2010/02/makalah-penduduk-dan Ketenagakerjaan.html](http://kumpulantugasekonomi.blogspot.com/2010/02/makalah-penduduk-dan-Ketenagakerjaan.html)
Diunduh pada tanggal 21 April 2013
Pukul 07:45

Diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.²

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan dimaksudkan agar untuk menjaga keseimbangan atau keserasian huungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin, hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*, kemudian salah satu mengenai perlindungan hak asasi manusia, yaitu asas *principle*

²Edi Suharto. *Pekerja Sosial di Dunia Industri*, Refika Aditam, Bandung, 2009 hlm 2

of liberty (prinsip kebebasan) dalam bidang hubungan kerja di Indonesia terdapat dalam Pasal 28 D ayat (2) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Pasal tersebut disebutkan bahwa: “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Ketentuan ini mengandung pengertian bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditentukan bahwa yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa “*Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat*”.

Ketenagakerjaan adalah merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan karena menyangkut eksistensi suatu perusahaan dalam dunia industri. Lingkup ketenagakerjaan meliputi fungsi pekerja dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan

perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pengusaha memiliki fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja atau buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. Memperhatikan fungsi para pihak maka hubungan yang tercipta antara pekerja dan pengusaha atau yang biasa disebut dengan hubungan industrial, harus dijalankan secara selaras dan seimbang guna mencapai tujuan perusahaan dalam perjalanannya permasalahan utama yang muncul dalam hubungan industrial adalah menyangkut perselisihan mengenai hak-hak dan kepentingan dari pekerja dalam suatu perusahaan, polemik mengenai pilihan hukum dalam penyelesaian juga sering muncul. Kontroversi ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain yaitu dikarenakan sering berubahnya peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, ketidaksesuaian pemahaman antara pengusaha dengan pekerja, dan lain-lain.

Ketidaksesuaian paham antara pekerja dan pengusaha, dikarenakan pengusaha memandang bagaimana mengeluarkan output biaya produksi dan konsumsi seminimal mungkin untuk mendapatkan income yang maksimal, sedangkan disisi lain para pekerja menginginkan terjaminnya hak-hak dan kepentingan mereka selaku pekerja yang telah memberikan sumbangsih kepada perusahaan dalam mendapatkan keuntungan. Akibat yang timbul dari perselisihan ini adalah aksi mogok yang dilakukan oleh

pekerja, pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang telah memenuhi masa kerja tertentu.³

Memahami makna dari hak dan kewajiban dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh, maka pengertian hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalam Pasal 1 angka 15 ditegaskan bahwa *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”*.

Berdasarkan pasal ini menegaskan bahwa hal-hal yang melekat pada hubungan kerja adalah subyek hukum pendukung hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hal ini merupakan sesuatu yang khusus kedudukan subyek hukum pendukungnya bukan buruh dipihak lain tidak ada hubungan kerja apabila subyek hukum pendukungnya bukan buruh dan pengusaha didalam suatu perjanjian hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal tersebut, bahwa hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa

³ <http://www.konsultasihukum.com/naker.php>

hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis atau lisan, perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku terdapat pada Pasal 52 ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- 1) “Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. Kesepakatan para pihak;
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.
- 2) “Perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan”.
- 3) “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum”.

Hubungan kerja anantara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan tidak hanya terdapat mengenai masalah perjanjian upah akan tetapi perjanjian mengenai jam kerja bagi pekerja juga ditentukan, dengan adanya kesepakatan para pihak yang telah diperjanjikan sebelum pekerja melaksanakan kewajibannya bekerja di perusahaan tersebut.

Pengaturan umum mengenai jadwal kerja bagi pekerja diatur dalam Pasal 77 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- 1) “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan wajib kerja”.
- 2) “Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau;
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) “Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu”.
 - 4) “Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dalam keputusan menteri”.⁴

Outsourcing atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi, atau instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu, *outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencangkup tenaga kerja pada proses pendukung (*non core business unit*) atau secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*.⁵

Pekerja *outsourcing* banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan yang ingin mengembangkan perusahaan sehingga aktivitas-aktivitas dari perusahaan yang tidak berkaitan dengan bisnis inti (*core bisnis*) perusahaan diserahkan pengerjaannya pada pihak lain atau perusahaan lain yaitu perusahaan yang menyediakan jasanya untuk pekerja-pekerja tertentu, sehingga perusahaan tersebut dapat lebih fokus pada (*core bisnis*) perusahaan, pekerja *outsourcing* juga dibutuhkan bagi perusahaan yang ingin mengurangi beban biaya yang sangat besar pada pengeluaran perusahaan terutama pada masalah pengeluaran bagi tenaga

⁴ Berdaarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, .Indeks, Jakarta, 2011, hlm 22

kerjanya hal tersebut dapat diatasi dengan mempekerjakan pekerja outsourcing dan perusahaan penyedia pekerja atau buruh *outsourcing*.

Mengingat pentingnya peran tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan termasuk tenaga kerja *outsourcing*, maka perlindungan bagi tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja sehingga dapat terwujudnya sebuah keadilan sosial yang merata dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan landasan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam hal ini perusahaan akan mencari pekerja yang mempunyai produktivitas kerja tinggi, selain enggan menambah pekerjaan baru, pekerjaan yang sudah adapun akan terus dipicu untuk meningkatkan kemampuannya.

Ketentuan ketenagakerjaan tidak hanya berlaku untuk perusahaan swasta tetapi berlaku juga untuk perusahaan Badan Hukum Milik Negara dengan sistem biaya-biaya operasional, yaitu dengan menggunakan sistem *outsourcing*, *outsourcing* merupakan salah satu solusi bahkan kadang-kadang merupakan salah satunya solusi dari problem efisiensi perusahaan dalam menghadapi kompetisi untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentan kendali manajemen dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif.

PT. Wiragarda merupakan perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja dalam bidang Satuan Keamanan (SATPAM) dan sekaligus penyedia

tenaga kerja. Pada saat ini perusahaan Bandung Trade Center Mall seluruh unit-unit usahanya banyak menggunakan pekerja *outsourcing* dalam menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaannya terutama dalam mempekerjakan pekerja *outsourcing* Satuan Keamanan (SATPAM) kemudian hubungan kerja sama antara PT. Wiragarda dengan BTC sejak 3 (tiga) Tahun terakhir dari Tahun 2009 sampai sekarang.⁶

Potensi perselisihan pekerja *outsourcing* dengan perusahaan dipicu beberapa hal diantaranya mengenai upah dan perhitungan lembur tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku misalkan jam kerja dalam seminggu melebihi 40 (empat puluh) jam, jika ada kelebihan jam kerja tidak diberi kompensasi sebagai upah lembur kemudian pembayaran gaji tidak tepat waktu bahkan melewati waktu yang telah disepakati, seharusnya pekerja *outsourcing* mendapatkan perlakuan yang sama seperti pekerja tetap yang berdasarkan perundang-undang termasuk dalam hal jam kerja.⁷

Kemudian dalam kenyataannya bahwa tidak sedikit perusahaan atau badan usaha yang mempekerjakan pekerjanya yang tidak sesuai dengan perundang-undang salah satunya adalah di perusahaan Bandung Trade Center Mall di perusahaan tersebut terdapat 30 (tiga puluh) pekerja hampir seluruhnya pekerja *outsourcing* yang jam kerjanya melebihi waktu tertentu apa yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undang, yaitu pekerja tersebut memulai bekerja dari jam 08.00 sampai dengan 21.00

⁶ Keterangan dari salah satu pihak PT. wiragarda

⁷ <http://pengertian-mengenai-outsorching-dan-penghapusan-mengenai-outsorching.html>

(shift 1) dan dari jam 21.00 sampai dengan 08.00 (shift 2) dalam keseluruhannya adalah 12 (dua belas) jam lebih dan itupun tidak masuk kedalam upah lembur.⁸

Oleh karena itu penulis mencoba mengkaji permasalahan tersebut diatas dengan Judul **“Pelaksanaan Jam Kerja Bagi Pekerja *Outsourcing* di Bandung Trade Center Mall Hubungannya dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian diatas yang telah dikemukakan secara sistimatis, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dan diteliti, sehingga penelitian ini dapat dicapai dengan tujuan yang diharapkan. Untuk lebih jelas dan mempermudah pemahaman terhadap permasalahan, penulis merumuskan sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pelaksanaan ketentuan jam kerja bagi pekerja *outsourcing* di Bandung Trade Center Mall ?
- 2) Bagaimana kendala-kendala yang dihadapi oleh pengusaha dalam melaksanakan ketentuan jam kerja bagi pekerja *outsourcing* yang tercantum didalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

⁸ Keterangan dari pengusaha atau perserikat kerja di Bandung Trade Center Mall (BTC)

- 3) Bagaimana upaya yang dilakukan oleh pengusaha untuk menghadapi kendala dalam melaksanakan ketentuan jam kerja bagi pekerja *outsourcing* ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban yang menyeluruh mengenai “pelaksanaan jam kerja bagi pekerja *outsourcing* di Bandung Trade Center Mall Hubungannya dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”

Sedangkan tujuan diadakan Penelitian adalah:

- 1) Untuk mengetahui pelaksanaan jam kerja bagi pekerja *outsourcing* di Bandung Trade Center Mall hubungannya dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh pengusaha dalam melaksanakan ketentuan jam kerja bagi pekerja *outsourcing* yang tercantum didalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan oleh pengusaha untuk menghadapi kendala dalam melaksanakan ketentuan jam kerja bagi pekerja *outsourcing*.

D. Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian harus mempunyai kegunaan bagi pemecahaan masalah yang diteliti. Untuk itu suatu penelitian setidaknya mampu

memberikan manfaat praktis pada kehidupan masyarakat. Kegunaan penelitian ini dapat ditinjau dari dua segi yang saling berkaitan diantaranya sebagai berikut :

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan kajian Ilmu Hukum, khususnya bidang hukum Ketenagakerjaan.
- 2) Secara praktis, sebagai bahan masukan bagi masyarakat industrial (pengusaha, pekerja dan penguasa) agar lebih mengetahui dan memahami pentingnya perlindungan bagi pekerja *outsourcing* yang mengenai tentang pelaksanaan jam kerja dalam hubungan industrial.

E. Kerangka Pemikiran.

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa:
“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pasal 28 D ayat (2) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Pasal tersebut disebutkan bahwa *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*.

Peranan hukum dalam pembangunan negara Indonesia yang sejahtera, setiap warga negara mempunyai kesempatan yang sama dalam hak atas pekerjaan, dan setiap warga negara yang termasuk sebagai tenaga

kerja, negara berhak memberikan jaminan hak-hak dasar dalam pekerjaannya tanpa diskriminasi.⁹

Setiap serikat pekerja atau buruh berhak untuk dilindungi dan untuk dibela, mendapatkan pekerjaan yang layak dari pelanggaran hak-hak agar memperjuangkan kepentingannya dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya bertanggung jawabkan kegiatan dalam pekerjaannya mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.¹⁰

Berdasarkan Pasal tersebut setiap warga negara Indonesia yang sudah digolongkan sebagai tenaga kerja mempunyai hak atas pekerjaan dan mendapatkan penghidupan yang layak hal tersebut mempunyai konsekuensi logis bagi pemerintah untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menjamin salah satu hak warga negaranya dan mewujudkan pencapaian kesejahteraan bagi warga negaranya.

Hak-hak dari pengusaha dan maupun pekerja/buruh sendiri adalah sebagai berikut:

Hak-hak Pengusaha

- 1) Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja;
- 2) Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi;
- 3) Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja.

⁹ Gunawi Kartasaputra, *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Amirco, Bandung, 1982, hlm 47

¹⁰ Sunaryati Hartono, *Hukum Ekonomi Pembangunan Indonesia*, Bina Cipta, Bandung, 1984, hlm 17

Hak-hak Pekerja

1. Hak berserikat;
2. Hak untuk melakukan proses tawar-menawar secara kolektif;
3. Larangan kerja paksa atau kerja wajib.

Kemudian menjelaskan mengenai beberapa kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha dan pekerja/buruh, antara lain sebagai berikut:

Kewajiban pengusaha

1. Memberikan izin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya;
2. Dilarang mempekerjakan buruh lebih dari 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu, kecuali ada izin penyimpangan;
3. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat atau libur pada hari libur resmi.

Kewajiban pekerja

1. Melakukan pekerjaan;
2. Menaati tata tertib perusahaan;
3. Bertindak sebagai pekerja yang baik.¹¹

¹¹Data diambil dari Hand Out dalam Perkuliahan Ketenagakerjaan oleh Dosen Ikhwan Aulia Fatahillah

Tujuan dan fungsi hukum Indonesia bukanlah sekedar memelihara ketertiban, keamanan stabilitas masyarakat akan tetapi lebih diarahkan pada cita-cita untuk mencapai kesejahteraan masyarakat Indonesia¹².

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa "*Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*".

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalam Pasal 1 angka 15 ditegaskan bahwa: "*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*".

Berdasarkan pasal ini menegaskan bahwa hal-hal yang melekat pada hubungan kerja adalah subyek hukum pendukung hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh hal ini merupakan sesuatu yang khusus kedudukan subyek hukum pendukungnya bukan buruh dipihak lain tidak ada hubungan kerja apabila subyek hukum pendukungnya bukan buruh dan pengusaha didalam suatu perjanjian hubungan kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu

¹² Sunaryati Hartono, *Hukum Ekonomi Sosial Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994., hlm 239

hubungan diperatas yang dalam bahasa belandanya disebut *dienstverhoeding*, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.¹³

Peraturan umum dalam hubungan kerja harus memuat berupa perjanjian kerja seperti halnya menurut Pasal 52 ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- 1) “Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - e. Kesepakatan para pihak;
 - f. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - g. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - h. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.
- 2) “Perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan”.
- 3) “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum”.

Hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan tidak hanya terdapat mengenai masalah perjanjian upah akan tetapi perjanjian mengenai jam kerja bagi pekerja juga ditentukan, dengan adanya kesepakatan para pihak yang telah diperjanjikan sebelum pekerja melaksanakan kewajibannya bekerja di perusahaan tersebut.

¹³ Lalu Husna, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo, Jakarta, 2003, hlm 53

Pengaturan umum mengenai jadwal kerja bagi pekerja diatur dalam Pasal 77 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- 1) “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan wajib kerja”.
- 2) “Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - c. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau;
 - d. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.
- 3) “Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu”.
- 4) “Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dalam keputusan menteri”.

Outsourcing atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi, atau instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu, *outsourcing* dalam regulasi Ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non core business unit*) atau secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*, pengaturan hukum *outsourcing* (alih daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Kepmenakertrans No. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagai Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain.

Outsourcing atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk, perusahaan diluar perusahaan induk biasa berupa vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi Ketenagakerjaan biasa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non core business unit*) atau secara praktek semua lini kerja biasa dialihkan sebagai unit *outsourcing*.¹⁴

Selanjutnya selain menurut Pasal 77 dan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-275/MEN/1989 Pol.KEP/04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Jam Istirahat serta Pembinaan Tenaga Kerja SATPAM tanggal 22 Mei 1989 selanjutnya disebut “SKB” menurut SKB tersebut adalah jam kerja pekerja *outsourcing* yang dimaksudkan adalah Satpam jam kerjanya harus ditentukan 3 (tiga) shift, dimana setiap shift bertugas maksimal 8 (delapan) jam perhari itupun sudah termasuk istirahat antara jam kerja.

Kemudian jika pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

¹⁴ Iman Sjahputra, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2009, hlm 308

F. Langkah-langkah Penelitian

1) Metode Penelitian

Penulis dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memberikan data-data yang seteliti mungkin tentang keadaan atau gejala-gejala dan menganalisa permasalahan-permasalahan yang terjadi.¹⁵

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam pembuatan skripsi adalah pendekatan yuridis empiris, yaitu dengan melakukan studi pustaka dan penelitian di lapangan sebagai pelengkap.

2) Sumber Data

a. Sumber Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari masyarakat. Dalam skripsi ini sumber data primer berupa wawancara dari pihak pengusaha, serikat pekerja maupun pekerja, peraturan perusahaan di Bandung Trade Center Mall.

b. Sumber Data Sekunder yakni bahan-bahan yang berkaitan dengan skripsi yang dapat membantu penulis dalam menganalisa bahan primer dan studi pustaka. Sumber data sekunder terdiri dari:

1) Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari norma atau kaidah dasar (pembukaan undang-undang dasar), peraturan dasar dan

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2009, Hlm. 10

peraturan perundang-undangan.¹⁶ Peraturan perundang-undangan yang digunakan diantaranya:

- a) Undang-undang Dasar 1945;
 - b) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek);
 - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan;
 - d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
 - e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-275/MEN/1989 Pol.KEP/04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Jam Istirahat serta Pembinaan Tenaga Kerja SATPAM.
- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat para pakar hukum.
- 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan

¹⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Raja Grafindo, Jakarta, 2010, hlm. 118

sekunder, dapat berupa Kamus Hukum, artikel dan ensiklopedia.¹⁷

3) Teknik Pengumpulan Data

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*);

Pengumpulan data melalui studi terhadap sejumlah peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen-dokumen, artikel dan catatan-catatan perkuliahan yang berkaitan dengan penelitian.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*);

Penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara kepada pihak perusahaan, serikat pekerja maupun pekerja.¹⁸

4) Metode Analisis Data

Terhadap data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan dibuat pengklasifikasian data dan terhadap keseluruhan data akan dianalisis berdasarkan analisis kuantitatif dengan asas-asas, dan peraturan undang-undang yang ada sebagai hukum positif terhadap kenyataan yang terjadi pada pelaksanaannya di masyarakat.

Hasil analisis akan dipaparkan secara diskripsi sehingga diperoleh gambaran yang menyeluruh tentang permasalahan-permasalahan yang diteliti.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 119

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2009,