

KESEJAHTERAAN BURUH *OUTSOURCING*
(Studi Kasus di Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan
Bidang Logistik Kota Tegal)



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun Oleh:
Restu Khusnul latifah
NIM. 13250050

Pembimbing :
Muhammad Izzul Haq, S.Sos, M.Se.
NIP. 19810823 200901 1 007

PROGRAM STUDI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2017



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-477/Un.02/DD/PP.00.9/07/2017

Tugas Akhir dengan judul : KESEJAHTERAAN BURUH OUTSOURCING (STUDI KASUS DI PERUSAHAAN BUMN BIDANG KONTRUKSI BAJA DAN BIDANG LOGISTIK KOTA TEGAL)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RESTU KHUSNUL LATIFAH
Nomor Induk Mahasiswa : 13250050
Telah diujikan pada : Kamis, 15 Juni 2017
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang/Penguji I

Siti Solechah, S.Sos.I., M.Si
NIP. 19830519 200912 2 002

Penguji II

Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc.
NIP. 19810823 200901 1 007

Penguji III

Dr. H. Waryono, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002

Yogyakarta, 15 Juni 2017
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
DEKAN



Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

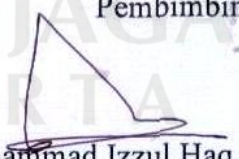
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Restu Khusnul Latifah
NIM : 13250050
Judul Skripsi : Kesejahteraan Buruh *Outsourcing* Studi Kasus di Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu kesejahteraan sosial.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 05 Juni 2017
Pembimbing


Muhammad Izzul Haq, S.Sos, M.Se.
19810823 200901 1 007

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial


Andayani, S.P, MSW
19721016 199903 2 008


SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Restu Khusnul Latifah
NIM : 13250050
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/Prodi : Ilmu Kesejahteraan Sosial
Alamat Rumah : JL. A.R Hakim Gg. Khasan Robil No. 29
Randugunting, Tegal
Tlp/Hp : 085742802801
Alamat di Yogyakarta : JL. Wuluh 3AB Prapingan, Depok, Sleman,
Yogyakarta
Judul Skripsi : **Kesejahteraan Buruh *Outsourcing* (Studi Kasus
di Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja
dan Bidang Logistik Kota Tegal)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Skripsi yang penyusun ajukan adalah benar *asli* karya ilmiah yang penyusun tulis sendiri
2. Bilamana skripsi ini telah dimunaqosyahkan dan diwajibkan revisi, maka penyusun bersedia dan sanggup merevisi dalam waktu 2 (dua) bulan terhitung dari tanggal munaqosyah. Jika ternyata lebih dari (dua) bulan skripsi belum terselsaikan maka penyusun bersedia munaqosyah kembali dengan biaya sendiri.
3. Apabila kemudain hari ternyata diketahui bahwa karya tersebut bukan karya ilmiah penyusun (plagiasi) maka penyusun bersedia menanggung sanksi dan dibatalkan gelar kesarjanaan saya.

Demikian pernyataan ini penyusun buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 12 Juni 2017



Restu Khusnul Latifah

NIM: 13250050

SURAT PERNYATAAN MEMAKAI JILBAB

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Restu Khusnul Latifah
NIM : 13250050
Prodi : Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Dengan ini menyatakan bahwa saya benar-benar mengenakan jilbab dengan kesadaran tanpa paksaan. Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan maka saya tidak akan menyangkut pautkan pihak fakultas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 12 Juni 2017



Restu Khusnul Latifah

NIM. 13250050

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini....

Untuk Kedua Orang tua saya Bapak tercinta (Fatkhul Asyik) dan Ibu tercinta (Masyitoh) yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan dukungan yang tidak bisa dibalas dengan apapun dan Untuk keluarga besar yang selalu ada mendukung saya.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Teman-teman Ilmu Kesejahteraan Sosial 2013, dan Almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman dalam menjalani aktivitas akademik selama ini.

MOTTO

“Saya tidak bisa mengubah arah angin, namun saya bisa menyesuaikan pelayaran saya untuk selalu menggapai tujuan saya”

-Jimmy Dean-

“Ada dua aturan untuk menjadi sukses. Pertama, cari tahu hal yang ingin Anda lakukan. Kedua, lakukan hal tersebut”

-Mario Coumo-

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT *ar-Rahman ar-Rahim*, dan rasa syukur yang tiada terkira atas segala rahmat, hidayah, kasih sayang dan petunjukNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Kesejahteraan Buruh *Outsourcing* di Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal tanpa suatu halangan yang sangat berarti. Solawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan cahaya kepada umat manusia.

Dengan penuh kerendahan hati, penulis menyadari terselesaikannya skripsi ini tentu tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis menghaturkan terima kasih yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi. PhD, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terimakasih atas kesempatan yang telah dberikan kepada penulis untuk bisa menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sampai akhir.
2. Dr. Nurjannah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas bimbingan yang telah diberikan kepada penulis

dalam proses akademik di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Ibu Andayani, SIP, MSW dan Ibu Siti Solehah, S, Sos, Ketua Program Studi dan Sekretris Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas dorongan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam pembuatan karya ilmiah ini.
4. Muhammad Izzul Haq, S.Sos, M.Se. selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih atas bimbingan, masukan dan kesabaran dalam proses penyusunan skripsi mulai dari pembuatan proposal hingga terselesaikannya karya ilmiah ini.
5. Dr. H. Waryono, M. Ag, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dari awal semester hingga akhir.
6. Bapak dan Ibu tercinta yang tak kenal lelah dalam memperjuangkan anaknya. Yang selalu memberikan kasih sayang, selalu sabar mendengar keluh kesah saya, selalu memberikan harapan dan motivasi serta kebahagiaan dan semangat di saat saya terpuruk, semua yang telah kalian berikan dengan tulus dan ikhlas tanpa pamrih. Terima kasih karena kalian selalu memberikan semangat saya dalam berjuang, dan selalu mendoakan saya. Hanya Allah SWT yang akan memberikan balasan untuk kalian. Amin
7. Keluarga besar tercinta, Terima kasih atas semangat dan dorongan baik materi dan non materil juga dorongan spirituil. Semoga karya ini

menjadi awal hadiah terindah untuk kalian yang ku banggakan dan ku hormati. Semoga apa yang telah kalian berikan di balas oleh Allah SWT. Amin

8. Pakde dan Budhe selaku orang tua yang menjaga saya selama menempuh pendidikan di UIN Yogyakarta, terimakasih atas kesabaran dan ketulusan kalian untuk merawat saya selama di rantauan.
9. Segenap narasumber yang telah bersedia memberikan informasi kepada penulis dalam proses penyusunan karya ilmiah ini.
10. Sahabatku Lisnadewi, Rif'atunnisa, M. Husain Maulana, Apriani D, Nur Kholidah, Abdul Azis, Mazidah, Galuh Kartika, Kartika Kiky, Ndaru W, Nur Laila Safitri, Fitriannisa Risqi Laelia, Shafirra Hasna Fadiah, Julia Ulfa Noviani, Bagas Adi Yuda, yang selalu setia memberikan semangat dan dorongan kepada saya. Terimakasih atas kebersamaan, kebahagiaan, pengalaman dan kesabaran kalian mendengarkan keluh kesah saya.
11. Komunitas Nama dan P3S yang telah mendorong saya untuk terus bersemangat, dan terimakasih atas ilmu, pengalaman, kasih sayang, kebersamaan, dan kebahagiaan yang telah kalian berikan kepada saya.
12. Teman-teman seperjuanganku Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial angkatan 2013. Terutama kelas B: Abdul Azis, Nurhasan M, Rully M, Husein M, Tusino, Irwan F, Rizwan S, Asad I, Dimas Sandy, Lisnadewi, Apriani Dwi A, Nur Kholidah, Annisa Rahma, Nuria Athtifa, Rani fadilah, Desi marlina, Ema S, Dwita C, Deby R, Nala F, Mariska K, Iddah, Tri Indah, Novika S, Riri K, Khalilatul K, Diah

Rismiadani, Kartika Dita, Devi Mei Nurbaeti. Terima kasih sebesar-besarnya kerna telah bersama-sama dalam waktu 4 tahun ini, kuharap ini bukan akhir dari segalanya.

13. Bapak Darmawan, selaku Tata Ushaa Jurusan yang telah banyak membantu penulis dalam memenuhi persyaratan-persyaratan tugas akhir ini.

14. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih semuanya.

Tiada kata yang dapat terucap kecuali ungkapan terima kasih kepada semuanya serta iringan do'a, semoga Allah SWT membalasnya dengan sebaik-baiknya balasan. Amin

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan selanjutnya. Sehingga dapat menghantarkan skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua. Amin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Penyusun

Restu Khusnul Latifah

NIM. 13250050

ABSRAK

KESEJAHTERAAN BURUH *OUTSOURCING* (Studi Kasus di Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal)

Penelitian ini bertemakan mengenai kondisi Kesejahteraan buruh *outsourcing* di perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal. Sistem kerja kontrak atau biasa dikenal sebagai sistem *outsourcing* sudah tidak lagi menjadi hal yang asing di Indonesia. Sistem *outsourcing* sendiri dapat ditemui di berbagai perusahaan termasuk di BUMN yang notabennya sebagai perusahaan milik negara diantaranya di perusahaan BUMN Bidang kontruksi baja dan bidang logistik Kota Tegal. Sama halnya dengan sistem *outsourcing* di perusahaan lain, buruh *outsourcing* pun harus terpenuhi kesejahteraannya baik kesejahteraan materiil dan non materiil yang dapat dilihat dari kesejahteraan secara umum maupun kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan mengumpulkan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang dilakukan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode keabsahan data/triangulasi, dimana metode ini digunakan sebagai pembanding antara hasil wawancara dengan dokumen yang diperoleh di lapangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa buruh *outsourcing* tidak sejahtera secara materiil maupun non materiil. Hal tersebut terlihat dari tidak terpenuhinya aspek kesejahteraan buruh *outsourcing* yang ditinjau dengan menggunakan tujuh indikator kesejahteraan secara umum dan kesejahteraan karyawan. Buruh *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak nya sebagai tenaga kerja secara penuh sehingga mempengaruhi dalam pemenuhan kebutuhan sendiri dan keluarganya, baik pemenuhan secara materiil dan non materiil.

Kata kunci: Kesejahteraan, Buruh *outsourcing*, Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN MEMAKAI JILBAB	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
D. Kajian Pustaka	11
E. Landasan Teori	15
F. Metode Penelitian	27
G. Sistematika Pembahasan	30
BAB II : <i>OUTSOURCING</i> PERUSAHAAN BUMN KOTA TEGAL	32
A. Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal	32
B. <i>Outsourcing</i> di Perusahaan BUMN Kota Tegal	36
C. Pelaksanaan Sistem <i>Outsourcing</i> di Kota Tegal	41
BAB III : DAMPAK <i>OUTSOURCING</i> BAGI KESEJAHTERAAN BURUH BUMN KOTA TEGAL.....	58
A. Kesejahteraan Buruh <i>Outsourcing</i> BUMN Kota Tegal ditinjau dari dimensi ekonomi (Kebutuhan materiil)	60
B. Kesejahteraan Buruh <i>Outsourcing</i> BUMN Kota Tegal ditinjau dari dimensi waktu bersama keluarga (Kebutuhan non materiil)	71

C. Kesejahteraan Buruh <i>Outsourcing</i> BUMN Kota Tegal Ditinjau Dari Indikator Kesejahteraan Menurut BPJS	77
D. Kesejahteraan Buruh <i>Outsourcing</i> BUMN Kota Tegal Ditinjau Dari Kesejahteraan Karyawan.....	85
BAB IV : PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	93
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Table 1.2. Profil Buruh <i>Outsourcing</i> Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja	34
Table 2.2. Profil Buruh <i>Outsourcing</i> Perusahaan BUMN Bidang Logistik	35



C. Kesejahteraan Buruh <i>Outsourcing</i> BUMN Kota Tegal Ditinjau Dari Indikator Kesejahteraan Menurut BPJS	77
D. Kesejahteraan Buruh <i>Outsourcing</i> BUMN Kota Tegal Ditinjau Dari Kesejahteraan Karyawan.....	85
BAB IV : PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	93
LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara dengan kekuatan ekonomi ke-16 di dunia dan pada tahun 2025 Indonesia diperkirakan naik ke peringkat ke-10 dengan produk domestik bruto (PDB) tahun 2012 sekitar RP 800 miliar dolar AS.¹ Para ahli ekonomi menyebutkan setidaknya terdapat tiga faktor penting untuk memajukan perekonomian Indonesia. *Pertama*, memahami potret ekonomi Indonesia saat ini dengan menghitung potensi dan kemampuan melalui analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). *Kedua*, fokus pada tujuan nasional untuk menyejahterakan rakyat, mengurangi kemiskinan serta menciptakan lebih banyak lapangan pekerjaan. *Ketiga*, mencapai tujuan tersebut melalui implementasi Rencana Kerja Pemerintah 2012, APBN 2012 hingga program MP3EI (*Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia*) hingga beberapa tahun mendatang. Dengan jumlah penduduk mencapai 240 juta jiwa dan memiliki *income* per kapita yang tumbuh sekitar USD 3.400 per orang per tahun, pemerintah harus berupaya meningkatkan produksi pangan, industri, dan

¹ Ika Frida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Wantu Tertentu dan Outsourcing*, (Jakarta: Badan Penerbit FHUI, 2014), hlm 1

jasa.² Pada tahun 2013 investasi di Indonesia tumbuh secara signifikan,³ dalam hal ini buruh/pekerja menjadi kata kunci untuk mensejahterakan perekonomian bangsa, mengurangi kemiskinan serta menempati lebih banyak lapangan pekerjaan.⁴

Di Indonesia terhitung kurang lebih 23 ribu perusahaan yang ada dan tersebar di hampir 93 kota baik itu kota besar maupun kota kecil.⁵ Perusahaan-perusahaan tersebut beroperasi dengan adanya buruh/pekerja yang melakukan pekerjaannya. Kemudian, disetiap perusahaan pun selalu memiliki visi misi yang berbeda demi kemajuan perusahaan itu sendiri. Hal itu ditinjau dengan kebijakan perusahaan dalam menerapkan pola-pola tertentu dalam hubungan industrial. Seperti halnya sekarang ini banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak/*outsourcing* guna mempekerjakan karyawannya. Perusahaan beranggapan, sistem kerja *outsourcing* bisa menekan pengangguran dan memaksimalkan efektifitas kerja.⁶ Salah satu perusahaan dengan sistem kerja *outsourcing* itu ada di Kota Tegal.

² *Ibid*, hlm 2

³ *Ibid*, hlm 4

⁴ *Ibid*, hlm 13

⁵ Badan Pusat Statistik, Jumlah Perusahaan Industri Besar dan Sedang Menurut Subsektor, 2000-2013

⁶ Wawancara dengan M, Pengurus Serikat Buruh S, Informasi diperoleh pada tanggal 25 Februari 2017

Di kota Tegal sendiri terdapat jenis-jenis perusahaan, salah satunya yaitu perusahaan BUMN yang masih beroperasi hingga kini. Beberapa perusahaan BUMN tersebut diantaranya perusahaan BUMN dibidang konstruksi baja dan logistik. Perusahaan tersebut juga termasuk perusahaan yang menerapkan kebijakan *outsourcing* untuk buruhnya. Mungkin kalimat *outsourcing* sudah tidak asing lagi dikalangan masyarakat. Bahkan *outsourcing*/buruh kontrak masih menjadi *trending topic* dikalangan buruh. *Outsourcing*, yaitu usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan.⁷ Perlu dipahami bahwa *outsourcing* merupakan sebuah kontrak kerja yang disepakati oleh buruh dengan perusahaan maupun buruh dengan penyedia jasa kerja. Meskipun *outsourcing* sudah mendapatkan persetujuan dari pihak yang bersangkutan, namun jika ditinjau lebih lanjut mengenai *outsourcing* terdapat hal-hal yang bernuansa ketidakadilan didalamnya. Dari fenomena yang ada, seringkali melihat adanya ketidak sejahteraan dari buruh *outsourcing*.⁸ Upah/gaji yang diterima oleh setiap pekerja digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk kebutuhan

⁷ Richardus Eko Indrajid dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis outsourcing*, (Jakarta: Grasindo, 2003), hlm 2

⁸ Liputan 6, *Buruh Minta Pemerintah Selesaikan Kasus Outsourcing di BUMN*, <http://bisnis.liputan6.com/read/2616431/buruh-minta-pemerintah-selesaikan-kasus-outsourcing-di-bumn> (diakses pada tanggal 21 November 2016)

keluarga.⁹ Seorang pekerja dapat dikatakan hidup layak apabila upah yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, kesehatan dan sebagainya.¹⁰ Dalam bidang materiil buruh *outsourcing* kurang tercukupi, karena gaji UMR (Upah Minimum Regional) tidak mencukupi kebutuhan keluarganya. Kebutuhan keluarga berupa kebutuhan dapur, uang sekolah anak, dan kebutuhan lain dirasa melebihi dari gaji UMR (Upah Minimum Regional) kota Tegal yaitu sebesar 1.499.500¹¹. Kemudian buruh *outsourcing* berbeda dengan buruh tetap, buruh *outsourcing* tidak mendapatkan jadwal lemburan secara pasti berbeda dengan buruh tetap yang setiap harinya bisa bekerja lembur, padahal dari hasil bekerja lembur bisa menjadi uang tambahan untuk memenuhi kebutuhan keluarga.¹² Sehingga dilihat dari fenomena tersebut bisa digaris bawahi bahwa buruh *outsourcing* tidak sejahtera dalam bidang materiil.

Selain bidang materiil, buruh *outsourcing* juga kurang tercukupi di bidang non materiil. Upah yang mereka dapat kurang mencukupi kebutuhan sehingga mereka memutuskan untuk mencari kerja sampingan demi

⁹ Ali Said, dkk, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2016 (Welfare Indicators 2016)*, (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2016), hlm 122

¹⁰ *Ibid*

¹¹ Detik finance, *Ganjar Pranowo Tetapkan UMK 2017 untuk 35 Daerah di Jateng, Ini Rinciannya*, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/3350901/ganjar-pranowo-tetapkan-umk-2017-untuk-35-daerah-di-jateng-ini-rinciannya>, (diakses pada tanggal 27 Maret 2017)

¹² Wawancara dengan buruh I selaku buruh *outsourcing security* (pada tanggal 17 Maret 2017 pukul 18.35 WIB)

menambah penghasilan, selain itu mereka akan bekerja lembur apabila terdapat pekerjaan lemburan dan lemburan jarang sekali ada karena akan ada kerjaan lemburan apabila teman kerjanya tidak bisa bekerja (menggantikan teman yang tidak masuk kerja).¹³ Namun dengan resiko ia akan kehilangan waktunya baik dengan keluarga, lingkungan, maupun dirinya sendiri. Bila buruh tersebut sudah berkeluarga maka keluarganya akan merasa kurangnya waktu kebersamaan dan kurangnya perhatian. Jelas hal tersebut berdampak kurang baik terhadap keluarga, lingkungan sekitar, maupun buruh itu sendiri. Padahal pemerintah telah menyusun undang-undang tentang ketenagakerjaan yang ditujukan untuk segala sesuatunya mengenai ketenagakerjaan. Seperti yang tercantum dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 31 yang berbunyi “Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.¹⁴ Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa buruh sudah selayaknya mendapatkan kesejahteraan baik rohani maupun jasmani yang mana berdampak baik pula bagi produktivitas buruh itu sendiri.

¹³ Wawancara dengan F, Karyawan di Perusahaan BUMN Kota Tegal, informasi diperoleh pada tanggal 2 Januari 2017

¹⁴ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, hlm 4

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai “Kesejahteraan buruh *outsourcing* di Perusahaan BUMN bidang kontruksi baja dan logistik Kota Tegal”. Terdapat beberapa alasan mengapa peneliti mengkaji judul tersebut.

Pertama, karena belum banyak penelitian mengenai *outsourcing* yang dilihat dari sudut pandang kesejahteraan khususnya di prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial. Sehingga dengan adanya penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji lebih dalam mengenai kesejahteraan buruh *outsourcing*, Apakah dengan sistem kontrak yang ada dapat memenuhi kesejahteraan buruh untuk keluarganya dan bisa menjamin beberapa jaminan sosial lainnya. Maka dari itu perlu adanya untuk mengkritisi hal tersebut apakah dampak dari penerapan sistem *outsourcing*.

Kedua, yang melakukan sistem *outsourcing* adalah perusahaan BUMN, karena perusahaan tersebut merupakan Badan Usaha Milik Negara yang mestinya menjamin pekerjaan lebih baik bagi karyawannya. Namun terdapat beberapa vendor¹⁵ yang melakukan sistem *outsourcing* di perusahaannya. Sehingga bisa kita lihat dari penelitian ini bahwa perusahaan yang skalanya BUMN atau nasional pun terjadi praktik *outsourcing* yang sama dengan perusahaan swasta.

¹⁵ Vendor adalah perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja

Ketiga, mengapa penulis lebih mengkaji perusahaan BUMN dibidang kontruksi baja dan logistik di Kota Tegal, karena Kota Tegal memiliki Upah Minimum Regional yang tergolong rendah dibanding kota lain yang berada di Jawa Tengah yaitu sebesar 1.499.500.¹⁶ Kota Tegal termasuk Kota yang memiliki UMR terendah kedua di Jawa Tengah, meskipun UMR terendah berada di Kota Magelang namun Kota Tegal memiliki keunggulan tersendiri dalam bidang industri yang tergolong maju. Tegal merupakan Kota kecil yang mendapat julukan “Jepangnya Indonesia” karena Kota Tegal merupakan kota yang memiliki keterampilan memproduksi barang-barang industri.¹⁷ Selain itu sebagai kota transit yang menghubungkan secara langsung Jakarta, Semarang, dan Surabaya, Kota Tegal telah menetapkan dirinya sebagai tujuan terbaik untuk interaksi bisnis di kawasan Pantura. Kota Tegal tepat sebagai salah satu tempat dengan iklim dan lingkungan bisnis terbaik di kawasan Pantura.¹⁸ Dari jumlah perusahaan di Kota Tegal sebanyak 110 perusahaan dengan jumlah perusahaan besar/sedang sebanyak 82 perusahaan.¹⁹ Sebagian perusahaan

¹⁶ Detik finance, Ganjar Pranowo Tetapkan UMK 2017 untuk 35 Daerah di Jateng, Ini Rinciannya, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/3350901/ganjar-pranowo-tetapkan-umk-2017-untuk-35-daerah-di-jateng-ini-rinciannya> (diakses pada tanggal 17 Mei 2017)

¹⁷ T.N, *Jejak Kota Tegal (1999-2009)*, (Tegal: Bagian Humas dan Protokol Setda Kota Tegal, 2009) Hlm 44

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Badan Pusat Statistik Kota Tegal, *Banyaknya Perusahaan Industri Besar Sedang dan Tenaga Kerja Menurut Kecamatan di Kota Tegal Tahun 2015*, <https://tegalkota.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/148> (diakses pada tanggal 27 Mei 2017)

merupakan perusahaan BUMN, terdapat 12 perusahaan BUMN di Kota Tegal.²⁰ Dari perusahaan-perusahaan BUMN tersebut peneliti sempat mencari informasi mengenai jumlah karyawan *outsourcing* guna penentuan lokasi penelitian, namun dari pihak Disnaker (Dinas Ketenagakerjaan) Kota Tegal tidak mengetahui jumlah pasti karyawan *outsourcing* di perusahaan BUMN dikarenakan dari pihak perusahaan tidak melaporkan kepada pihak Disnaker (Dinas Ketenagakerjaan).²¹ Karena hal tersebut penulis mengutamakan efektivitas penelitian ini agar berjalan dengan baik, sehingga sampel yang diambil adalah dua bidang tersebut yang cenderung bersifat lebih terbuka. Selain itu kedua perusahaan tersebut memiliki perbedaan waktu dalam menerapkan sistem *outsourcing* yaitu pada perusahaan BUMN bidang kontruksi baja merupakan perusahaan yang belum lama yaitu pada tahun 2016 melakukan sistem *outsourcing* sehingga perubahan pada sistem perusahaan akan sangat terlihat. Kemudian perusahaan BUMN bidang logistik sudah melakukan praktik *outsourcing* lebih lama yaitu sejak tahun 2006. Sehingga peneliti dapat melihat kesejahteraan buruh *outsourcing* dari sudut pandang buruh *outsourcing* di perusahaan BUMN yang baru dan lama dalam mempergunakan sistem *outsourcing*.

²⁰ Data Disnaker (Dinas Ketenagakerjaan) Kota Tegal, hlm 10; wawancara dengan Bapak Hakim selaku sekretaris dinas ketenagakerjaan Kota Tegal pada tanggal 25 Mei 2017 pukul 13.00 WIB

²¹ *Ibid*

Selain itu, kesejahteraan buruh *outsourcing* yang ditinjau melalui dimensi ekonomi (kebutuhan materiil) dan dimensi waktu bersama keluarga (dimensi non materiil) dianggap suatu hal yang penting, karena sesuai dengan UU Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial pasal 2 ayat 1 yang berbunyi “kesejahteraan sosial ialah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang meliputi rasa keselamatan, kesusialaan, dan ketentraman lahir dan batin, yang memungkinkan setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak atau kewajiban manusia sesuai dengan pancasila”.²² Selain itu, sejalan dengan penjelasan kesejahteraan menurut UU Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial tersebut, James Midgley juga mengemukakan pendapatnya mengenai kesejahteraan sosial yaitu, “*a condition or state of human well being.*” Kondisi sejahtera terjadi manakala kehidupan manusia aman dan bahagia karena kebutuhan dasar kan gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal dan pendapatan dapat terpenuhi”.²³ Sehingga dari penjelasan diatas, sudut pandang kesejahteraan melalui dimensi ekonomi (kebutuhan materiil) dan dimensi waktu bersama keluarga (dimensi

²² UU Nomor 6 Tahun 1974 tentang *Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial*, hlm 3

²³ Isbandi Rukminto Adi, *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, (Jakarta: FISIP UI Press, 2004), hlm 7

non materiil) merupakan suatu hal yang penting untuk meninjau kesejahteraan seseorang termasuk kesejahteraan buruh *outsourcing*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, masalah pokok yang dapat dirumuskan dalam penelitian yang berjudul “Kesejahteraan Buruh *Outsourcing* (studi kasus di Perusahaan BUMN bidang kontruksi baja dan logistik Kota Tegal)” ini adalah:

1. Bagaimana kesejahteraan buruh *outsourcing* di Perusahaan BUMN bidang kontruksi baja dan logistik Kota Tegal ditinjau dari dimensi ekonomi (kebutuhan materiil)?
2. Bagaimana kesejahteraan buruh *outsourcing* di Perusahaan BUMN bidang kontruksi baja dan logistik Kota Tegal ditinjau dari dimensi waktu bersama keluarga (kebutuhan non materiil)?

C. Tujuan dan Kegunaan penelitian

1. Tujuan dari penelitian

Untuk memahami kesejahteraan buruh *outsourcing* di Perusahaan BUMN bidang kontruksi baja dan logistik Kota Tegal

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai referensi yang diharapkan bisa berguna bagi semua orang.

2) Diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi dalam meneliti masalah yang sama yaitu mengenai kesejahteraan buruh *outsourcing*.

b. Secara Praktis

1) Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam peraturan pelaksanaan mengenai ketenagakerjaan.

2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam kajian kesejahteraan sosial buruh.

D. Kajian Pustaka

Terkait dengan kajian pustaka, peneliti sudah mengkaji beberapa karya ilmiah yang sebelumnya sudah membahas mengenai buruh *outsourcing*. Berikut beberapa tesis maupun skripsi yang membahas tentang buruh *outsourcing*, diantaranya:

Pertama, Tesis oleh Uti Ilmu Royen, SH, mahasiswa pascasarjana ilmu hukum Universitas Diponegoro Semarang yang berjudul “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*”.²⁴ Dalam penelitiannya mengatakan, Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam

²⁴ Uti Ilmu Royen, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*”, Tesis Universitas Diponegoro Semarang, 2009

menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya), sehingga dalam praktiknya yang *dioutsource* adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang *dioutsource* mengakibatkan pekerja/buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang;
2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan *Principal* dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari Tesis tersebut adalah untuk menganalisis implementasi UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja, dan peran pemerintah Kabupaten Ketapang dalam perlindungan pekerja.

Kedua, skripsi oleh Putri Anisatul Mabruroh, mahasiswa fakultas Syari'ah Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul *"Implementasi Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenagakerjaan Outsourcing Di PT. PLN Rayon Purbalingga"*.²⁵

Dalam penelitiannya menjelaskan mengenai pekerja *outsourcing* di perusahaan tersebut merupakan pekerja yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan, beberapa kasus terjadi ketika pekerja *outsourcing* tersebut tidak bekerja maka menghambat pelayanan PLN terhadap masyarakat. Selain itu menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenagakerjaan, para pekerja yang *dioutsourcing*kan di perusahaan tersebut seperti, administrasi, pelayanan teknik, dan management billing bukan termasuk pekerjaan penunjang perusahaan, karena apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan akan terhambat dan tidak berjalan sebagaimana semestinya. Sehingga peneliti merasa kurang tepat bila pekerja tersebut berstatus sebagai pekerja *outsourcing*/pekerja kontrak. Teori yang digunakan salah satunya yaitu Perlindungan Hukum, perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan disebut sebagai perlindungan buruh atau dalam bahasa asing

²⁵ Putri Anisatul Mabruroh, *"Implementasi Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenagakerjaan Outsourcing Di PT. PLN Rayon Purbalingga"*, skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015

arbeidsnescherming, dimaksudkan untuk melindungi buruh dari perlakuan pemeerasan oleh pihak penguasa.

Ketiga, skripsi oleh Ratminto mahasiswa Perbandingan Mazhab dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “*Outsourcing dan Implementasinya Di Indonesia (Studi Komparatif antara UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)*.”²⁶ Penelitiannya menjelaskan bahwa sekarang ini banyak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya yang kemudian direkrut lagi dengan menggunakan penyedia jasa pekerja, dalam hal tersebut karyawan tidak memiliki pilihan lain selain menerima tawaran tersebut. Melihat hal tersebut peneliti ingin meninjaunya melalui UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apakah sudah sesuai atau tidak dan meninjau ulang menurut agama Islam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara komprehensif dan sistematis. Kemudian untuk melihat perbedaan dan persamaan mengenai *outsourcing* menurut UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan agama Islam.

Seluruh pemaparan pustaka diatas menunjukan bahwa penelitian mengenai *outsourcing* telah banyak dilakukan, namun belum ditemukan penelitian yang membahas mengenai kesejahteraan buruh *outsourcing* di

²⁶ Ratminto, “*Outsourcing dan Implementasinya Di Indonesia (Studi Komparatif antara UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)*”, skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011

perusahaan BUMN bidang kontruksi baja dan logistik Kota Tegal. Sehingga penelitian yang dibuat oleh peneliti dengan judul “Kesejahteraan Buruh *Outsourcing* studi kasus di perusahaan BUMN bidang kontruksi baja dan logistik Kota Tegal” merupakan karya ilmiah yang belum pernah disusun maupun diteliti oleh peneliti lain.

E. Landasan Teori

Teori yang peneliti gunakan guna memperkuat pemaparan penelitian ini diantaranya:

1. Teori Kesejahteraan
 - a. Pengertian kesejahteraan sosial

Dalam buku Isbandi yang mengutip pengertian kesejahteraan sosial menurut Midgley yang mendefinisikan kesejahteraan sosial sebagai “*a condition or state of human well being.*” Kondisi sejahtera terjadi manakala kehidupan manusia aman dan bahagia karena kebutuhan dasar kan gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal dan pendapatan dapat terpenuhi”.²⁷ Kemudian dalam buku Miftachul Huda yang mengutip dari ukuran kesejahteraan James Midgley membuat tiga ukuran suatu kondisi bisa disebut sejahtera, *Satu*, ketika masalah sosial dapat dikelola dengan

²⁷ Isbandi Rukminto Adi, *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, (Jakarta: FISIP UI Press, 2004), hlm 7

baik; *Dua*, saat kebutuhan-kebutuhan tercukupi; dan *Tiga*, tatkala peluang-peluang sosial dalam masyarakat terbuka secara lebar.²⁸

b. Indikator Pencapaian Kesejahteraan

Kesejahteraan rakyat diamati dari berbagai aspek yang spesifik, yaitu:²⁹

1) Kependudukan

Penduduk merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam proses pembangunan, karena dengan kemampuannya mereka dapat mengelola sumber daya alam sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya secara berkelanjutan.³⁰

2) Kesehatan

Aspek penting yang turut mempengaruhi kualitas fisik penduduk adalah status kesehatan yang antara lain diukur melalui angka kesakitan dan status gizi. Sementara untuk melihat gambaran tentang kemajuan upaya peningkatan dan status kesehatan masyarakat dapat

²⁸ Miftachul Huda, *Ilmu Kesejahteraan Sosial (Paradigma dan Teori)*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2012), hlm 7

²⁹ Badan Pusat Statistik, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2008*, (Jakarta:Badan Pusat Statistik, 2008), hlm xv

³⁰ *Ibid*, hlm 3

dilihat dari penolong persalinan bayi, ketersediaan sarana kesehatan dan jenis pengobatan yang dilakukan.³¹

3) Pendidikan

Faktor utama keberhasilan pembangunan di suatu negara diantaranya adalah ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Pendidikan merupakan salah satu jalan bagi peningkatan kualitas SDM tersebut.³²

4) Ketenagakerjaan

Salah satu aspek penting untuk menunjukkan kesejahteraan masyarakat adalah dengan mengamati aspek ketenagakerjaan. Banyaknya penduduk yang bekerja menunjukkan banyaknya penduduk yang mampu secara ekonomi untuk menghasilkan barang dan jasa, yang secara tidak langsung dapat menunjukkan pula banyaknya penduduk yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.³³

5) Konsumsi rumah tangga

³¹ *Ibid*, hlm 11

³² *Ibid*, hlm 21

³³ *Ibid*, hlm 31

Dari data pengeluaran dapat juga diungkapkan tentang pola konsumsi rumah tangga secara umum dengan menggunakan indikator proporsi pengeluaran untuk makanan dan non-makanan.³⁴

6) Perumahan

Setiap manusia membutuhkan tempat tinggal untuk berteduh dan berlindung dari hujan dan cuaca panas. Hal tersebutlah yang menyebabkan tempat tinggal dikategorikan sebagai kebutuhan pokok selain pangan dan sandang. Bagi penduduk yang kemampuan finansialnya rendah, pemenuhan kebutuhan akan tempat tinggal lebih terbatas. Secara umum, kualitas rumah tinggal menunjukkan tingkat kesejahteraan suatu rumah tangga.³⁵

7) Sosial lainnya

Selain aspek kependudukan, kesehatan, pendidikan, ketenagakerjaan, konsumsi dan perumahan, masih ada indikator sosial lainnya yang tidak termasuk dalam enam aspek tersebut yang juga mencerminkan kesejahteraan. Indikator tersebut diantaranya: persentase penduduk yang melakukan perjalanan “wisata”, persentase penduduk yang menikmati informasi dan hiburan, meliputi menonton televisi, mendengarkan radio, membaca surat kabar dan mengakses

³⁴ *Ibid*, hlm 39

³⁵ *Ibid*, hlm 49

internet, serta persentase rumah tangga yang menguasai media informasi seperti telepon, telepon selular dan komputer, serta persentase rumah tangga yang membeli beras murah/miskin (raskin).³⁶

Selain itu Ali Said menjelaskan mengenai indikator kesejahteraan yang dikutipnya dari indikator kesejahteraan menurut Todaro dan Smith, yaitu; salah satu indikator keberhasilan pembangunan suatu negara adalah laju pertumbuhan ekonomi yang dapat mencerminkan kemampuan pertambahan pendapatan nasional dari waktu ke waktu.³⁷ Terdapat tiga komponen yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi, yaitu akumulasi modal (termasuk semua investasi baru dalam tanah, peralatan fisik, dan sumberdaya manusia melalui perbaikan di bidang kesehatan, pendidikan, dan ketrampilan kerja), pertumbuhan jumlah penduduk yang pada akhirnya menyebabkan pertumbuhan angkatan kerja, dan kemajuan teknologi.³⁸

Selain itu adapula aspek kesejahteraan karyawan/buruh menurut Hani Handoko, yaitu:³⁹

a. Finansial Insentif

³⁶ *Ibid*, hlm 55

³⁷ Ali Said, dkk, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2016*, hlm 3

³⁸ *Ibid*, hlm 3

³⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Edisi Kedua BPFE, 2001), hlm 22

Finansial insentif meliputi upah atau gaji yang pantas untuk memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua, dan lain sebagainya.

b. Non Finansial Insentif

1. Keadaan pekerjaan yang memuaskan meliputi tempat, jam kerja, dan teman-teman kerja.
2. Sikap pemimpin terhadap keinginan karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan, dan hubungan antara atasnya.

2. Teori *Outsourcing*

a. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing adalah pendelegasian operasi atau pelaksanaan suatu bagian dari proses produksi kepada pihak lain di luar perusahaan. Melalui pendelegasian ini, suatu pekerjaan yang semula dilakukan oleh perusahaan dialihkan kepada pihak ketiga, yang dinamakan perusahaan *outsourcing*.⁴⁰

Di Indonesia sendiri pada tahun 1998 era reformasi pasar bebas mulai masuk ke Negara Indonesia. Dari situ pula lahirlah berbagai macam kebijakan mengenai pasar bebas. Salah satunya dimana pekerja kontrak dilindungi oleh negara atau disahkan di Indonesia yaitu pada tahun 2003.

⁴⁰ Ika Frida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Wantu Tertentu dan Outsourcing*, (Jakarta: Badan Penerbit FHUI, 2014), hlm 90

Presiden Megawati menerbitkan kebijakan mengenai pekerja *outsourcing* melalui UU nomer 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Hal itu merupakan salah satu kebijakannya yang mendukung adanya pasar bebas atau biasa disebut pasar kerja fleksibel. Dimana pekerja akan diatur dengan waktu, sebenarnya sebelum UU itu diterbitkan pekerja akan diangkat menjadi pekerja tetap setelah bekerja selama 3 tahun. Namun kebijakan tersebut dihapus dengan alasan efisiensi perusahaan yang sebenarnya merupakan kebijakan dari pasar kerja fleksibilitas.

Di dalam sistem pasar kerja fleksibel, keleluasaan dan kebutuhan-kebutuhan tersebut diasumsikan dapat saling terpenuhi. Hal ini karena pemakai kerja mendapat kemudahan untuk merekrut dan memberhentikan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Model hubungan kerja berdasarkan sistem kontrak dan *outsourcing* diterapkan dan diperluas cakupannya untuk memungkinkan fleksibilitas tersebut. Jam kerja dan besaran upah difleksibilitaskan sesuai dengan siklus bisnis atau fluktuasi permintaan pasar akan barang atau jasa yang produksi. Fleksibilitas seperti ini akan menciptakan efisiensi produksi dan maksimalisasi keuntungan modal.⁴¹

b. Jenis-jenis *outsourcing*

⁴¹ Syarif Arifin, dkk.(ed), *Memetakan Gerakan Buruh*, (Depok:Penerbit Kepik, 2012), hlm.

Jenis-jenis *outsourcing* ditinjau dari hubungan kerja fleksibel. Dalam praktik pada mulanya ditemukan ada 4 jenis hubungan kerja fleksibel, yaitu⁴² :

- 1) Hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman kerja;
- 2) Hubungan kerja yang dilaksanakan di rumah;
- 3) Hubungan kerja bebas;
- 4) Hubungan kerja berdasarkan panggilan.

c. Pro dan Kontra *outsourcing*

Terdapat pro maupun kontra terhadap penggunaan tenaga kerja *outsourcing*. Dari survei yang dilakukan oleh *Business Communications Review (BCR)* pada sekitar tahun 1998, sekitar 2000 orang pembacanya, dengan prosentasi jawaban yang sangat tinggi yaitu 97,5% menunjukkan hasil yang cukup menarik. Pertanyaan mengenai apakah keuntungan *outsourcing* mengungguli risikonya (di bidang teknologi informasi), dijawab oleh sebagian besar 'tidak', namun beda prosentase antara yang menjawab 'ya' dan 'tidak' tidaklah begitu besar, yang menjawab 'tidak' berjumlah 56% dan yang menjawab 'ya' berjumlah 44%.⁴³

⁴² Lis Julianti, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia*, Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1 Maret 2015, hlm 16.

⁴³ Richardus Eko Indrajid dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, hlm 110

Pro *outsourcing* antara lain: perusahaan bisa fokus pada pekerjaan inti, dapat mengurangi biaya perusahaan, biaya investasi berubah menjadi biaya belanja, tidak lagi dipusingkan oleh *turn over* (tingkat perputaran) tenaga kerja, dan dapat dikatakan bagian dari modernisasi dunia usaha. Di sisi lain, yang termasuk pada kontra *outsourcing* antara lain: ketidakpastian status ketenagakerjaan dan ancaman PHK bagi tenaga kerja, perbedaan perlakuan dalam pemberian gaji atau upah antara karyawan internal dengan karyawan *outsourcing*. Pemberian kesempatan untuk berkarir di *outsourcing* juga seringkali kurang terencana dan terarah, dan perusahaan pengguna jasa sangat mungkin memutuskan hubungan kerjasama dengan pihak penyedia (penyalur jasa) karyawan *outsourcing* yang mengakibatkan ketidakjelasan status kerja buruh.⁴⁴

Selain itu adapula pro kontra oleh para ahli mengenai *outsourcing* , diantaranya:

Tokoh yang pro terhadap pasar kerja fleksibel atau sistem *outsourcing* dapat dilihat dari gagasannya yaitu, Adam Smith merupakan tokoh yang terkenal sebagai bapak politik ekonomi. Dalam mekanisme pasar bebas, tidak saja kepentingan pribadi setiap orang akan dipenuhi berkat usaha bebasnya, melainkan juga kepentingan seluruh masyarakat melalui kegiatan bisnis yang secara sadar bermaksud menyediakan barang

⁴⁴ Ika Frida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Wantu Tertentu dan Outsourcing*, (Jakarta: Badan Penerbit FHUI, 2014), hlm 21

dengan kualitas terbaik pada tingkat harganya yang alamiah. Dari sudut pandang teori utiliter fungsional, pasar bebas dianggap baik secara moral karena pasar bebas secara keseluruhan meningkatkan manfaat sosial yang semaksimal mungkin bagi sebanyak mungkin orang. Dalam sistem ekonomi pasar bebas, semua sumber daya yang produktif akan dikerahkan sebagai mungkin sehingga pada akhirnya akan mendapatkan manfaat sosial yang sebesar mungkin.⁴⁵

Walaupun argument moral yang dikemukakan Smith untuk mendukung pasar bebas tidak pertama-tama termasuk dalam kelompok argument utiliter, demikian pula walaupun perhatian kita yang utama bukanlah argument yang berkaitan dengan efisiensi ekonomi, teori Smith mengenai pasar bebas jelas-jelas mempunyai unsur yang mengarah pada teori utiliter.⁴⁶ Menurut Smith, “sebab utama dari pertukaran dagang haruslah bahwa anda jauh lebih membutuhkan barangku daripada yang saya butuhkan, dan bahwa saya lebih membutuhkan barang-barangmu dibandingkan anda sendiri, dan karena itu jika tawar-menawar dilakukan dengan kearifan yang biasa haruslah pertukaran dagang itu menguntungkan kedua belah pihak.”⁴⁷

⁴⁵ A. Sonny Keraf, *Pasar Bebas Keadilan dan Peran Pemerintah (Telaah Atas Etika Politik Ekonomi Adam Smith)*, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1996), hlm 202

⁴⁶ *Ibid*, hlm 203

⁴⁷ *Ibid*, hlm 205

Selain Adam Smith terdapat tokoh lain yang pro dengan pasar kerja fleksibel yaitu Hanif Dhakiri. Hanif Dhakiri merupakan Menteri Ketenagakerjaan pada Kabinet Kerja (2014-2019). Gagasan yang dipaparkan oleh Hanif Dhakiri yang pro terhadap pasar kerja fleksibel atau buruh outsourcing yaitu jawaban beliau mengenai 10 tuntutan buruh saat menemui perwakilan buruh di Jakarta, Selasa, 1 September 2015⁴⁸ yaitu sebagai berikut:

Outsourcing digolongkan sebagai pelatihan kerja, atau magang. “Harus ada perjanjian pemagangan. Tanpa itu tidak sah,” katanya. Tanpa perjanjian itu, pekerja magang bisa menjadi karyawan seperti yang tertera dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 21-30.

Pendapat diatas merupakan jawaban dari Hanif mengenai tuntutan buruh mengenai Pekerja *outsourcing* diangkat jadi karyawan tetap.

Kemudian dibagian kontra terdapat Said Iqbal, beliau merupakan ketua umum Serikat Pekerja di sebuah perusahaan elektronik tempatnya bekerja dikawasan Bekasi pada tahun 1992 -1997.⁴⁹ Beliau merupakan tokoh yang kontra terhadap pasar kerja fleksibel. Gagasan beliau yang menunjukkan bahwa beliau kontra terhadap pasar kerja fleksibel yaitu

⁴⁸ Febriana Firdaus, “Hanif Dhakiri menjawab 10 tuntutan buruh”, <http://www.rappler.com/indonesia/104461-hanif-dhakiri-menjawab-10-tuntutan-buruh>, (diakses pada tanggal 17 Januari 2017)

⁴⁹ Iwan Kurniawan, “Pimpinan Unit Kerja SPL FSPMI PT.TAIYO TOSHIN INDONESIA”, <http://fspmi-tti.blogspot.co.id/2013/02/profil-singkat-presiden-fspmi.html> (diakses pada tanggal 17 Januari 2017)

gagasan yang disampaikan dalam Serial Diskusi Kerakyatan KNGB pada tanggal 21 maret 2014 di LBH Jakarta⁵⁰, yang berisi:

Masalahnya adalah, mereka hanya berhenti pada pasar kerja yang fleksibel. Mereka tak pernah mengatakan, di Negara lain seperti Amerika, Eropa dan Jepang, meskipun ada fleksibel labour market diterapkan, akan tetapi ada dua syarat yang sudah dipenuhi oleh mereka.

Syarat pertama, upahnya layak. Saya rasa, kalau upah kita layak dan dijamin oleh Negara sepanjang Republik ini masih ada, maka status hubungan kerja sudah tidak menjadi penting lagi. Tentu yang saya maksud upah layak bukan layaknya Indonesia sebagaimana yang dimaksud dalam KHL. Batasan layak yang saya maksud adalah, orang benar-benar bisa menabung dari upah yang mereka terima itu.

Yang kedua, ada jaminan sosial. Di beberapa Negara mengenal jaminan pengangguran. Dan ini harus ada, ketika fleksibel labour market mau diterapkan. Kalau orang nganggur saja dibayar, maka status hubungan kerja sudah menjadi tidak relevan lagi.

Gagasan diatas merupakan salah satu gugatan yang dilakukan oleh Said Iqbal yang menolak adanya tenaga kerja *outsourcing*.

Selain itu DR. Richardus Eko Indrajid berpendapat mengenai *outsourcing* bahwa. Seorang manajer tidak hanya harus mampu menetapkan untuk memulai langkah *outsourcing*, tetapi dalam keadaan tertentu harus mampu pula memutuskan untuk tidak melanjutkan *outsourcing*. Beberapa alasan mengapa *outsourcing* harus dihentikan,

⁵⁰ Kahar S. Cahyono, “Said Iqbal: Buruh Menggugat!”, <http://fspmi.or.id/said-iqbal-buruh-menggugat.html>, (diakses pada tanggal 17 Januari 2016)

misalnya karena alasan keperluan jangka pendek, kinerja tidak memuaskan, dan biaya terlalu tinggi.⁵¹

Dari pemaparan teori-teori diatas dapat dilihat relevan tidaknya dengan penelitian yang dikaji oleh penulis yaitu mengenai kesejahteraan buruh *outsourcing*. Penjelasan mengenai kesejahteraan dan hal-hal yang menyangkut mengenai *outsourcing* bisa menjadi acuan dari sejahtera atau tidak sejahtera buruh *outsourcing* tersebut.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan survei langsung ke lokasi penelitian di perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistik untuk mencari informasi yang terkait dengan kesejahteraan buruh *outsourcing*.

2. Subjek dan Objek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah para buruh/pekerja yang dapat memberikan informasi mengenai *outsourcing* di perusahaan BUMN dalam bidang logistik dan bidang kontruksi baja. Peneliti menggunakan sampel data dengan data yang didapatkan oleh wawancara beberapa buruh *outsourcing* yang berperan dikelompok *outsourcing* tersebut, seperti wawancara buruh I selaku Komandan Regu (DANRU) buruh *outsourcing security* di BUMN

⁵¹ Richardus Eko Indrajid dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: Grasindo 2003) hlm 115

bidang konstruksi baja, dan beliau memiliki masa kerja yang cukup lama dibandingkan dengan anggota *security* lainnya. Buruh R selaku koordinator buruh *outsourcing cleaning service* di BUMN bidang konstruksi baja, selain itu beliau tergolong buruh *cleaning service* yang memiliki masa kerja cukup lama sehingga cukup mengetahui perkembangan dari perusahaan tersebut. Buruh F selaku personalia di perusahaan BUMN bidang konstruksi baja yang mengurus segala sesuatunya mengenai karyawan atau buruh yang ada di perusahaan tersebut.

Kemudian pada buruh *outsourcing* BUMN bidang logistik terdapat buruh K dan buruh A dimana masa kerja keduanya tergolong paling lama dibandingkan buruh yang lain. Mengingat pada BUMN bidang logistik terdapat sistem pengangkatan buruh *outsourcing* selama tiga tahun sekali. Buruh K memiliki masa kerja dua setengah tahun dan buruh A memiliki masa kerja tiga tahun. Sehingga mereka memiliki pengalaman yang cukup lama di perusahaan BUMN bidang logistik dibandingkan dengan buruh *outsourcing* yang lain. Selain itu peneliti mencari informasi lain mengenai *outsourcing* dari mantan buruh *outsourcing* yaitu Y selaku mantan buruh *outsourcing* di perusahaan logistik. Informasi yang didapatkan peneliti mengenai kesejahteraan buruh *outsourcing* dibidang materi dan imateri. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kesejahteraan buruh *outsourcing* perusahaan BUMN kota Tegal.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode Wawancara

Metode wawancara tersebut merupakan wawancara yang terkait dengan kesejahteraan buruh *outsourcing*. Wawancara yang dilakukan dengan menggunakan panduan berupa pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya oleh penulis.

b. Metode Observasi

Selain metode wawancara, peneliti juga menggunakan metode observasi. Metode ini dilakukan dengan melibatkan pelaku yang bersangkutan dengan kesejahteraan buruh *outsourcing*. Metode ini dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan dan melihat lokasi kerja pelaku. Metode ini juga digunakan sebagai verifikasi data dengan melibatkan narasumber lain.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan sebagai penguat data yang diperoleh peneliti saat melakukan observasi di lapangan. Baik berupa foto maupun data wawancara yang diperoleh terkait buruh *outsourcing*.

4. Analisis Data

a. Reduksi Data

Dalam metode ini peneliti mendeskripsikan hasil wawancara dalam bentuk transkrip yang terpisah. Hal tersebut bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menyajikan data.

b. Penyajian Data

Dalam metode ini peneliti mengurangi data yang tidak sesuai dengan tema penelitian sehingga mempermudah proses penarikan kesimpulan dan data yang disajikan mudah dipahami dengan jelas.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan setelah semua data tersusun, namun dalam menverifikasi data guna penarikan kesimpulan perlu adanya uji kebenaran dan kesesuaian data lapangan sehingga validitas terjamin. Uji validitas data menggunakan metode keabsahan data/Triangulasi. Dalam metode ini peneliti melakukan perbandingan dari hasil wawancara dan observasi yang diperoleh antara narasumber satu dengan yang lain, kemudian menggunakan data dokumentasi untuk melengkapi keabsahan data yang didapat. Sehingga dengan adanya perbandingan data satu dengan data lain yang diperoleh penyimpulan data dengan tepat.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini disusun untuk mempermudah pemahaman dalam pembahasan isi skripsi. Maka sistematika ini disusun secara utuh dan sistematis sebagai berikut:

Bab I, merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II, dalam bab ini menguraikan secara umum tentang buruh *outsourcing*/buruh kontrak yang berkerja di perusahaan BUMN Kota Tegal dibidang kontruksi baja dan logistik dengan memperdalam pembahasan mengenai judul tersebut yang dimaksudkan untuk pengantar di bab-bab berikutnya.

Bab III, dalam bab ini merupakan bagian terpenting yang membahas tentang bagaimana kondisi Kesejahteraan Buruh *Outsourcing* (studi kasus di Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal).

Bab IV, bab ini adalah bagian akhir dari penelitian yang berisi mengenai kesimpulan dan saran terkait penelitian.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Mengenai kesejahteraan buruh *outsourcing* melalui praktik sistem *outsourcing* di perusahaan BUMN bidang konstruksi baja dan bidang logistik Kota Tegal adalah buruh *outsourcing* tidak sejahtera baik ditinjau melalui kesejahteraan secara umum maupun kesejahteraan karyawan. Buruh *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak karyawan secara penuh. Hal tersebut berdampak kepada kesejahteraan ekonomi (kebutuhan materiil) dan kesejahteraan yang ditinjau melalui waktu bersama keluarga (kebutuhan non materiil). Dimana buruh tidak dapat memenuhi kebutuhannya maupun kebutuhan keluarga secara maksimal. Selain itu pada dimensi waktu bersama keluarga buruh kurang memiliki waktu bersama dengan keluarganya hal tersebut dilihat dari aktifitas buruh yang padat yaitu sibuk bekerja guna menambah penghasilan sehingga kurang memiliki waktu bersama keluarga.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran yang terkait kesejahteraan buruh *outsourcing* di Perusahaan BUMN Bidang Konstruksi baja dan Bidang Logistik Kota Tegal, yaitu sebagai berikut:

1. Pada perusahaan BUMN bidang Kontruksi Baja maupun bidang Logistik Kota Tegal, perlu adanya peninjauan ulang mengenai kesejahteraan buruh *outsourcing* yaitu seperti hak cuti karyawan.
2. Perusahaan BUMN bidang Kontruksi baja dan bidang Logistik Kota Tegal perlu menegaskan pihak vendor dalam peninjauan kerja buruh *outsourcing*.
3. Bagi buruh *outsourcing* tidak ada salahnya untuk mencari kerja sampingan untuk menambah penghasilan, namun perlu diperhatikan pula dalam hubungan keluarga maupun hubungan sosial lingkungan.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan waktu penelitian yang lebih lama dan menggunakan metode penelitian gabungan antara metode kualitatif dan metode kuantitatif untuk memperoleh data dan informasi yang lebih kuat sehingga dapat memperkuat hasil penelitian yang didapat.
5. Diharapkan penelitian ini menjadi sarana evaluasi bagi peneliti maupun pembaca sebagai pembelajaran untuk lebih memiliki rasa syukur atas nikmat yang telah diberikan Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, Fachry dan Lino, R.J., 2013, *Antara Pasar dan Politik*, Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.
- Arifin, Syarif, dkk.(ed), 2012, *Memetakan Gerakan Buruh*, Depok: Penerbit Kepik.
- Bakker, Anton dan Zubair, Charis, 1990, *Metodologi Penelitian Filsafat*, T.T: Kanisius.
- Benaud, Claire-Lise dan Bordeianu, 1998, *Sever Outsourcing Library Operations in Academic Libraries An Overview if Issues and Outcome*, Albuquerque, New Mexico, Libraries Unlimited,INC.
- Eko Indrajid, DR. Richardus dan Djokopranoto, 2003, Drs. Richardus, *Proses Bisnis outsourcing*, Jakarta: Grasindo.
- Frida, Ika S.H., LL. M., 2014, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Wantu Tertentu dan Outsourcing*, Jakarta: Badan Penerbit FHUI.
- Ghony, M. Djunaidi & Almanshur, Fauzan, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Edisi Kedua BPFE.
- Huda, Miftachul, 2012, *Ilmu Kesejahteraan Sosial (Paradigma dan Teori)*, Yogyakarta: Samudra Biru.
- J. Moleong, Lexy, 2009, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Keraf, Dr. A. Sonny, 1996, *Pasar Bebas Keadilan dan Peran Pemerintah (Telaah Atas Etika Politik Ekonomi Adam Smith)*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Nazir, Moh, 2011, *Metode Penelitian* Bogor: Ghalia Indonesia, Cet. Ke-7.
- Rukminto Adi, Isbandi, 2004, *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, Jakarta: FISIP UI Press.
- Said, Ali, dkk, 2016, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2016 (Walfare Indicators 2016)*, Badan Pusat Statistik Indonesia.
- Suryabrata, Sumardi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Raja Granfindo Persada, 2002)
- Syaodih Sukmadinata, Nana, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

T.N, Badan Pusat Statistik, 2008, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2008*, Jakarta:Badan Pusat Statistik.

T.N, Badan Pusat Statistik, Jumlah Perusahaan Industri Besar dan Sedang Menurut Subsektor, 2000-2013

T.N, 2009, *Jejak Kota Tegal (1999-2009)*, Tegal: Bagian Humas dan Protokol Setda Kota Tegal.

Widjaja tunggal, Amin, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, t.tt. : Harvarindo.

Yasin, Dr. Mahmuddin, 2012, *Membangun Organisasi Berbudaya*, Jakarta: Expose.

Undang-undang atau Peraturan Pemerintah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (PermenakertransNo. 19/2012).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.

UU Nomor 6 Tahun 1974 Tentang *Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial*.

Lain-lain

Anisatul Mabruroh, Putri, 2015, “*Implementasi Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenagakerjaan Outsourcing Di PT. PLN Rayon Purbalingga*”, skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Badan Pusat Statistik Kota Tegal, *Banyaknya Perusahaan Industri Besar Sedang dan Tenaga Kerja Menurut Kecamatan di Kota Tegal Tahun 2015*, <https://tegalkota.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/148>

Detik finance, *Ganjar Pranowo Tetapkan UMK 2017 untuk 35 Daerah di Jateng, Ini Rinciannya*, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/3350901/ganjar-pranowo-tetapkan-umk-2017-untuk-35-daerah-di-jateng-ini-rinciannya>

Febriana Firdaus, “*Hanif Dhakiri menjawab 10 tuntutan buruh*”, <http://www.rappler.com/indonesia/104461-hanif-dhakiri-menjawab-10-tuntutan-buruh>

Iwan Kurniawan, “*Pimpinan Unit Kerja SPL FSPMI PT.TAIYO TOSHIN INDONESIA*”, <http://fspmi-tti.blogspot.co.id/2013/02/profil-singkat-presiden-fspmi.html>

Julianti, S.H., M.H., Lis, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia*, Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1 Maret 2015

Kahar S. Cahyono, “*Said Iqbal: Buruh Menggugat!*”, <http://fspmi.or.id/said-iqbal-buruh-menggugat.html>

Liputan 6, *Buruh Minta Pemerintah Selesaikan Kasus Outsourcing di BUMN*, <http://bisnis.liputan6.com/read/2616431/buruh-minta-pemerintah-selesaikan-kasus-outsourcing-di-bumn>

Ratminto, 2011, “*Outsourcing dan Implementasinya Di Indonesia (Studi Komparatif antara UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)*”, skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Royen, Uti Ilmu, 2009, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*”, Tesis Universitas Dipenogoro Semarang.





Perusahaan BUMN Bidang Logistik Kota Tegal



Perusahaan BUMN Bidang Logistik Kota Tegal



Aktivitas pekerjaan buruh *outsourcing* pengolahan Perusahaan BUMN Bidang Logistik Kota Tegal



Aktivitas pekerjaan buruh *outsourcing* loket Perusahaan BUMN Bidang Logistik Kota Tegal



Aktivitas pekerjaan buruh *outsourcing* pengolahan Perusahaan BUMN Bidang Logistik Kota Tegal



Aktivitas pekerjaan buruh *outsourcing security* Perusahaan BUMN Bidang Logistik Kota Tegal



Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja Kota Tegal



Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja Kota Tegal



Aktivitas pekerjaan buruh *outsourcing cleaning service* Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja Kota Tegal saat membuatkan makanan.



Aktivitas pekerjaan buruh *outsourcing cleaning service* Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja Kota Tegal saat membuatkan minuman.



Aktivitas *security* Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja Kota Tegal saat membantu bongkar muatan perusahaan.



Foto aktivitas pekerjaan buruh *outsourcing security* Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja Kota Tegal.



Foto saat buruh *cleaning service* menaruh sisa besi kedalam mobil bersama karyawan lain.



Foto gram atau limbah bubuk yang sudah dipindahkan buruh *cleaning service* kedalam drum.



Foto saat buruh *cleaning service* menaruh sisa besi kedalam mobil bersama karyawan lain.



Foto saat buruh *cleaning service* menaruh sisa besi kedalam mobil bersama karyawan lain.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



LABORATORIUM AGAMA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

RESTU KHUSNUL L

13250050

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 31 Oktober 2014
Ketua



H. Waryono, M.Ag.

NIP. 19701010 199903 1 002

Dr. Sriharini, M.Si

NIP. 19710526 199703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PRODI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax (0274) 552230 Yogyakarta

SERTIFIKAT

NO : B-231a/Un.2/DD/PM.03.2/01/2017

Menyatakan bahwa :

(13250050) RESTU KHUSNUL L

telah lulus Praktik Pekerjaan Sosial (PPS)

mikro, mezzo dan makro (termasuk Kuliah Kerja Nyata) selama 900 jam (12 SKS)
dengan kompetensi *engagement, assesment, perencanaan, intervensi mikro, intervensi mezzo,*
intervensi makro dan evaluasi program.

Dekan



Dr. Nurjannah, M.Si

NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 25 Januari 2017

Ketua Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial

Andayani, S.IP, MSW

NIP. 19721016 199903 2 008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
**LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

32

Nomor: B-317.1/UIN.02/L.3/PM.03.1/P4.351/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada :

Nama : Restu Khusnul L
Tempat, dan Tanggal Lahir : Tegal, 04 November 1995
Nomor Induk Mahasiswa : 13250050
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2015/2016 (Angkatan ke-90), di :

Lokasi : Bandaran
Kecamatan : Turi
Kabupaten/Kota : Kab. Sleman
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juli s.d. 25 Agustus 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,37 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2016
Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002

Standar Nilai:	Nilai		Predikat
	Angka	Huruf	
	86 - 100	A	Sangat Memuaskan
	71 - 85	B	Memuaskan
	56 - 70	C	Cukup
	41 - 55	D	Kurang
	0 - 40	E	Sangat Kurang

شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.25.27.9518/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم Restu Khusnul L :

تاريخ الميلاد : ٤ نوفمبر ١٩٩٥

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٥ مارس ٢٠١٦، وحصلت
على درجة :

٤٦	فهم المسموع
٤٠	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٣	فهم المقروء
٣٦٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ١٥ مارس ٢٠١٦

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ág.

رقم التوظيف : ١٩٦٨.٩١٥١٩٩٨.٣١٠٠٥



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.25.24.9600/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Restu Khusnul L**
Date of Birth : **November 04, 1995**
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **March 16, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	44
Structure & Written Expression	40
Reading Comprehension	37
Total Score	403

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, March 16, 2016
Director,


Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





Nomor: UIN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : RESTU KHUSNUL L
NIM : 13250050
Jurusan/Prodi : Ilmu Kesejahteraan Sosial (IKS)
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014

Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2013

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag.

NIP. 19591218 197803 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

Nomor : B- 570/Un.02/DD.1/PN.01.1/03/2017
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : Izin Penelitian

8 March 2017

Kepada
Yth. "Karyawan Outsourcing Perusahaan
BUMN" Kota Tegal, Jawa Tengah

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berikut ini:

Nama : Restu Khusnul Latifah
NIM/Jurusan/T.A. : 13250050 / IKS / T.A. 2016/2017
Semester : VIII (Delapan)
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Tegal 04 November 1995
Lokasi Penelitian : Kota Tegal
Metode Penelitian : Kualitatif / Kuantitatif
Waktu Penelitian : 08 Maret - 08 Juni 2017
Pembimbing : Muh.Izzul Haq, M.Sc
Judul : Kesejahteraan buruh outsourcing (studi kasus di perusahaan-Perusahaan BUMN Kota Tegal)

Kami mohon agar mahasiswa tersebut diberikan ijin untuk melakukan riset dan pengumpulan data. Sebagai bahan pertimbangan, kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian, atas izin dan kerjasama Saudara kami sampaikan terimakasih

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Lembaga



HM. KHOLILI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP
Curriculum Vitae



A. Identitas Diri

Nama : Restu Khusnul Latifah
Tempat Lahir : Tegal
Tanggal Lahir : 04 November 1995
Alamat asal : JL. A.R Hakin Gg. Khasan Robil No. 29 Randugunting,
Tegal
Alamat Sekarang : JL. Wuluh 3AB Papringan, Sleman, Yogyakarta
Jenis Kelamin : Perempuan
Contact Person
-Nomor Telepon : 085742802801
-Email : Restu_latifah@yahoo.co.id
Gol darah : 0
Nama Ayah : Fatkhul Asyik
Nama Ibu : Masyitoh
Status : Belum Menikah
Warga Negara : Warga Negara Indonesia (WNI)

B. Riwayat Pendidikan

Jenjang Pendidikan

1. 1999 - 2001 : TK Masyitoh I
2. 2001 - 2007 : SDN Randugunting 03 Tegal
3. 2007 - 2010 : SMPN 14 Tegal
4. 2010 - 2013 : SMAN 5 Tegal
5. 2013 – 2017 : Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas
Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Pengalaman Organisasi : Radio Rasida FM
Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai