

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING
DI PT. PLN RAYON PURBALINGGA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SYARAT-SYARAT GUNA MENDAPATKAN
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

OLEH:

PUTRI ANISATUL MABRUROH

NIM: 11340053

PEMBIMBING:

- 1. ISWANTORO, S. H., M. H.**
- 2. M. MISBAHUL MUJIB, S.Ag., M.Hum.**

**ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2015**

ABSTRAK

Outsourcing merupakan istilah lain dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain. Dasar hukum *outsourcing* adalah Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64 menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyediaan jasa pekerja (*outsourcing*). Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan diatur dalam pasal 65 dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan melalui perusahaan penerima jasa diatur dalam pasal 66, namun dalam pelaksanaannya banyak perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana implemetasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga dan apa saja upaya hukum yang telah ditempuh oleh para pekerja terkait pelaksanaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap para pekerja *outsourcing* di Perusahaan Listrik Negara (PLN), khususnya di Rayon Purbalingga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian yuridis empiris atau sosiologi hukum, yaitu pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat untuk mengetahui sejauh mana hukum dalam undang-undang diterapkan dalam masyarakat.

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa sistem *outsourcing* atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain oleh PT. PLN Rayon Purbalingga belum sepenuhnya mengimplementasikan ketentuan-ketentuan yang ada dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai syarat-syarat pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain belum sepenuhnya dilaksanakan oleh PT. PLN Purbalingga, karena pekerjaan yang diserahkan oleh PT. PLN Rayon Purbalingga kepada perusahaan lain merupakan pekerjaan utama. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terkait dengan perjanjian kerja yang digunakan oleh PT. PLN Rayon Purbalingga adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah dilaksanakan selama 11 tahun. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya selama paling lama 3 tahun. Berbagai upaya hukum juga sudah dilakukan oleh para pekerja *outsourcing* ini, dari pembentukan serikat pekerja sampai bergabung dengan gerakan buruh pekerja BUMN secara nasional dalam GEBER BUMN, yang tuntutananya secara umum meminta pemerintah untuk menghapus sistem *outsourcing* di perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN).

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Anisatul Mabruroh
NIM : 11340053
Jurusan/Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

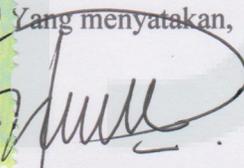
Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: **Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga**, adalah hasil karya pribadi atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 29 Mei 2015



Yang menyatakan,


Putri Anisatul Mabruroh
NIM. 11340053



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Persetujuan Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan sepenuhnya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

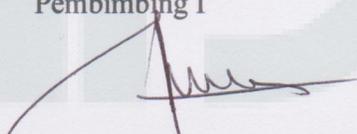
Nama : Putri Anisatul Mabrurroh
NIM : 11340053
Judul : "Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Mei 2015
Pembimbing I


Iswantoro, S. H., M.H.
NIP. 19661010 199202 1 001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Persetujuan Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan sepenuhnya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama :Putri Anisatul Mabruroh

NIM :11340053

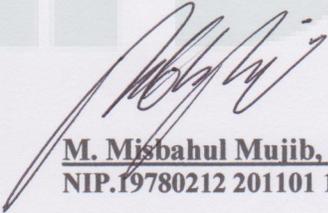
Judul :“Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Mei 2015
Pembimbing II


M. Mubahul Mujib, S.Ag., M.Hum.
NIP.19780212 201101 1002



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: UIN.02/IH/PP.00.9/273/2015

Skripsi dengan judul: **Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Putri Anisatul Mabruroh

NIM : 11340053

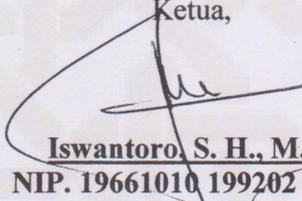
Telah dimunaqsyah pada : 8 Juni 2015

Nilai munaqsyah : A

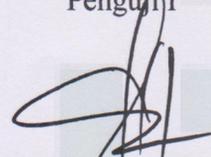
Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum, Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tim Munaqsyah

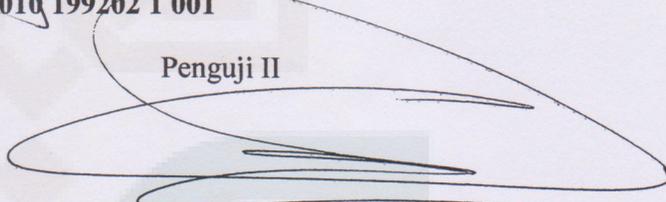
Ketua,


Iswantoro, S. H., M.H.
NIP. 19661010 199202 1 001

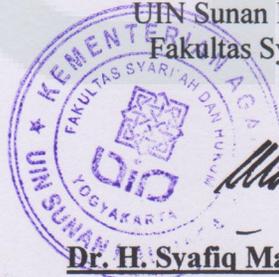
Penguji I


Nurainun M., S.H., M.Hum.
NIP.19751010 200501 2 005

Penguji II


Prof. Drs. Yudian Wahyudi, Ph.D
NIP.19600417 198903 1 001

Yogyakarta, 15 Mei 2015
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Syari'ah dan Hukum
Dekan,




Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003

HALAMAN MOTTO

"Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu orang-orang yang beriman"

(Q.S. Ali 'Imran:139)

"Kupu-kupu yang indah lahir dari seekor ulat yang menjijikkan, melalui proses kepompong"

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini...

Untuk seseorang yang dalam diam menyimpan kegelisahan dan perjuangan yang tidak pernah saya ketahui, Ayah tercinta (Murtija), serta seseorang yang selalu menyempatkan waktu di 1/3 malamnya untuk mendoakan kesuksesan saya, Ibunda tercinta (Siti Hikmah).

Untuk adik-adikku tercinta, Muhammad Kamil Khoirulmuna dan Chilma Malicha Rizka Febriana, semoga kelak dapat menggapai keberhasilannya juga.

Kakekku, Yazid Abdurrahman (alm) dan Mudi Harjo Utomo (alm), yang semasa hidupnya bahkan sepeninggalannya, telah memberi banyak pelajaran kepada saya.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum, Teman teman Ilmu Hukum angkatan 2011 dan Almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak memberikan berbagai pengalaman dalam menjalani aktivitas akademik yang luar biasa.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنُسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ
شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا. مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ
وَمَنْ يَضِلَّهُ فَلَا هَادِيَ لَهُ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ
مُحَمَّدَ الرَّسُولَ اللَّهِ. اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَ
عَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ - أَمَّا بَعْدُ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah penyusun panjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga”** dengan berbagai kendala yang Alhamdulillah bisa penyusun lewati.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik bantuan secara moril maupun materiil berupa bimbingan atau arahan yang tidak ternilai harganya. Oleh karena itu, perkenankanlah penyusun menyampaikan terima kasih dengan tulus ikhlas dan kesungguhan hati, kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan selalu diberi kemudahan oleh-Nya.
2. Bapak Prof. Drs. Akh. Minhaji, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Ahmad Bahiej, S.H., M.Hum., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum dan Bapak Faisal Luqman Hakim., S.H., M.Hum., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Iswantoro S.H., M.H. selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Bapak Iswantoro S.H., M.H., selaku Pembimbing I dan Bapak M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum., selaku Pembimbing II skripsi yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi demi kelancaran penelitian ini.
7. Bapak/ Ibu Dosen Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah memberikan banyak ilmu kepada penyusun.
8. Terimakasih kepada dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., Bapak Udiyo Basuki, S.H., M.Hum., Ach. Tahir, S.H.I., LL.M., M.A., Ibu Nurainun Mangunsong, S.H., M.Hum., Ibu Lindra Darnela, S.Ag., M.Hum., Bapak Dr. Makhrus, M.Hum., Bapak Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum., Ibu Siti Fatimah, S.H., M.Hum., dan seluruh Bapak dan Ibu Staf Pengajar/Dosen yang telah tulus memberikan ilmunya

sehingga penyusun dapat menyelesaikan studi di Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

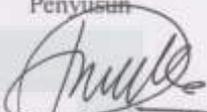
9. PT. PLN (Persero) Rayon Purbalingga, yang telah memberikan izin penelitian guna penyusunan skripsi ini.
10. Bapak Dominicus Doli Senjaya, bapak Karim Sugiyanto dan bapak Marwoto serta seluruhstaf dan karyawan, khususnya pekerja *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan informasi data dan dan masukan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
11. Ayah dan ibuku (bapak Murtija dan ibu Siti Hikmah), yang telah banyak berperan penting sebagai sandaran hati, sahabat, motivator dan inspirator, terimakasih atas doa, dukungan, dan semangat yang selalu kalian berikan.
12. Adik-adikku (Muhammad Kamil Khoirulmuna dan Chilma Malicha Rizka Febriana), terimakasih atas semangat dan motivasi yang kalian berikan.
13. Teman-teman Ilmu Hukum angkatan 2011 (Ajeng, Sunatun, Vina, Dian, Arifin, Zakaria, Eko, Handoko, dll) yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang sedikit banyak telah memberi dukungan serta motivasi.
14. Teman-teman KKN dusun Klidon (mbak Risa, Zahra, Ruroh, Ali, Dimas, Awan, Angga) yang telah memberikan banyak semangat dan motivasi.
15. Teman-teman alumni MA Sunan Pandanaran (Anisul, Nelly, Syafa, Masyitoh, Dani, mbak Ayu, mbak Eva, Maha, dll) dan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas tali silaturahmi yang selalu kita jaga hingga saat ini, doa serta dukungan yang selalu kalian berikan.

16. Teman-teman kamar khozami (hayya, tsani, enab, ana, mbak nafis, mbak nia, dll) dan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas motivasi yang banyak kalian berikan.

17. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menulis skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Dalam Penulisan laporan skripsi ini penyusun menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan, maka penyusun dengan kerendahan hati mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penyusun dan pembaca dengan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Mei 2015
Penyusun

Puji Anisatul Maburoh
NIM 11340053

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah.....	6
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
D. Telaah Pustaka	8
E. Kerangka Teoritik	12
F. Metode Penelitian	21
G. Sistematika Pembahasan.....	25
BAB II. GAMBARAN UMUM TENTANG OUTSOURCING DAN UPAYA HUKUM PENYESALAN PERSELISIHAN.....	27
A. Gambaran Umum Tentang Outsourcing.....	27

1. Pengertian Outsourcing	27
2. Dasar Hukum Outsourcing	29
3. Perjanjian Kerja Outsourcing	37
4. Konsekuensi Adanya Sistem Outsourcing.....	44
B. Upaya Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri ..	46

**BAB III. GAMBARAN UMUM PT. PLN (PERSERO) RAYON
PURBALINGGA DAN KONDISI KETENAGAKERJAAN 52**

A. Gambaran Umum Pt. Pln (Persero) Rayon Purbalingga.....	52
1. Sejarah Perusahaan	52
2. Tujuan, Visi, Misi	53
3. Struktur Organisasi	54
4. Jenis Pekerjaan dan Tugas dari Struktur Organisasi	56
B. Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaannya Di PT. PLN Rayon Purbalingga	57
1. Pekerjaan yang di Outsourcing	57
2. Perjanjian Kerja yang Digunakan	60

**BAB IV. IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAANNYA TERHADAP
PEKERJA OUTSOURCING DI PT. PLN (PERSERO) RAYON
PURBALINGGA 64**

A. Pertentangan Sistem <i>Outsourcing</i> di PT. PLN Rayon Purbalingga dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	64
B. Bentuk-Bentuk Kerugian Tenaga Kerja dari Kontrak <i>Outsourcing</i> ...	76
C. Upaya Hukum yang Dilakukan Pekerja <i>Outsourcing</i> untuk Mempertahankan Hak Mereka	82
BAB V. PENUTUP	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu perundang-undangan yang banyak disorot oleh masyarakat. Undang-Undang tersebut memuat beberapa ketentuan baru menyangkut kepentingan buruh dan pengusaha. Salah satu topik di antaranya adalah ketentuan tentang *outsourcing* yang dalam peraturan ketenagakerjaan sebelumnya belum diatur.¹

Outsourcing diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.² Jadi dalam sistem *outsourcing* ini ada suatu perusahaan yang menyediakan/ mempersiapkan tenaga kerja untuk kebutuhan perusahaan lain.

Pada praktek *outsourcing*, terdapat tiga pihak yang berhubungan hukum yaitu perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima kerja dan pekerja *outsourcing* itu sendiri. Kepentingan masing-masing pihak dalam *outsourcing* tersebut berbeda-beda. Pemberi kerja mengharapkan kualitas barang atau jasa yang tinggi dengan harga yang serendah-rendahnya. Sedangkan penerima pekerjaan mengharapkan kualitas barang atau jasa yang terendah dengan harga

¹ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: DSS Publishing, 2006) hlm. 1.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008) hlm.177.

yang tertinggi. Di sisi lain, pengusaha mengharapkan pekerja agar melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk menghasilkan produksi yang maksimal, sebaliknya pekerja mengharapkan kerja yang ringan dengan penghasilan atau upah yang tinggi.³ Perbedaan kepentingan inilah yang kerap menimbulkan berbagai permasalahan dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.⁴ Dilihat dari pasal 64 ini, maka sistem *outsourcing* memang diakui dan dilegalkan oleh hukum, namun tidak semua pekerjaan dapat diserahkan untuk dikerjakan oleh perusahaan lain.

Sebagai salah satu peraturan perundang-undangan yang melegalkan sistem *outsourcing*, maka demi terciptanya keadilan hukum guna melindungi para tenaga kerjanya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan beberapa syarat untuk meminimalisir dampak negatif dari sistem *outsourcing* ini. Syarat tersebut dapat dilihat pada Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:⁵

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

³ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian...*, hlm. 95.

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hlm. 217.

⁵ Pasal 65 ayat (2) Undang-undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pasal 65 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa hubungan kerja dalam pelaksanaan *outsourcing* dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu yang sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada umumnya Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut memuat ketentuan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dilaksanakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap, yang artinya pekerjaan tersebut sifatnya sementara dan akan selesai dalam waktu tertentu. Kemudian terkait jangka waktu pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan maksimal 2 tahun, dapat diperpanjang maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, dan hanya dapat diperbaharui satu kali dalam waktu paling lama 2 tahun.

Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan pekerjaan pokok. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu yang harus sesuai dengan pasal-pasal yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Apabila pasal-pasal tersebut tidak terpenuhi, maka sesuai dengan pasal 66 ayat

(4) status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa berubah menjadi perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Semua persyaratan di atas bersifat kumulatif, sehingga apabila salah satu syarat tidak dipenuhi maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat dioutsourcingkan.⁶ Persyaratan yang ditetapkan oleh undang-undang tersebut wajib diikuti oleh setiap perusahaan, baik pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).⁷ Hal ini bertujuan agar hak dan kewajiban para pengusaha dan pekerjanya tetap terlindungi sehingga akan tercipta keadilan hukum, namun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa perusahaan yang menjalankan sistem *outsourcing* tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, salah satunya adalah Perusahaan Listrik Negara (PLN).

Ketua Serikat Pekerja Listrik Nasional (SPLN) Toto Rubiyanto, dalam salah satu surat kabar menjelaskan ada sekitar 300 pekerja *outsourcing* yang sudah puluhan tahun bekerja di PLN tanpa kejelasan nasib.⁸ Para pekerja *outsourcing* juga meminta supaya pemerintah lebih memperhatikan lagi status para karyawan kontrak ataupun *outsourcing* di PLN, karena dirasa ada yang tidak tepat dalam pelaksanaannya. Salah satu pekerja menceritakan bahwa pekerjaan yang dioutsourcingkan oleh PLN merupakan pekerjaan yang bukan musiman dan membutuhkan keterampilan khusus, serta risiko yang besar. Jika

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...*, hlm. 221

⁷ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian...*, hlm.24

⁸“Puluhan Pekerja Outsourcing PLN Tuntut Dijadikan Kaaryawan Tetap”
<http://tabloidaspirasi.com/puluhan-pekerja-outsourcing-pln-tuntut-dijadikan-karyawan-tetap.html>, akses tanggal 11 Februari 2015.

para karyawan *outsourcing* ini tidak bekerja, maka pekerjaan PLN bisa terhambat. Karena pernah terjadi ketika semua pegawai PLN tidak di kantor (ada kegiatan hari kelistrikan), pelayanan tetap berjalan meski yang kerja semua karyawan *outsourcing*. Pernah pula sebagian besar karyawan *outsourcing* izin (waktu ada test CPNS), jaringan komputer PLN dibobol virus, sehingga beberapa hari pelayanan tersendat. Begitu pula jika pelayanan teknik yang bekerja 24 jam dalam panas dan hujan berhalangan kerja, padahal di kantor pelayanan (UPJ) ada beberapa pegawai teknik PLN, tetap saja pelayanan terhambat.⁹

Hal yang tidak jauh berbeda juga terjadi di PT. PLN Rayon Purbalingga, di sana masih ada beberapa pekerjaan yang di*outsourcing*kan di antaranya adalah bagian administrasi, pelayanan teknik, manajemen billing, satpam dan *cleaning servise*. Jika diamati lebih jauh dari kelima pekerjaan tersebut masih ada beberapa yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerjaan seperti administrasi, pelayanan teknik dan manajemen billing tidak dapat disebut sebagai pekerjaan penunjang perusahaan karena apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan akan terhambat dan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Selain itu, beberapa pekerjaan yang di*outsourcing*kan juga bukan merupakan pekerjaan yang sifatnya musiman.¹⁰

⁹ “Surat Pembaca MPR”, <http://www.mpr.go.id/surat-pembaca/read/1616>, akses tanggal 11 Februari 2015.

¹⁰ Hasil wawancara dengan Murtija, pekerja *outsourcing* di PT. PLN Purbalingga, tanggal 12 Februari 2015.

Hal ini menjadi perhatian penyusun untuk meneliti bagaimana penerapan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap para pekerja *outsourcing* di Perusahaan Listrik Negara. Untuk lebih spesifiknya penulis akan meneliti di PT. PLN Rayon Purbalingga.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang tersebut diatas, maka penulis merumuskan pokok-pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa saja kerugian sistem *outsourcing* bagi tenaga kerja?
3. Apa upaya hukum yang dilakukan para pekerja *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga untuk mempertahankan haknya?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan yang ingin dicapai penyusun dalam penelitian ini adalah:
 - a. Untuk mengetahui apakah impementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah sesuai atau belum dengan sistem *outsourcing* di Perusahaan Listrik Negara (PLN), khususnya di Rayon Purbalingga.
 - b. Untuk mengetahui alasan mengapa implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan sudah/belum sesuai dengan sistem *outsourcing* yang ada di PT. PLN Rayon Purbalingga.

- c. Untuk mengetahui apa saja kerugian sistem *outsourcing* bagi tenaga kerja.
 - d. Untuk mengetahui sejauh mana upaya hukum yang sudah dilakukan oleh para pekerja *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga untuk mempertahankan hak-haknya.
 - e. Untuk memenuhi syarat-syarat guna mendapatkan gelar sarjana strata satu dalam ilmu hukum.
2. Kegunaan penelitian:
- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional terkait pelaksanaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja *outsourcing*.
 - b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penyusun khususnya dan pembaca pada umumnya. Serta memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait dalam melaksanakan sistem kerja *outsourcing* yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

D. Telaah Pustaka

Sejauh pengamatan dan pengetahuan penyusun sudah ditemukan berbagai buku dan penelitian yang membahas tentang *outsourcing*. Untuk mengetahui posisi penyusun dalam penelitian ini, maka dilakukan review

terhadap beberapa buku dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya atau relevansinya terhadap masalah pada tulisan yang menjadi objek penelitian.

Penelitian-penelitian terkait *outsourcing* di antaranya adalah skripsi karya Ratminto, mahasiswa fakultas syari'ah dan hukum UIN Sunan Kalijaga tahun 2011 yang berjudul “*Outsourcing* dan Implementasinya di Indonesia (Studi Komparatif antara Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)”. Skripsi ini secara umum menjelaskan tentang perjanjian kerja dalam *outsourcing* menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sudah sesuai dengan aturan yang terdapat dalam hukum islam, sedangkan skripsi yang akan disusun lebih menekankan pada penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dalam pelaksanaannya di bidang *outsourcing*.

Skripsi karya Hamid Mustofa fakultas syari'ah UIN Sunan Kalijaga, yang berjudul Tinjauan Hukum Islam terhadap Implementasi *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 27/PUU-IX/2011 di PT. Karya Kinasih Anugrah,¹¹ membahas tentang PT. Karya Kinasih Anugrah yang belum secara penuh melaksanakan aturan yang baru setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 17/PUU-IX/2011 terkait dengan *outsourcing*, namun di sisi lain PT. Karya Kinasih telah menerapkan etika bisnis yang berdasarkan sistem ketenagakerjaan islam. Hampir sama dengan skripsi yang akan disusun, tetapi skripsi yang akan disusun lebih membahas tentang aturan

¹¹ Hamid Mustofa, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Implementasi *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 27/PUU-IX/2011 di PT. Karya Kinasih Anugrah”, *Skripsi* Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga (2013).

dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah maupun belum dilaksanakan oleh PT. PLN Rayon Purbalingga.

Skripsi karya Khusnan Iskandar, fakultas syari'ah dan hukum UIN Sunan Kalijaga yang berjudul Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)¹² menerangkan bahwa dalam hukum islam tidak ada larangan memberikan batasan dalam klausul perjanjian, kemudian mengenai kontroversi yang terjadi dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebabkan karena adanya penyalahgunaan yang dilakukan oleh pihak perusahaan, dimana perusahaan memakai pasal perjanjian kerja waktu tertentu untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Berbeda dengan skripsi yang akan dibahas, skripsi di atas mengkaji tentang perjanjian kerja waktu tertentu terkait perbandingannya antara hukum islam dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan skripsi yang akan dibahas mengkaji tentang penerapan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap sistem kerja *outsourcing*.

Skripsi karya Moh. Hasyim Muhsoni, fakultas syari'ah UIN Sunan Kalijaga berjudul Problematika Hukum dalam Pengaturan Hak Pekerja *Outsourcing* di Indonesia,¹³ membahas tentang pengaturan hak-hak pekerja

¹² Khusnan Iskandar, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)", *Skripsi* Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga (2007).

¹³ Moh. Hasyim Mushoni, "Problematika Hukum dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak *Outsourcing* di Indonesia (Studi Prespektif Hukum Islam)", *Skripsi* Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga (2009).

outsourcing di Indonesia yang mengalami problematika hukum dalam bentuk kekosongan hukum tentang hak jaminan, dikarenakan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas bagi pekerja *outsourcing* di Indonesia. Skripsi di atas lebih menekankan pada hukum jaminan sedangkan skripsi yang akan dibahas menekankan pada syarat-syarat yang ada dalam Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam implementasinya di PT. PLN Rayon Purbalingga.

Tesis Uti Ilmu Royen, program pasca sarjana fakultas hukum Universitas Diponegoro yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atau Buruh *Outsourcing* (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)¹⁴ membahas tentang pelanggaran syarat-syarat *outsourcing* di Kabupaten Ketapang, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* tidak diberikan oleh pengusaha secara maksimal. Sedangkan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terkendala karena adanya kelemahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, baik substansi, struktur maupun kulturnya. Bedanya dengan skripsi yang akan dibahas terletak pada objek penelitian, skripsi di atas objek kajiannya adalah kabupaten Ketapang sedangkan skripsi yang akan dibahas objeknya PT. PLN Rayon Purbalingga.

Tesis yang ditulis oleh Buyung Rizal, program pascasarjana fakultas hukum Universitas Gajah Mada berjudul Pelaksanaan *outsourcing* dalam

¹⁴ Uti Ilmu Royen, “Perindungan Hukum Terhadap Pekerja atau Buruh *Outsourcing* (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)” *Tesis* Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang (2009).

Kaitannya dengan Perlindungan Hak Pekerja,¹⁵ menjelaskan bahwa secara umum perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* masih sangat kurang khususnya dalam perjanjian kerja *outsourcing*nya. Di samping itu pekerja tidak mendapatkan perlindungan seperti *job security* (batas usia dan status masa kerja), *social security* (hak-hak yang berbeda dengan pekerja tetap), dan *income security* (upah yang diterima hanya upah minimal). Walaupun skripsi ini juga membahas tentang perlindungan hukum, namun yang akan lebih difokuskan adalah penerapan syarat-syarat *outsourcing* yang ada dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tesis yang ditulis oleh Ahmadi, program pascasarjana fakultas hukum Universitas Gajah Mada berjudul Implementasi *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Jasa Penerbangan Nasional di Indonesia¹⁶ menjelaskan bahwa Perusahaan Jasa Penerbangan Nasional telah melakukan *outsourcing* karena memperpendek rentang kendali pengawasan dan pengelolaan sumber daya - sumber daya yang menjadi beban perusahaan. Tesis di atas meneliti Perusahaan Jasa Penerbangan dalam melaksanakan sistem *outsourcing*, sedangkan skripsi ini akan meneliti bagaimana pelaksanaan *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga.

¹⁵ Buyung Rizal, "Pelaksanaan *outsourcing* dalam Kaitannya dengan Perlindungan Hak Pekerja", *Tesis* Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, 2011.

¹⁶ Ahmadi, "Implementasi *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Jasa Penerbangan Nasional di Indonesia", *Tesis* Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, 2010.

E. Kerangka Teoritik

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, baik yang bersifat preventif (pencegahan) maupun represif (pemaksaan).¹⁷ Perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁸ Perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan disebut sebagai perlindungan buruh atau dalam bahasa asing *arbeidsnescherming*, dimaksudkan untuk melindungi buruh dari perlakuan pemeerasan oleh pihak penguasa.¹⁹

Pekerja merupakan subyek dari suatu hubungan kerja, karena pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha/majikan.²⁰ Pekerja merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya pekerja sebuah perusahaan tidak bias berjalan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka diperlukan perlindungan bagi pekerja supaya pekerja dapat menjaga keselamatan dalam bekerja dan terjamin hak-haknya.²¹

¹⁷ Pjillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya : PT. Bina Ilmu, 1987) hlm 2.

¹⁸ Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000) hlm 53.

¹⁹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja* (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1974) hlm. 7.

²⁰ Zainal Azikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, cet. ke 10 (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm. 65.

²¹ *Ibid*, hlm. 95

Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja menurut Imam Soepomo yang dikutip oleh Asri Wijayanti meliputi lima bidang, yaitu:²²

1. Bidang pengerahan/ penempatan tenaga kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh tenaga kerja sebelum dia menjalani hubungan kerja, atau sering disebut dengan masa pra penempatan.

2. Bidang hubungan kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sejak dia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja didahului oleh perjanjian kerja yang dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu.

3. Bidang kesehatan kerja

Pekerja harus mendapatkan jaminan atas kesehatannya selama menjalani hubungan kerja yang juga merupakan hubungan hukum.

²² Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hlm. 11.

4. Bidang keamanan kerja

Perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat yang digunakan oleh pekerja, yang artinya ada jaminan keselamatan bagi para pekerja. Dalam hal ini negara menyerahkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

5. Bidang jaminan sosial buruh

Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.²³

Perlindungan buruh harus semakin ditingkatkan mengingat pentingnya peran serta buruh dalam melaksanakan pembangunan nasional. Hal yang paling pokok diperhatikan agar hubungan kerja di setiap perusahaan dapat berjalan baik, yaitu dalam suatu hubungan kerja perlu dilandasi sikap bersama. Di mana antara pekerja dan pengusaha merasa ikut memiliki, ikut memelihara dan mempertahankan dan senantiasa mawas diri.²⁴

(1) ²³ Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 ayat

²⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hlm. 37.

2. Teori Kontrak

Istilah kontrak sering juga diartikan sebagai perjanjian. Kedua istilah tersebut mengandung arti yang sama, yang intinya adalah ada para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya, sehingga menimbulkan hubungan hukum. Kontrak atau perjanjian tersebut dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang bersangkutan.²⁵

Dalam Pasal 1313 KUHPerdara disebutkan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Kemudian dalam pasal 1320 KUHPerdara dijelaskan syarat syah perjanjian ada empat yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Terdapat bermacam-macam perjanjian di antaranya adalah perjanjian kerja yang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/ pemberi pekerjaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁶ Perjanjian kerja merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang

²⁵ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013) hlm. 81.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 110.

Ketenagakerjaan, jadi para pihak tidak dapat membuat perjanjian kerja yang menyimpang dari ketentuan peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan.²⁷

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa hubungan kerja dalam pelaksanaan *outsourcing* dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu. Pelaksanaan sistem *outsourcing* dengan perjanjian waktu tertentu harus sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:²⁸

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari

²⁷Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya* cet. ke-2 (Bogor:Ghalia Indonesia, 2011) hlm. 51

²⁸ Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Perjanjian kerja outsourcing yang dilakukan dengan jangka waktu tertentu harus sesuai dengan ketentuan pasal 59 tersebut, mencakup jenis pekerjaan yang boleh diserahkan dan ketentuan mengenai perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja.

3. *Outsourcing*

Outsourcing berasal dari kata “*out source*” yang artinya *to procure (as some goods or services needed by a business or organization) under contract with an outside supplier*²⁹ (untuk mendapatkan beberapa barang atau jasa, dibutuhkan bisnis atau organisasi di bawah kontrak dengan pemasok luar). *Outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.³⁰

²⁹ “Arti kata *outsourcing*”, <http://www.merriam-webster.com/dictionary/outsourcing>, akses 16 Februari 2015.

³⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hlm. 217.

Payung hukum atau landasan hukum *outsourcing* yang berlaku di Indonesia adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini diatur dalam pasal 64, 65, dan 66, yang mencangkup cara penyerahan pekerjaan dan syarat-syarat penyerahan pekerjaan.

Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Supaya pelaksanaannya tidak merugikan satu sama lain maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat pelaksanaan *outsourcing*, dalam pasal 65 ayat (2) disebutkan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Syarat-syarat di atas juga diterangkan lagi dalam Pasal 3 ayat (2) Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain. Dalam Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 tersebut disebutkan Pekerjaan yang

dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat sebagai berikut.³¹

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan

³¹ Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain.

jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

Selain Undang-Undang dan Peraturan Menteri ada juga keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang terkait dengan jenis perjanjian kerja bagi pekerja/ buruh yang objek kerjanya sama tapi perusahaan penerima pekerjaannya berbeda. Keputusan Mahkamah Konstitusi ini menerangkan apabila dalam perjanjian antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada

(sama) kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan dengan pekerja/buruhnya harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun, apabila dalam perjanjian disebutkan syarat syarat adanya pengalihan hak hak pekerja, maka perjanjian kerja yang digunakan dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Syarat-syarat di atas pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak-hak para pekerja *outsourcing*, namun menurut Adrian Sutedi, *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh.³² Hal ini menyebabkan adanya hubungan yang tidak baik antara pekerja dengan perusahaan pemberi maupun perusahaan penerima pekerjaan.

F. Metode Penelitian

Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang terencana dilakukan dengan metode ilmiah bertujuan untuk mendapatkan data baru guna membuktikan kebenaran ataupun ketidakbenaran dari suatu gejala atau hipotesa yang ada. Sedangkan metode ilmiah sendiri diartikan sebagai suatu cara bagaimana penelitian itu harus dilakukan.³³

³² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...*, hlm. 220.

³³ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008) hlm. 2.

Untuk mencapai sasaran yang tepat dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian dengan pengamatan dan observasi langsung terhadap objek penelitian yaitu para pegawai dan pekerja *outsourcing* di PT. PLN (Rayon Purbalingga) serta perusahaan penyedia jasa pekerjanya (perusahaan *outsourcingnya*).

b. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian yuridis empiris atau sosiologi hukum. Metode penelitian yuridis empiris atau sosiologi hukum adalah pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Pendekatan sosiologi hukum merupakan pendekatan yang digunakan untuk melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di masyarakat.³⁴

2. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objeknya. Dalam penelitian ini objeknya adalah para pegawai dan pekerja *outsourcing* serta perusahaan penerima pekerjaan yang bersangkutan.

³⁴Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2013) hlm.105.

b. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan. Data sekunder terdiri dari:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas (otoritatif), biasanya berupa peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau putusan hakim.³⁵ Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum primer diantaranya:

- a. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti pendapat-pendapat para sarjana, hasil penelitian dan hasil karya dari kalangan hukum.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier ialah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan lain sebagainya.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

³⁵ *Ibid.*, hlm. 47.

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan tanya jawab yang dikerjakan secara sistematis dan terstruktur untuk menggali sebanyak banyaknya informasi yang diperoleh dari narasumber.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

c. Dokumentasi

Observasi bertujuan untuk mendapatkan data yang menyeluruh dari perilaku manusia atau sekelompok manusia, sebagaimana terjadi dalam kenyataannya dan mendapatkan deskripsi yang relatif lengkap mengenai kehidupan sosial atau salah satu aspeknya.³⁶

4. Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis data secara deskriptif kualitatif, yaitu suatu analisis yang sifatnya menjelaskan dan menggambarkan tentang peraturan-peraturan yang berlaku, yang kemudian dikaitkan dengan kenyataan yang terjadi di dalam masyarakat lalu diambil suatu kesimpulan.³⁷

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara mudah agar lebih terarah dan jelas mengenai pembahasan skripsi ini, penyusun menggunakan sistematika dengan membagi pembahasan menjadi 5 bab, yaitu sebagai berikut:

³⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2008) hlm. 22.

³⁷ Suratman, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) hlm. 228.

Bab pertama, merupakan bab pendahuluan yang berisi uraian tentang latar belakang masalah penelitian kemudian dibuat menjadi beberapa pokok masalah. Tujuan dan kegunaan penelitian berisi tentang tujuan dan kegunaan yang akan dicapai dalam penelitian ini. Kerangka teoritik berkaitan dengan pemikiran para ahli dalam penelitian ini. Metode penelitian, merupakan tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam penelitian. Sistematika pembahasan, berkaitan dengan gambaran bab-bab selanjutnya yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Bab kedua, membahas tinjauan umum tentang teori-teori dan konsep yang tepat dan mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini. Meliputi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta teori-teori terkait dengan *outsourcing*, termasuk juga putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Bab ketiga, membahas tentang gambaran umum Perusahaan Listrik Negara khususnya Rayon Purbalingga, meliputi visi, misi, dan kewenangannya, serta perjanjian *outsourcing* antara PT. PLN Rayon Purbalingga dengan beberapa perusahaan *outsourcing*nya.

Bab keempat, membahas tentang analisis penelitian mengenai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait penerapannya terhadap para pekerja *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga.

Bab kelima membahas tentang penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang ada hubungannya dengan masalah yang telah diteliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, yaitu mengenai implementasi Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem *outsourcing* atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain oleh PT. PLN Rayon Purbalingga belum sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena pekerjaan yang *dioutsourcingkan* oleh PT. PLN Rayon Purbalingga bukan merupakan pekerjaan penunjang yang apabila perusahaan tidak melaksanakannya maka proses kerja akan terhambat. Hal ini bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang digunakan juga perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak semua dilakukan secara tertulis, ini bertentangan dengan Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Jangka waktu perjanjian dalam salah satu surat perjanjian dibuat untuk satu bulan dan terus diperpanjang sampai satu tahun, hal ini bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Beberapa kerugian *outsourcing* bagi tenaga kerja di antaranya adalah:
 - a. Kesempatan kerja pendek, tak ada kompensasi pada akhir hubungan kerja, kesejahteraan menurun, upah tidak pernah naik, tidak dapat berserikat.
 - b. Tidak ada jaminan atas pekerjaan, tidak ada jaminan atas penghasilan, tidak ada jaminan atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 - c. Ketika buruh yang bekerja dengan sistem kontrak/*outsourcing* diputus kontraknya, matilah sumber penghidupannya.
3. Pekerja *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga telah melakukan beberapa upaya hukum, dalam rangka mempertahankan serta memperjuangkan hak-haknya. Dimulai dari tahun 1996, para membentuk paguyuban pekerja pembaca meter, kemudian tahun 2004 merencanakan pembentukan Serikat pekerja PT. cita contrac, hingga akhirnya terbentuklah Serikat Pekerja Listrik Negara (SPLN) Rayon Purbalingga yang telah melakukan beberapa upaya, di antaranya yaitu:
 - a. Mengirimkan surat kepada PLN Distribusi Jateng DIY terkait pengakhirn kontrak *outsourcing* bidang administrasi.
 - b. Unjuk rasa ke kantor gubernur jawa tengah pada oktober 2013 agar mencabut surat General Manager PT. PLN (persero) Nomor 0714/613/DJDY/2013 tentang Kelanjutan Kontrak *Outsourcing* untuk kemudian pekerja *outsourcing* diangkat sebagai pekerja tetap.

- c. Bergabung dengan gerakan buruh pekerja BUMN secara nasional dalam GEBER BUMN, dengan tuntutananya secara umum meminta pemerintah untuk menghapus sistem *outsourcing* di perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan beberapa saran terkait penerapan sistem *outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga, sebagai berikut:

1. PT. PLN (persero) khususnya Rayon Purbalingga melalui assosiasi sektor usaha perlu meninjau kembali mengenai pembagian jenis kegiatan pokok dan penunjang dengan memperhatikan lebih detail proses kerja para pekerjanya, baik pegawai, karyawan tetap hingga karyawan *outsourcing*.
2. Seharusnya PT. PLN Rayon Purbalingga tidak menyerahkan pelaksanaan pekerjaan, yang apabila pekerjaan tersebut tidak dilaksanakan maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.
3. Terkait jangka waktu perjanjian kerja yang digunakan, sebaiknya PT. PLN Rayon Purbalingga memperhatikan lagi pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan jangka waktu perjanjian untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
4. Dilihat dari banyaknya upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja sebaiknya PT. PLN (persero) jangan tinggal diam, perusahaan harus secepatnya memberikan kepastian hukum bagi para pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Surat Edaran Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: B.31/PHJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

B. Buku Hukum:

Ali, Zainudin, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.

Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Azikin, Zainal dkk, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers.

Bambang, R. Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.

Budiono, Abdul R, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks.

- Damanik, Sehat, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing.
- Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Djumialdji, F.X., 2005, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hadjon, Pjillipus M.,1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : PT. Bina Ilmu.
- Herawati, Rina, 2010, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, Bandung: Yayasan AKATIGA.
- Husni, Lalu , 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Raharjo, Satijipto, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Soekanto, Soerjono, 2008, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press.
- Soepomo, Imam, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja* (Jakarta: PT. Pradnya Paramita,.

Suhardi, Gunarto, 2006, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing* Yogyakarta: Universitas Atmajaya.

Suratman, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.

Syafa'at, Rachmad, 2008, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya*, Malang: In-TRANS Publishing.

Triyanto Djoko, 2008, *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi*, Bandung: Mandar Maju.

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

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

C. Lain-lain:

Ahmadi, 2010, Implementasi Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Jasa Penerbangan Nasional di Indonesia, *Tesis* Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada.

Buyung Rizal, 2011, Pelaksanaan utsourcing dalam Kaitannya dengan Perlindungan Hak Pekerja, *Tesis* Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada

Iskandar, Khusnan, 2007, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Skripsi* Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga.

Muhsoni, Moh. Hasyim, 2009, Problematika Hukum dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak *Outsourcing* di Indonesia (Studi Prespektif Hukum Islam)", *Skripsi* Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.

Mustofa, Hamid, 2013, Tinjauan Hukum Islam terhadap Implementasi *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 27/PUU-IX/2011 di PT. Karya Kinasih Anugrah, *Skripsi* Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.

Ratminto, 2011, *Outsourcing* dan Implementasinya di Indonesia (Studi Komparatif antara Undang-Undang no. 13 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam), *Skripsi* Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Royen, Uti Ilmu, 2009, Perindungan Hukum Terhadap Pekerja atau Buruh *Outsourcing* (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)" *Tesis* Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.

Utomo, Laksana, *Permasalahan Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Jurnal, *Lex Pubica*, Vol. 1 No. 1, Januari 2014.

<http://statushukum.com/perlindungan-hukum.html> "Pengertian Perlindungan Hukum", diakses pada tanggal 2 Maret 2015.

<http://tabloidaspirasi.com/puluhan-pekerja-outsourcing-pln-tuntut-dijadikan-karyawan-tetap.html> , diakses pada tanggal 11 Februari 2015

<http://www.merriam-webster.com/dictionary/outsourc> "Arti Kata *Outsourcing*", diakses pada tanggal 16 Februari 2015.

<http://www.mpr.go.id/surat-pembaca/read/1616> , diakses pada tanggal 11 Febuari 2015

<http://www.pln.co.id/> "Profil Perusahaan PT. PLN(persero)", diakses pada tanggal 14 April 2015.

<http://www.slideshare.net/ntiimeiiian/upaya-hukum> ”Pengertian dan Aplikasinya” diakses tanggal 14 April 2015

Keputusan Pengurus Asosiasi Perusahaan Penyedia Listrik Nasional Nomor: 01/X/KEP/APPELIN/2013 tentang Alur Kegiatan Proses Pelaksanaan Pekerjaan.

Surat perjanjian kerja No. 848.PJ/613/area.PKT/2013 antara PT. PLN (persero) area Purwokerto dengan PT. Multi Perkasa Properindo tentang Jasa Pemborongsn Pekerja Manajemen Billing di PT. PLN (persero) Rayon Purwokero kota.

Rencana Kerja dan Syarat-Syarat Teknik PT. PLN (persero) Rayon Purbalingga.

Laporan Panitia Kerja Outsourcing BUMN Komisi IX DPR RI masa persidangan I tahun sidang 2013 – 2014.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840, Fax. (0274) 545614
Yogyakarta 55281



No. : UIN.02/DS.1/PP.00.9/598/2015
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 20 Maret 2015

Kepada
Yth. Manager PT. PLN (Persero) Rayon Purbalingga
Di Purbalingga

Assalamu'alaikumwr.wb.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga sebagaimana yang tersebut di bawah ini:

No	Nama	NIM	JURUSAN
1.	Putri Anisatul M.	11340053	IH

Untuk mengadakan penelitian di PT. PLN Rayon Purbalingga guna mendapatkan data dan informasi dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) yang berjudul "IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING DI PT. PLN RAYON PURBALINGGA".

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikumwr.wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



[Signature]
Dr. H. Kamsi, MA.

NIP. 19570207 198703 1 003 1

Tembusan :

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH Istimewa Yogyakarta
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
(BADAN KESBANGLINMAS)**

Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 20 Maret 2015

Nomor : 074/870/Kesbang/2015
Perihal : Rekomendasi Perijinan

Kepada Yth.
Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Penanaman Modal Daerah
Provinsi Jawa Tengah
di
SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta
Nomor : UIN.02/DS.1/ PP.009/579/2015
Tanggal : 18 Maret 2015
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal **:IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING DI PT. PLN RAYON PURBALINGGA** , kepada:

Nama : PUTRI ANISATUL. M.
NIM : 11340053
No. HP / KTP : 085 726 415 311 / 3303064208940001
Prodi/Jurusan : Ilmu Hukum
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Lokasi : PT. PLN Rayon Purbalingga Provinsi Jawa Tengah
Waktu : 20 Maret s.d 20 Mei 2015

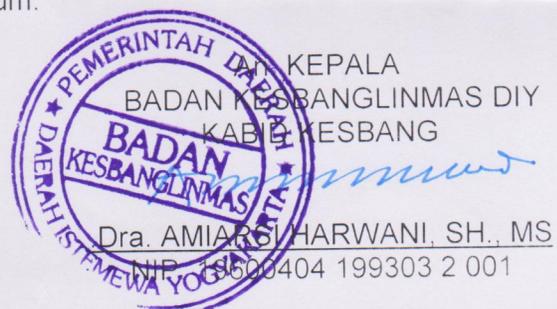
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbanglinmas DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur sdbagai (laporan);
2. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Yang bersangkutan



PT. PLN (PERSERO)
RAYON PURBALINGGA

Jalan Jenderal Sudirman No. 113 Purbalingga

Telepon : (0281) 891020

Fax. : (0281) 895074

Kode Pos 53317

Nomor : 80 /054/RYN.PBG/2015.
Surat Sdr. No. : -
Lampiran : -
Sifat : -
Perihal : Telah Melaksanakan Penelitian.

Purbalingga, 5 Juni 2015

Kepada Yth :

Dekan Bidang Akademik

Fakultas Syari'ah Dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan
Kalijaga.

Mendasari surat Saudara UIN.02/DS.1/PP.00.9/598/2015 tanggal 20 Maret 2015 tentang Permohonan Izin Penelitian .di PT.PLN (Persero) Rayon Purbalingga Jalan Jendral Sudirman No.113 Purbalingga.

Sehubungan dengan surat tersebut diatas Kami beritahukan bahwa Permohonan Izin Penelitian yang bernama Putri Anisatul M NIM : 11340053 Jurusan IH telah dilaksanakan oleh Mahasiswa tersebut di Perusahaan Kami PT PLN (Persero) Rayon Purbalingga,

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Karim Sugiyanto
Jabatan : Spv. TE
Alamat : Purbalingga

Menerangkan bahwa nama di bawah ini:

Nama : Putri Anisatul M.
NIM : 11340053
Pendidikan : Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan
Hukum, Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga
Yogyakarta.

Telah melakukan wawancara dengan saya pada tanggal 30/4/15, bertempat di PT. PLN Pbg, guna melengkapi data skripsi yang berjudul "Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga".

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Purbalingga, 30 April, 2015



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : MAR WOTO
Jabatan : YANTOK
Alamat : PT. PLN (PERSERO) RAYON Pbg

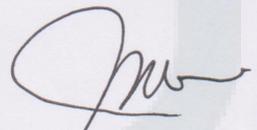
Menerangkan bahwa nama di bawah ini:

Nama : Putri Anisatul M.
NIM : 11340053
Pendidikan : Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan
Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta.

Telah melakukan wawancara dengan saya pada tanggal 5/5/15, bertempat di PT. PLN Pbg., guna melengkapi data skripsi yang berjudul "Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga".

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Purbalingga, 5 Mei....., 2015


(MAR WOTO)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : MURTIJA
Jabatan : MAMBIL
Alamat : KALIMANAH, PBE

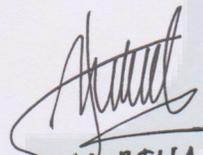
Menerangkan bahwa nama di bawah ini:

Nama : Putri Anisatul M.
NIM : 11340053
Pendidikan : Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan
Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta.

Telah melakukan wawancara dengan saya pada tanggal 5/5/15 , bertempat di PT PLN PBE , guna melengkapi data skripsi yang berjudul "Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga".

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Purbalingga, ...5, ...MEI....., 2015


(.....MURTIJA.....)