

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Setelah kemerdekaan, Bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan hak asasi warga negara sebagaimana di atur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen Undang-undang Dasar Tahun 1945, tentang ketenagakerjaan disebut dalam pasal 28 d ayat (2). Implikasi dari hal tersebut Negara mempunyai kewajiban untuk memfasilitasi warga negaranya agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak, Oleh karena itu diperlukan perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban Negara tersebut.¹

Untuk memperoleh pekerjaan yang layak harus adanya Perusahaan yang fungsinya adalah untuk kegiatan produksi yang mengolah sumber-sumber ekonomi yang menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan agar dapat memuaskan kebutuhan masyarakat. Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan memerlukan sumber-sumber daya atau di sebut juga faktor-faktor produksi

¹Undang-undang Dasar Tahun 1945.

meliputi sumber daya manusia/tenaga kerja, modal, sumber daya alam/fisik, *entrepreneur/wirausaha*, dan sumber daya informasi.¹

Iklm pasar bebas semacam ini, hanya perusahaan yang evisien dengan produk yang berkualitas tinggi saja yang akan mampu bertahan dapat terus meningkatkan kualitas produk maupun layanan. Persaingan dalam dunia bisnis antara perusahaan tersebut membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktifitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan memiliki daya saing di pasar. Kecenderungan beberapa perusahaan untuk memperkerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, dilatar belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan²

Outsourcing sendiri adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang di pekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan di berikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengerah tenaga kerja.³

¹ Irma Nilasari dan Wiludjeng, *Pengantar Bisnis*, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung, 2005, hlm 2.

² Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika Jakarta 2009, hlm 217.

³ Abdul khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti Bandung 2009, hlm 74.

Mengenai peraturan *outsourcing* sendiri bisa dilihat di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam pasal 64 sampai dengan pasal 66.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 64 di tegaskan bahwa *outsourcing* dilakukan dengan perjanjian kerja secara tertulis melalui dua cara, yaitu perjanjian pemborongan pekerja, atau penyediaan jasa pekerja/buruh.⁴ Sebelum di atur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sistem *outsourcing* ini, perjanjian pemborongan-pekerjaan ini di atur dalam KUHPerdata, Buku III Bab 7a pasal 1601, 1601b, 1601c(2), 1604-1617.⁵

Pengaturan pelaksanaan *outsourcing* sendiri pada dasarnya hanya dapat digunakan pada jenis pekerjaan tertentu saja yaitu pekerjaan yang kegiatannya merupakan kegiatan penunjang (*non core business*) atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dan tidak boleh di terapkan pada pekerjaan yang kegiatannya yang bersifat pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi seperti yang di sebutkan dalam pasal 66 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁶.

Pelaksanaan *outsourcing* sendiri tidak dapat diterapkan dalam jangka waktu sementara, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* perusahaan *outsourcing*. Namun dalam kenyataannya *Outsourcing* harus diterapkan secara jangka

⁴ Abdul Khakim, *Idem* 75.

⁵ Agusmidah, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Ghalia Bogor 2010, hlm 44.

⁶ Agusmidah, *Idem* 56.

panjang, dari mulai kalir pekerja, efesiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lain sebagainya. Sehingga Perusahaan dapat tertuju pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan-perusahaan yang bersipat menunjang (*supporting*) di alihkan kepada pihak lain yang lebih profesional.

Pada kenyataanya pelaksanaanya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan mengingat secara hukum hubungan kerja yang terjadi adalah antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sedangkan pekerja dalam kesehariannya bekerja di perusahaan pemberi kerja (*principal*) dan harus tunduk kepada peraturan perusahaan pemberi kerja walaupun antara keduanya tidak ada hubungan hukum secara langsung.

PT. PKSS adalah bentuk perusahaan yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang. Perusahaan ini menggunakan praktik *outsourcing* dalam perekrutan tenaga kerjanya, pekerja *outsourcing* ini tidak di tempatkan dalam kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

Mengamati “perusahaan” sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, menjadi jelas secara intern, struktur dan fungsinya adalah anti-tesis bagi perlindungan hukum pekerja atau buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dan selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*.

Kesenjangan antara *das sollen* dengan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja atau buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Kehadiran pemerintah yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh, malah justru sebaliknya, pemerintah lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerjaan. Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja dapat terlihat dari problematika *outsourcing* (alih daya) yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual.

Problem *outsourcing* memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan di tengah kehidupan ekonomi dengan *hegemoni kapitalisme financial* yang beroperasi melalui “dis-solution subject”, yang tidak memandang pekerja sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang dapat dieksploitasi.⁷

Pada kenyataannya para pekerja banyak yang mengeluh mengenai dibatasinya bekerja diperusahaan yang di salurkan oleh PT. PKSS Bandung (menggunakan sistem kontrak) sehingga tidak mempunyai kepastian bagi

⁷ George Ritzer dan Douglas, *Teori Sosial*, Cetakan Kedua 2009 hlm 23.

para pekerja, apakah setelah putus kontrak mereka bisa bekerja lagi tidak. Masalah yang lainnya dari pihak *outsourcing* mengatur saat masa perjanjian kerja berakhir pekerja *outsourcing* di haruskan untuk membuat perjanjian kontrak baru sehingga perjanjian kontrak yang sebelumnya di anggap tidak ada, ini sangat jelas bertentangan dengan keputusan MK yang mengeluarkan penjelasan mengenai pasal 64 sampai dengan pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya pekerja *outsourcing* pada saat perjanjian kerja memasuki 3 tahun perusahaan diwajibkan untuk mengangkat pekerja *outsourcing* menjadi pegawai tetap. Selain itu juga pemotongan gaji sehingga mengurangi pendapatan para pekerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian secara mendalam terhadap keberadaan *outsourcing* PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Bandung yang dalam menyalurkan pekerjanya ke Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Cianjur.

Untuk itu peneliti memberikan judul: **KEBERADAAN *OUTSOURCING* PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA (PKSS) BANDUNG DALAM MENYALURKAN PARA PEKERJA KE BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG CIANJUR DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

A. Identifikasi masalah :

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keberadaan PT. PKSS sebagai perusahaan *outsourcing* dalam menyalurkan para pekerja ke Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Cianjur ditinjau dari Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dengan PT. PKSS dan antara pekerja PT. PKSS dengan Bank BRI Cabang Cianjur sebagai pengguna tenaga kerja ditinjau dari Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai peneliti yaitu :

1. Untuk mengetahui keberadaan PT. PKSS sebagai perusahaan *outsourcing* dalam menyalurkan para pekerja ke Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Cianjur ditinjau dari Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dengan PT. PKSS dan antara pekerja PT. PKSS dengan bank BRI Cabang Cianjur sebagai pengguna tenaga kerja.

C. Kegunaan Penelitian

Penelitian atau pembahasan suatu masalah yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pihak-pihak yang

tertarik dan berkepentingan dengan hasil penelitian tersebut. Adapun kegunaan penelitian ini adalah meliputi dua bagian :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu hukum dan hukum perdata pada umumnya, serta memberi kontribusi untuk pengembangan hukum ketenagakerjaan pada khususnya, serta tambahan referensi bagi kepentingan yang bersifat akademis sebagai suatu sumbangsih untuk melengkapi bahan kepustakaan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis sebagai bekal untuk mengetahui keberadaan *outsourcing* dalam menyalurkan para pekerja kepada perusahaan dan diharapkan juga dapat bermanfaat bagi instansi-instansi terkait.

D. Kerangka Pemikiran

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini meliputi masalah jumlah dan pertumbuhan penduduk, struktur umur dan terbatasnya tingkat pendayagunaan tenaga kerja, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, serta penggunaan sistem *outsourcing* dan perusahaan tidak melaksanakannya penjelasan MK mengenai Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan data sensus terkini jumlah penduduk Indonesia telah melebihi 240 juta jiwa, dan pertumbuhan penduduk setiap tahunnya di perkirakan mencapai 1.49% dari jumlah tersebut⁸. Di lain pihak, pembangunan dan kegiatan ekonomi belum mampu menyediakan kesempatan kerja yang memadai bagi penduduk, khususnya bagi mereka yang usianya produktif⁹. Menurut Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak berdasarkan Pancasila”

Kemudian dengan adanya dari sektor formal, utamanya industri manufaktur yang di harapkan mampu menyerap banyak tenaga kerja, mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan serta kesejahteraan tenaga kerja sampai saat ini masih belum optimal. Untuk mengatasi masalah-masalah ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan di atas, pemerintah menyusun strategi melalui program-program kerja di antaranya perluasan kesempatan kerja.¹⁰

Tujuan mendasar dari upaya dibidang perluasan kesempatan kerja adalah terwujudnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. sesuai dengan bakat minat, dan kemampuannya. Serta pemerataan kesempatan kerja dan penyedia tenaga kerja sesuai dengan

⁸ Sonnya Harry Budiutomo Harmadi, Dalam Buku Aloysius Uwiyanto dan Siti Hajati, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*,PT Rajagrafindo Persada, Jakarta 2014, hlm 27.

⁹ Aloysius Uwiyanto dan Siti Hajati, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*,PT Rajagrafindo Persada, Jakarta 2014, hlm 29

¹⁰ Pandji Anoraga, dalam Buku Aloysius Uwiyanto dan Siti Hajati, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*,PT Rajagrafindo Persada, Jakarta 2014, hlm 31.

kebutuhan pembangunan¹¹. Harus di upayakan agar semua orang yang mampu dan ingin bekerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian dan keterampilannya serta memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga secara layak.

Kesempatan kerja dalam praktik kerap terkendala oleh tidak tersampainya informasi mengenai kebutuhan akan pekerjaan atau sebaliknya, kebutuhan akan tenaga kerja. Untuk itu, program perluasan kesempatan kerja lainnya adalah melalui perusahaan penyedia jasa yaitu pengusaha yang memasok penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja, disebut perusahaan penyedia jasa pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan proyek atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

Perusahaan penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dipersyaratkan:

1. Adanya hubungan kerja antar pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja.

¹¹Undang-undang Dasar 1945, pasal 27 ayat (2).

2. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, dibuat secara tertulis sesuai ketentuan yang di atur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok suatu perusahaan. Pekerja buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja, juga memperoleh hak yang sama dengan yang diperjanjikan, mengenai perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan penyedia jasa pekerja.¹²

Perusahaan penyedia jasa pada kenyataannya sudah tidak sejalan dengan Undang-undang Dasar 1945 dan penjelasan MK mengenai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang termuat dalam pasal 64 sampai dengan pasal 66. Perusahaan lebih Kecenderungan untuk memperkerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, dilatar

¹² Op cit, Andrian Sutedi, hlm 225.

belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*) dan keuntungan untuk perusahaan.

Menurut Pasal 27 ayat (1) Undang-undang Dasar 1945 sudah jelas menyatakan "segala warga negara bersama kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya". Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh Undang-undang Dasar Tahun 1945.

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 lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Dalam praktiknya, ketentuan tentang penyediaan jasa pekerja yang diatur dalam peraturan diatas akhirnya memunculkan pula istilah *outsourcing*, (dalam hal ini maksudnya menggunakan sumber daya manusia dari pihak luar perusahaan).

Beberapa praktisi hukum ketenagakerjaan sebenarnya banyak yang mengkritik sistem *outsourcing* ini, karena secara legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak pekerja yang bersangkutan.

Oleh karena itu, dalam rangka melindungi pekerja untuk meminimalisasi dampak negatif dari sistem *outsourcing*. Syarat- syarat

tersebut wajib dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja maupun perusahaan pemberi pekerja, agar pekerja/buruh yang bersangkutan tetap terlindungi hak-haknya dan tidak mengalami eksploitasi secara berlebihan.

Syarat-syarat yang wajib di penuhi adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang.
2. Pekerja/karyawan yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
3. Adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga pekerja yang di tempatkan tersebut mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan
4. Hubungan kerja yang harus di tuangkan dalam perjanjian secara tertulis (dua perjanjian sebagaimana yang telah disebutkan di atas), yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹³

Pendapat Iman Soepomo perlindungan tenaga kerja di bagi menjadi tiga macam, yaitu:

¹³ Op cit, Andrian Sutedi, hlm 217.

1. Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenagakerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁴

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa, yang di atur dalam Undang-undang ketenagakerjaan adalah segala hal-hal sebelum masa kerja, anatar lain menyangkut : pemegang, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain. Hal-hal yang berkenaan dengan masa bekerja antara lain menyangkut : perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja dan pengawasan. Adapun hal-hal sesudah masa kerja, antara lain pesangon dan pensiun/jaminan hari tua¹⁵

Menurut Undang-undang Nomor 49 tahun 2004 tentang Sistem jaminan sosial Nasional pasal 1 bahwa yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah “salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak”, dimana tujuannya

¹⁴ Op cit, Abdul Khakim, hlm 108.

¹⁵ Agusmidah, *Idem* hlm 9.

adalah untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap tenaga kerja pada pekerja kontrak dan/atau anggota keluarganya. Jenis-jenis jaminan sosial bagi pekerja dan keluarga terdiri dari :

- a) Jaminan keselamatan, b) Jaminan kecelakaan kerja, c) Jaminan hari tua, d) Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pelaksanaan Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh. Mengenai Perjanjian-Perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUHPerdata yaitu : a) Sepakat, bagi para pihak, b) Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan, c) Suatu hal tertentu, d)Sebab yang halal ¹⁶

Mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan tidak semata-mata hanya berdasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai dengan pasal 1338 KUHPerdata, namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan, yaitu Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai *outsourcing* diatur dalam pasal 64, 65, dan 66. Pengaturan lebih lanjut ditetapkan dalam Kepmenakertrans No. 101/men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan perusahaan penyedia jasa pekerjaan/buruh dan kepmenakertrans No. 220/Men/X/2003 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain.

Dalam penyedia jasa pekerja, ada dua tahapan perjanjian yang harus di lalui yaitu :

¹⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta 2003, hlm 57.

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerja kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerja atau penyedia jasa pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Perjanjian antara perusahaan penyedia pekerjaan/buruh dengan pekerja.

Melihat uraian diatas, keberadaan pelaksanaan *outsourcing* perlu di kaji kembali karena banyak yang dirugikan para pekerja mengenai penggunaan sistem *outsourcing*, pemotongan gaji, kemudian tidak melaksanakan penjelasan MK mengenai Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

E. Metode penelitian

Metode penulisan sangat penting dalam rangka memperoleh hasil penelitian yang memuaskan dan akurat, oleh karena itu penulis melakukan penelitian berdasarkan metode-metode sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini, adalah Yuridis Normatif, yaitu metode yang mempelajari dan meneliti bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder yang secara deduktif dengan menganalisa terhadap pasal-pasal, peraturan perundang-undangan, asas, teori, dan konsepsi dari para sarjana yang menjelaskan tentang hal-hal terkait dengan penulisan yang dilakukan penulis.

2. Spesifikasi penulisan

Spesifikasi penulisan yang digunakan bersifat Deskriptif Analitis, yaitu menggambarkan dan menerangkan secara jelas mengenai permasalahan dan ketentuan-ketentuan hukum yang mengatur tentang keberadaan *outsourcing* dalam menyalurkan para pekerja ke Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Cianjur dihubungkan dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai usaha mendapatkan data yang objektif, maka penulisan ini mempergunakan data yang diperoleh dari data sekunder sesuai dengan metode pendekatan yang dipergunakan. Untuk mendapatkan data sekunder tersebut penulis melakukan studi kepustakaan, yang dimaksudkan juga untuk membandingkan apa yang disebut didalam teori, dengan apa yang ada didalam praktek. Adapun penelitian kepustakaan yang penulis gunakan dalam skripsi ini adalah

a. Bahan hukum primer

Yaitu terutama peraturan perundang-undangan, Undang-undang Dasar 1945, Kitab Undang-undang Hukum perdata, dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kunjungan dan wawancara dengan PT.PKSS Bandung dan BANK BRI Cabang Cianjur.

b. Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, yang dapat membantu menganalisis bahan hukum primer, berupa buku-buku teks, dokumen, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum dan hasil investigasi dari lembaga terkait yang berhubungan dengan topik masalah yang dikaji dalam penelitian.

c. Bahan hukum tersier

Yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu kamus hukum, ensiklopedia, koran, majalah, dan artikel-artikel dari internet yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

d. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data kajian yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, maka digunakan analisis kualitatif. Analisa kualitatif dimaksudkan agar peneliti mendapat kejelasan dari keberadaan yang diteliti dengan berpedoman kepada perundang-undangan yang berlaku sebagai hukum positif dengan menyesuaikan pada fakta-fakta dan data-data yang didapat di lapangan, yang pada bentuk hasil analisis data penelitian berupa kalimat-kalimat.