

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Penerapan (Implementasi)

Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata dapat diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Implementasi juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan, pelaksanaan kesepakatan dan/atau keputusan. Dengan demikian, implementasi dapat disimpulkan sebagai implementasi atau penerapan *protocol* dan/atau keputusan. Termasuk di dalamnya pelaksanaan atau penerapan undang-undang yang dibuat oleh pemerintah atau pihak yang berwenang membuat undang-undang tersebut.

Menurut Kamus Besar Webster, implementasi itu berarti “*to implement*” yang berarti “*to provide the means of carrying out*” (menyediakan sarana untuk melakukan sesuatu) dan “*to give practical effect to*” yang dalam artinya menimbulkan akibat terhadap sesuatu atau menimbulkan sebuah dampak. Implementasi sendiri mempunyai fungsi yakni untuk membentuk negara sebagai “*outcome*” (hasil akhir) dari kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah.<sup>15</sup>

Para ahli berpendapat bahwa, implementasi bermuara pada aktivitas aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem. Sehingga, implementasi ini bukan hanya sekedar aktivitas, melainkan suatu kegiatan yang terencana agar mencapai suatu tujuan dari kegiatan.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hlm 64

<sup>16</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, P.T. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2002, hlm. 70

Implementasi yang dihubungkan dengan produk hukum tidak dapat terlepas dari Teori Efektivitas Hukum atau Teori Penegakan Hukum. Hal tersebut dikarenakan efektivitas merupakan sebuah tolak ukur bagi sebuah keberhasilan lembaga dalam mencapai suatu tujuannya. Efektivitas mempunyai arti adanya efek atau pengaruh (akibat) terhadap sesuatu yang akan diukur tingkat keefektifannya.<sup>17</sup>

## **B. Tinjauan Umum Tentang Pengertian Cipta Kerja**

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan Percepatan Proyek Strategis Nasional. Terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan telah ada politik hukum dari eksekutif untuk dilanjutkan melalui proses legislasi.<sup>18</sup> Saat ini pemerintah sedang melakukan aktivitas untuk menentukan pola atau cara membentuk hukum dan memperbarui hukum melalui proses legislasi, sehingga terbentuk suatu *legal policy* yang bersifat sebagai hukum yang akan diberlakukan untuk penciptaan lapangan kerja. Ini berarti politik hukum dari Undang-Undang Cipta Kerja adalah pembentukan hukum dengan menerapkan *Omnibus Law* dalam perumusan hukum untuk peningkatan investasi sehingga terciptanya lapangan kerja.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm 521

<sup>18</sup> Suwandi Arham, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Vol 7, No. 2, hlm. 117.

<sup>19</sup> Ibid, hlm. 222

### C. Tinjauan Umum Tentang Pengertian Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan awalnya disebut hukum perburuhan dan masih digunakan oleh para ahli hukum dan akademisi hingga saat ini, hukum perburuhan berasal dari kata “*arbeidsrecht*”. Arti kata *arbeidsrecht* sendiri memiliki banyak batasan pengertiannya.<sup>20</sup> Menyamakan kata buruh dengan pekerja, dalam pasal 1 UU No. 2 Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah “tenaga kerja” mencakup pengertian umum setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan dirinya dan masyarakatnya.<sup>21</sup> Tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau menegakkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja dari kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas, seperti membuat atau memberlakukan undang-undang dengan paksaan agar pengusaha tidak melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja.

Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja<sup>22</sup>. Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral

---

<sup>20</sup> Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), hlm. 12

<sup>21</sup> Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 2009) hlm. 43

<sup>22</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, 2006), hlm. 1

dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>23</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain. Abdul Kharim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu: <sup>24</sup>

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan;
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;

---

<sup>23</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 2003, hlm. 9

<sup>24</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) hlm. 5

4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja/ buruh saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait. Luasnya para pihak ini karena masing-masing pihak yang terkait dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja/buruh, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, dan pemerintah/penguasa.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah. Oleh sebab itu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.<sup>25</sup> Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka

---

<sup>25</sup> Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm.76

perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya.<sup>26</sup>

Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945), khususnya Pasal 27 (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat betapa pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja untuk memperoleh hak-haknya maka di rumuskanlah Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.<sup>27</sup> Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1) keselamatan dan kesehatan kerja; 2) moral dan kesusilaan; dan 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk

---

<sup>26</sup> Ibid, hlm.77

<sup>27</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 6

melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut Undang-Undang BPJS), menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

#### **E. Tinjauan Umum Tentang Tujuan Hukum Ketenagakerjaan**

Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Republik Indonesia yang mengatur tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 76, 81, 82, 83, 84 dan pasal 93. Selain itu juga berpedoman pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh Perempuan.

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau

menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Berdasarkan rumusan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Hukum Ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut: “serangkaian peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah”.<sup>28</sup>

Peranan Hukum Ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dibentuk dan memiliki tujuan yang disebutkan di Pasal 4 UU Ketenagakerjaan yaitu:

1. Mendayagunakan serta memberdayakan tingkat tenaga kerja secara optimal dan secara manusiawi. Tujuan ini bermaksud untuk menghindari dan meminimalisir perlakuan tidak manusiawi antara pemberi kerja dengan pekerjanya, terutama pemaksaan terhadap kerja *Overtime* (OT) atau dimaksud dengan kerja lembur, kekerasan secara verbal maupun secara fisik, dan bentuk-bentuk sejenisnya.

---

<sup>28</sup> Halili Toha, Hari Pramono. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Cetakan Pertama, Jakarta: Bina Aksara. 1987. hlm 1



2. Menciptakan kesetaraan terhadap kesempatan dalam bekerja serta menyediakan tenaga kerja yang memenuhi kebutuhannya dalam pembangunan nasional dan daerah. Tujuan ini bermaksud untuk kesejahteraan masyarakat yang sedang bekerja. Disini, asas kemanfaatan, perlindungan, nilai keadilan dan ketertiban adalah hal-hal yang harus dijamin oleh hukum ketenagakerjaan. Jalan untuk memberantas krisis moneter yang sedang terjadi di Indonesia dengan ini bersama masyarakat, khususnya para pekerja, menjadikan alasan terutama untuk penstabilan ekonomi global, meminimalisir tingkat pengangguran yang disebabkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat bangkrutnya perusahaan yang menimbulkan dampak yang besar dengan menjaga kesetaraan moneter.
3. Adanya perlindungan terhadap tenaga kerja demi mewujudkan kesejahteraan. Tujuan ini bermaksud menjamin, melindungi kesejahteraan serta keberlangsungan hidup para pekerja yang keselamatannya dilindungi. Namun tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan secara sepihak, mengurangi gaji tanpa penjelasan, serta hal-hal lain yang dapat merugikan pekerja adalah bagian dari ketidakadilan yang bahkan para pekerja tersebut tidak dapat menuntutnya. Meski permasalahan terkait ketenagakerjaan adalah hal yang masih marak terjadi, mulai dari demo kenaikan upah, kesejahteraan yang tidak dipenuhi, pemerintah tetap berusaha untuk meningkatkan dan meraih keadilan milik para pekerja.

4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga. hukum ketenagakerjaan dibuat demi kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan, kesepadanan upah, keselamatan dalam bekerja, fasilitas kesehatan seperti BPJS ketenagakerjaan, dan keuntungan lainnya yang dapat menunjang keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

#### **F. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja**

Perjanjian Kerja telah diatur di dalam buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata yaitu tentang Perikatan yang bersifat terbuka. Perjanjian atau kontrak adalah arti dari bahasa Inggris yaitu *contract law*, dan *overeenscomsrecht* dalam bahasa Belanda. Salim H.S menjelaskan, kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang yang lainnya atau dimana kedua pihak tersebut saling mengikat diri untuk melaksanakan suatu hal.<sup>29</sup>

Lahirnya sebuah perjanjian kerja, maka secara otomatis pihak pemberi kerja dengan pekerja atau karyawan akan terikat dalam suatu hubungan yang disebut hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan karyawan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja.<sup>30</sup>

Di dalam sebuah hubungan kerja, terdapat 3 unsur yaitu :

---

<sup>29</sup> Salim HS, *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*, 2007, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 57

<sup>30</sup> Ibid

## 1. Pekerjaan

Pekerjaan memiliki makna yang luas, jenis dan ruang lingkup yang amat sangat beragam. Karena keberagaman yang ada, dapat kita lihat bahwa di UU Ketenagakerjaan tidak dijabarkannya secara spesifik tentang arti dari pekerjaan. Hukum ini diciptakan supaya undang-undang dengan sendirinya dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Disini, Undang-undang hadir sebagai dasar hukum dalam peraturan seputar ketenagakerjaan termasuk pembuatan kontrak kerja secara tertulis yang sesuai dengan peraturan Pasal 54 UU Ketenagakerjaan yang disebutkan harus memuat:

- 1) *“Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.”*
- 2) *“Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja.”*
- 3) *“Jabatan atau jenis pekerjaan.”*
- 4) *“Tempat pekerjaan.”*
- 5) *“Besarnya upah dan cara pembayaran.”*
- 6) *“Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja/buruh.”*
- 7) *“Awal mula dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.”*
- 8) *“Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat serta ditandatangani para pihak dalam perjanjian kerja.”*
- 9) *“Tanda tangan para pihak”*

Keabsahan sebuah kontrak kerja yang dibuat harus menyesuaikan dengan hukum serta peraturan yang berlaku di Indonesia, peraturan

tersebut diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yang menyebutkan ada 4 (empat) syarat yaitu :

- 1) *“Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya.”*
- 2) *“Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.”*
- 3) *“Suatu pokok persoalan tertentu.”*
- 4) *“Suatu sebab yang tidak terlarang.”*

Tak hanya di situ, penyesuain juga harus dilakukan terhadap Pasal 52 ayat 1 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan dengan jelas yaitu bahwa perjanjian kerja dibuat harus didasari oleh:

- 1) *“Kesepakatan dari kedua belah pihak.”*
- 2) *“Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.”*
- 3) *“Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.”*
- 4) *“Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”*

## 2. Upah

Pasal 1 Angka 30 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa upah adalah hak karyawan atau pekerja yang diberikan oleh pemberi kerja sebagai imbalan atas penyedia jasa dan/atau pekerjaan yang telah dibuat dan diselesaikan oleh pekerja atau karyawan yang sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau dengan peraturan undang-undang berikut juga dengan tunjangan dan lain-lainnya kepada pekerja. Pekerja menerima upah sedangkan pemberi kerja membayar upah. Upah

termasuk bagian dari aturan perjanjian kerja, kesepakatan atau dengan peraturan undang-undang ketenagakerjaan yang sebagaimana mestinya. Pada dasarnya, upah adalah bagian dari perjanjian kerja yang telah tercipta antara pemberi kerja dengan pekerja atau karyawan selama perjanjian kerja tersebut berlaku dan tidak bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan. Bilamana ketentuan terhadap upah tersebut telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketentuan upah yang berlaku adalah yang tertera di dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan UU Ketenagakerjaan menyebutkan kesepakatan adalah kunci dari salah satu keabsahannya suatu perjanjian tanpa dibantah oleh apapun. Kesepakatan tentang upah dalam nilai besar tidak diperbolehkan rendahnya melebihi atau bertentangan dengan perundang-undangan. Pelanggaran terhadap perundang-undangan akan disebut batal demi hukum.

### **G. Tinjauan Umum Tentang Karyawan Tetap**

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau

perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Karyawan tetap adalah karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut. Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.<sup>31</sup>

#### **H. Tinjauan Umum Tentang Karyawan *Outsourcing***

Berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66.

---

<sup>31</sup> Edianto, B. 2015. Jurnal Pelita Informatika Budi Dharma, ISSN: 2301-9425, Volume: IX, Nomor. 2015

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.

Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). *Outsourcing* awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru di bidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisiensi bagi dunia usaha. Pengusaha tidak perlu disibukkan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan pikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan khusus bergerak dibidang itu.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ed. Revisi-13*, 2015, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 168-169