

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING*  
PADA BANK BNI SYARIAH KC KM 12 PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Program Studi Hukum Program Sarjana**

**Oleh:**

**Rusi Madona  
NIM : 50 2017 178**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2021**



## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama** : Rusi Madona  
**Tempat Tanggal Lahir** : Pangkalan Balai, 12 Desember 1999  
**Status** : Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas  
Muhammadiyah Palembang  
**Nim** : 50 2017 178  
**Program Studi** : Hukum Program Sarjana  
**Program Kekhususan** : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING*  
PADA BANK BNI SYARIAH KC KM 12 PALEMBANG**

Adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang saya sebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademik.

Palembang, 28 Februari 2021

Yang Menyatakan,



Rusi Madona

## **MOTTO**

**“Dan bersabarlah terhadap apa yang mereka katakan dan tinggalkanlah mereka dengan cara yang baik.”**

**(Q.S : Al-Muzzammil : 10)**

### **Ku Persembahkan kepada:**

- **Ayah dan Ibuku yang selalu berjuang, mendoakan, mendidik dan menjadi penyemangat hidupku.**
- **Teman seperjuangku di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.**
- **Almamater yang kubanggakan.**

## ABSTRAK

### Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang

RUSI MADONA

Pekerja *outsourcing* yang bekerja dari lembaga penyedia layanan penempatan buruh dilindungi secara hukum. Beberapa hal penting misalnya, kepastian hubungan kerja, pengupahan kesejahteraan telah diatur dalam UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa lembaga pelayanan penempatan buruh swasta wajib berstatus badan hukum dan memiliki izin tertulis dari menteri tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* ada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang dan Kendala yang terjadi dalam perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* pada bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang, yang bersifat deskriptif.

Teknik pengumpulan data dilakukan mulai dari penelitian kepustakaan (*library research*), dalam usaha mendapatkan data sekunder dengan cara mengkaji bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang relevan yaitu berupa buku-buku, hasil penelitian dan hasil karya (ilmiah) sedangkan data lapangan (*field reserch*), diperoleh melalui wawancara pihak Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang. Teknik pengolahan data dilakukan dengan cara mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan secara tekstual, lalu dikonstruksikan secara kualitatif, untuk selanjutnya ditarik suatu kesimpulan.

Berdasarkan pembahasan dalam skripsi ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang yaitu diberikannya jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja *outsourcing* berupa gaji, upah lembur, hak libur berupa cuti dan adanya jaminan sosial tanpa diskriminasi.
2. Kendala yang terjadi dalam perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* pada bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang sebagai berikut:
  - a. Pekerja *outsourcing* itu kurang disiplin dengan kewajibannya.
  - b. Perusahaan *outsourcing* menjadikan pekerja *outsourcing* untuk memberikan informasi perusahaan tempatnya bekerja.
  - c. Kontrak kerja peekerja *outsourcing* yang relatif singkat akan membuat perusahaan kerepotan untuk sering memperbarui kontrak kerja.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja *Outsourcing*, Bank BNI Syariah.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, shalawat serta salam kita curahkan kepada jun-jungan kita Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat hingga akhir zaman, atas segala berkat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan Judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang”**

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna sebagaimana mestinya, akan tetapi berkat adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya kesukaran dan kesulitan tersebut dapat dilalui.

Pada penulisan Skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Dr. Abid Djazuli, SE, MM.**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak **Nur Husni Emilson, S.H., Sp.N., M.H.**, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Wakil Dekan I Bapak **M. Soleh Idrus, S.H., M.S.**, Wakil Dekan II Ibu **Mona Wulandari, S.H., M.H.**, Wakil Dekan III Bapak **Mulyadi**

**Tanzili, S.H., M.H.,** Wakil Dekan IV **Bapak Rijalush Shalihin, S.E.I., M.H.I** Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak **Yudhistira Rusydi, S.H., M.Hum,** selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak **H. Abdul Hamid Usman, S.H., M.Hum,** selaku Dosen Pembimbing I Yang telah sabar membimbing serta memberikan pengarahan dengan tulus ikhlas selama proses penulisan ini.
6. Bapak **Burhanuddin, S.H., M.H,** selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan petunjuk dan arahan selama penulisan dan penyusunan skripsi.
7. Bapak **M. Soleh Idrus, S.H., M.S,** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan serta arahan selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Ibu **Dr. Serlika Aprita, S.H., M.H,** selaku Dosen Muhammadiyah Palembang yang telah mendidik serta memberi masukan selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta Staf Administrasi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
10. Orangtuaku tercinta Ayah **M. Ruslan** dan Ibuku Tersayang Ibu **Citra Dewi** atas nasihat, bimbingan, doa, dan kerja keras Ayah Bunda yang

telah mendidik saya dengan penuh kesabaran dan penuh kasih. Semoga kelak saya bisa membanggakan kalian.

11. Keluarga besar yang saya sayangi dan saya banggakan terimakasih untuk semua motivasi dan semangat yang diberikan.
12. Sahabat-sahabatku, **Vina Panduwinata, Sebtiani Permatasari, Riawita, Fadilla Anggraini, Rian Fehriza Apriansyah** dan **Agung Sanjaya** yang selalu ada dan telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman seperjuangan-ku Angkatan 2017.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga segala bantuan amal kebaikan kalian mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Oleh karena itu penulis sangat berterima kasih dan juga mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dalam rangka perbaikan skripsi ini agar dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Billahi Fii Sabilillah Fastabiqul Khairat  
Wassalamu'alaikum Warrahmatullah Wabbarakatuh

Palembang, 28 Februari 2021  
Hormat saya,

Rusi Madona



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iii
MOTTO .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	8
C. Ruang Lingkup dan Tujuan.....	9
D. Kerangka Konseptual.....	10
E. Metode Penelitian .....	11
F. Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian <i>Outsourcing</i> .....	14
B. Pengaturan Pekerja <i>Outsourcing</i> .....	16
1. Dasar Pelaksanaan <i>Outsourcing</i> .....	17
2. Syarat Perusahaan Penyedia Tenaga <i>Outsourcing</i> .....	17
C. Tujuan dan Risiko <i>Outsourcing</i> .....	18
1. Tujuan <i>Outsourcing</i> .....	18
2. Risiko <i>Outsourcing</i> .....	21
D. Institusi Penerima Pekerja <i>Outsourcing</i> .....	25
1. Institusi Pemerintah .....	25
2. Institusi Swasta .....	27

E. Perlindungan Hukum Pekerja <i>Outsourcing</i> Ditinjau dari Prinsip Kepastian Hukum .....	31
1. Perlindungan Hukum Pekerja <i>Outsourcing</i> ditinjau Dari Prinsip Keadilan.....	31
2. Perlindungan Hukum Pekerja <i>Outsourcing</i> Ditinjau Dari Prinsip Kepastian Hukum.....	40
F. Pengertian Bank BNI Syariah .....	46
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja <i>Outsourcing</i> Pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang .....	51
B. Kendala Yang Terjadi Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja <i>Outsourcing</i> Pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang .....	56
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60
DAFTAR PUSTAKA .....	61
LAMPIRAN.....	65

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pengertian *Outsourcing* dalam hubungan kerja tidak ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi dalam pasal 64 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Menurut Radjagukguk. HP, bahwa *outsourcing* adalah hubungan kerja fleksibel yang berdasarkan pengirimana atau peminjaman pekerja.<sup>1</sup>

Pelaksanaan *outsourcing* dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan tertentu hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Namun demikian, pada dasarnya praktek *outsourcing* tidak dapat dihindari oleh pengusaha, apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan pengusaha dengan berlakunya Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seakan mendapat legalisasi memberlakukan praktik *outsourcing* tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh Undang-Undang.

---

<sup>1</sup>Radjagukguk. HP, 2004, *Kepastian Hukum Untuk Pekerja Outsourcing*.Makalah,hlm.20.

Menurut pakar Hukum Pemburuan Indonesia, yaitu R. Iman Soepomo menegemukakan bahwa : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.<sup>2</sup>

Ada 3 pihak dalam sistem *outsourcing*, yaitu:

1. Perusahaan principal (pemberi pekerjaan)
2. Perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja)
3. Tenaga kerja.<sup>3</sup>

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.<sup>4</sup> Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan.

Hubungan kerja pada masa sekarang ini secara umum disebut hubungan kerja yang fleksibel, dalam arti hubungan kerja terjadi dewasa ini tidak

---

<sup>2</sup>Iman Soupomo,1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, hlm.9.

<sup>3</sup>Libertus Jehani,2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Praminta Offset,Jakarta, hlm.1.

<sup>4</sup>Lalu Husni, 2003, *Mengenai Outsourcing*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.177.

memberikan jaminan kepastian apakah seseorang dapat bekerja secara terus menerus dan hal-hal lain yang berkaitan dengan haknya. Fleksibilitas menyangkut waktu melakukan pekerjaan yang tidak selalu terikat pada jam kerja yang ditentukan pemberi kerja, juga ditentukan oleh pekerja sendiri dalam praktik pada mulanya ditemukan ada 4 jenis hubungan kerja fleksibel, yaitu :<sup>5</sup>

- a. Hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman kerja
- b. Hubungan kerja yang dilaksanakan di rumah
- c. Hubungan kerja bebas
- d. Hubungan kerja berdasarkan panggilan.

Tenaga pekerja yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja. Akibatnya, pekerja selalu mengikuti tenaganya ke tempat di mana dipekerjakan dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

*Outsourcing* memiliki tujuan strategis dan tujuan berjangka panjang.<sup>6</sup> Tujuan strategis dari suatu *outsourcing* yaitu bahwa *outsourcing* digunakan

---

<sup>5</sup>RR Ani Wijayanti,2004, *Penyerahan Sebagai pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, dalam Bunga Rampai Masalahh-Masalah Hukum Masa Kini, UKI press, hlm.65.

<sup>6</sup>Richardus Eko Indrajit & Richardus Djokopranoto,2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, hlm.37-38.

oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat meningkatkan pangsa pasar. Oleh karena itu, pekerjaan harus diarahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman dari pada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan tidak sekedar penyerahan pada pihak ketiga saja.

Maksud dari tujuan strategis *outsourcing* adalah bahwa dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetensi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Kompetensi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk, dan layanan. Hal-hal inilah yang menjadi maksud dan harapan utama dari suatu perusahaan dalam melakukan *outsourcing*. Pemberi jasa memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam menjaga dan memperoleh keunggulan kompetitif dalam hal harga produk, mutu produk, dan layanan.

Tujuan berjangka dari *outsourcing* dimaksudkan bahwa tujuan strategis selalu berjangka panjang, bukan untuk keperluan sesaat. Karena menjaga kehidupan organisasi dan mengusahakan pengembangan perusahaan adalah tujuan yang terus menerus dan berjangka panjang, bahkan sangat panjang. Dalam hal inilah diperlukan pula rencana jangka panjang perlu dilengkapi dengan rencana jangka menengah dan rencana jangka pendek, yang semuanya diperlukan dalam *outsourcing*.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>*Ibid*, hlm.42.

Dengan diberlakukannya UU No. 13 Tahun 2003 dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan. Disamping itu juga menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.<sup>8</sup>

Kepastian hukum menurut Soedikno Mertokusumo, merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum. Dalam hal ini Soedikno Mertokusumo mengartikan kepastian hukum merupakan.<sup>9</sup>“Perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu”.

Sedangkan menurut Scheltema dalam kaitannya dengan menguraikan unsur-unsur negara hukum dimana salah satu unsur negara adalah adanya kepastian hukum. Dalam kaitannya ini dikatakan bahwa unsur-unsur turunan dari kepastian hukum yaitu:<sup>10</sup>

1. Asas legalitas
2. Adanya undang-undang yang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga warga dapat mengetahui apa yang diharapkan
3. Undang-undang tidak boleh berlaku surut
4. Pengendalian yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain.

---

<sup>8</sup>Hadi Setia Tunggal, 2009, *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, hlm.3.

<sup>9</sup>Soedikno Mertokusumo, 1999, *Mengenal Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm.145.

<sup>10</sup>Ida Bagus Kumara Adi Adnyana I, Op.cit, hlm.164.

Dalam Pasal 27 ayat(2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa: Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari amanat pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain:<sup>11</sup>

1. Hak atas upah yang layak
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti
3. Hak atas PHK
4. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya.

Bentuk perjanjian antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam Pasal 65 ayat (2)

---

<sup>11</sup>Barzah Latupono, 2011, *Perlindungan Hukum dan Hak-hak*, Jurnal Sasi, Maret, Vol.17 No.3.



Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Sistem pekerja *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian dan pekerja/buruh tidak boleh melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan *outsourcing* menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti, seperti kantin, Operator Telepon, *Call Centre*, *Security*, *Cleaning Service* dan lain-lain.<sup>12</sup>

Adanya sistem kontrak kerja ini juga lebih mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat dapat diterapkan atau disepakati adanya insentif atau bonus yang dikaitkan dengan kinerja pekerja. Apabila pekerja dinilai berprestasi akan mendapatkan bonus atau insentif yang lebih besar.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup>Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Depok, hlm.177.

<sup>13</sup>Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.49.

BNI Syariah mempunyai kebijakan tersendiri dalam penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* yaitu memilih perusahaan *outsourcing* yang benar-benar terpercaya hal ini menghindari terjadinya kecurangan atau penipuan serta profesionalitas kinerja yang dipertaruhkan, adanya *Job Description* yang jelas, mendapatkan insentif yang diberikan diluar gaji pokok.

Jika pihak Bank memperkerjakan pegawai *outsourcing* itu lebih dari pukul 16:00 maka Bank akan memberikan uang lembur, dan jika pegawai *outsourcing* melakukan pelanggaran sebanyak 3 (tiga) kali maka akan langsung dikembalikan ke Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP). Jenis Perjanjian kerja kontrak *outsourcing* ini adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk perkerja tertentu dan para pihak yang bertanda tangan dalam perjanjian ini yaitu PIHAK PERTAMA yaitu Bank BNI Syariah dengan PIHAK KEDUA yaitu Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dengan secara singkat, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :Perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang ?

2. Apakah kendala yang terjadi dalam perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang ?

### **C. Ruang Lingkup dan Tujuan**

Dalam penelitian ini penulis melakukan pembatasan dalam pembahasan masalah dengan menitikberatkan perhatian pada perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang dengan mengambil lokasi penelitian pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang (KC) KM 12 Palembang dan tidak kemungkinan untuk juga membahas hal-hal lain yang berhubungan dengan permasalahan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang
2. Untuk mengetahui kendala yang terjadi dalam perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi penulis dan sekaligus merupakan sumbangan pemikiran khususnya bagi Hukum Perdata yang dipersembahkan sebagai pengabdian pada Almamater.

#### D. Kerangka Konseptual

Dalam Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang disebutkan bahwa :

Definisi operasional atau kerangka konseptual adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya. Untuk ilmu hukum dapat diambil misalnya dari peraturan perundang-undangan. Definisi operasional mempunyai tujuan untuk mempersempit cakupan makna variabel sehingga data diambil akan lebih terfokus.<sup>14</sup>

Untuk itu guna memudahkan pembahasan dalam penelitian ini perlu dikemukakan beberapa definisi operasional sehubungan dengan istilah-istilah yang terkait dengan permasalahan antara lain.

1. Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>15</sup>
2. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Antara lain orang yang bekerja kepada seseorang

---

<sup>14</sup>Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, 2005, *Buku Pedoman penulisan Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, hlm.5.

<sup>15</sup>Setiono, 2004, *Supremasi hukum*, Surakarta, UNS, hlm.3.

dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.<sup>16</sup>

3. *Outsourcing* adalah penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, perusahaan *outsourcing* merupakan perusahaan yang menyediakan jasa dan menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu ke perusahaan yang membutuhkan.<sup>17</sup>
4. Bank BNI syariah adalah Perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang kegiatannya memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik jasa maupun produk perbankan lainnya. BNI Syariah dibentuk secara mandiri melalui Tim Proyek Internal. .<sup>18</sup>

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan sifat penelitian**

Selaras dengan pembahasan permasalahan, maka jenis penelitian ini tergolong penelitian hukum sosiologis, yang bersifat deskriptif dengan menggambarkan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang dan kendala yang terjadi dalam perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang, sehingga tidak menguji hipotesa.

---

<sup>16</sup>Maimun,2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*,PT. Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.13.

<sup>17</sup>Iftida Yuser, 2008, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM, Jakarta, hlm.3.

<sup>18</sup>Antonio Syafi I Muhammad,2001, *Bank Syariah dari Teori ke praktik*, Gema Insani, Jakarta, hlm.38.

## 2. Jenis data

Sehubungan dengan itu, maka jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer.

## 3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulana data, dilakukan dengan cara:

### a. Penelitian Kepustakaan (Library Research).

Penelitian kepustakaan, yaitu melakukan pengkajian terhadap data sekunder berupa bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (literatur, laporan hasil penelitian, makalah, karya ilmiah yang dimuat dalam majalah ilmiah), dan bahan hukum tertier (kamus Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, kamus Bahasa Belanda, kamus hukum, ensiklopedia, data statistik) yang relevan dengan permasalahan penelitian ini.

### b. Penelitian Lapangan (Field Research).

Penelitian lapangan, yaitu pengumpulan data primer dengan melakukan observasi dan wawancara dengan pihak-pihak terkait, antara lain pejabat terkait pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang.

## 4. Teknik pengolahan data

Pengolahan data dilakukan dengan cara mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan secara tekstual, lalu dikonstruksikan secara kualitatif, untuk selanjutnya ditarik suatu kesimpulan.

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari empat bab yaitu:

**BAB I** : Pendahuluan

Pada bab ini terdiri dari latar belakang, permasalahan, ruang lingkup dan tujuan, kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II** : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini membahas mengenai institusi penerima pekerja *outsourcing*, pengaturan pekerja *outsourcing*, pengertian *outsourcing*, tujuan dan risiko *outsourcing*, perlindungan hukum pekerja *outsourcing* ditinjau dari prinsip kepastian hukum.

**BAB III** : Pembahasan

Pada bab ini membahas mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang dan kendala yang terjadi dalam perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* pada Bank BNI Syariah KC KM 12 Palembang.

**BAB IV** Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Abdul Rachmad Budiono, 1997, *Hukum Pemburuan Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Pemburuan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Agus Yudha Hernoko, 2011, *Hukum Perjanjian Asas Proposional Dalam Kontrak Komersial*, Kencana, Jakarta.
- Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep Dari Kasus*, Harvarindo, Jakarta.
- Antonio Syafi I Muhammad, 2001, *Bank Syariah dari Teori ke praktik*, Gema Insani, Jakarta.
- Chdir Ali, 2005, *Badan Hukum*, PT. Alumni, Bandung.
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, 2005, *Buku Pedoman penulisan Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang.
- Gatot Supramono, 2009, *Hukum Perseroan Terbatas*, Djambatan, Jakarta.
- Gunarto Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hadi Setia Tunggal, 2009, *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta.
- I.G Rai Wadjaya, 2009, *Hukum Perusahaan*, Kasaint Blanc, Bekasi.
- I Wayan Sudarsa, 2010, *Outsourcing Merugikan Pekerja*, Tokoh, Denpasar.
- Imam Sjahputra Tunggal, 2009, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta.
- Iman Soupomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta.
- Iftida Yusar, 2008, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM, Jakarta.



- , 2010, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kasmir, 2004, *Bank dan Lembaga Keuangan lainnya*, Edisi revisi cetakan 8, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2003, *Mengenai Outsourcing*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Libertus Jehani, 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Praminta Offset, Jakarta.
- Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, 2010, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No.13 Tahun 2003*, PT. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.
- Moch Nurachmad, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing*, Visimedia, Jakarta.
- Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang.
- Oktav P. Zamani, 2008, *Sukses Karyawan Kontrak*, PPM Manajemen, Jakarta.
- Radjaguguk, HP, 2004, *Kepastian Hukum Untuk Pekerja Outsourcing*, Makalah.
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- RR Ani Wijayanti, 2004, *Penyerahan Sebagai pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan*, dalam Bunga Rampai Masalahh-Masalah Hukum Masa Kini, UKI press.
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sebagai Penuntun Untuk Merencanakan Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta.
- , 2006, *Hukum Acara Perburuhan*, DSS Publishing, Depok.
- Setiono, 2004, *Supremasi hukum*, Surakarta, UNS.

- Soedikno Mertokusumo, 1999, *Mengenal Hukum Sebuah Pengantar*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Sulastono, 2008, *Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebelum Instroduksi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Suwondo Candra, 2004, *Outsourcing Implementasi di indonesia*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Depok.
- Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, Prenadamedia Group, Jakarta.

## **B. Jurnal**

- Barzah Latupono, 2011, *Perlindungan Hukum dan Hak-hak*, Jurnal Sasi, Maret, Vol.17 No.3.
- Doni cahyono, 2005, *Pegawai Pada Instansi Pemerintah Dengan Sistem Perjanjian Kerja Outsourcing*, Jurnal Ilmu Hukum, Juli-November.
- Mohd Syaufii Syamsuddin, 2005, *Peluang dan Tantangan Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga (Outsourcing)*, dalam Informasi Hukum Vol.3 Tahun VII.
- Nova Asmirawati, 2011, *Pekerja Outsourcing Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jakarta, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Jurnal Legislasi Indonesia, September, Vol.8 No.3.
- R. Ajeng Entaresmen, 2016, *Strategi Pemasaran*, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol.9 No.1.
- Septarina Budiwati, 2019, *Perizinan dan Perjanjian Dalam Perusahaan Outsourcing*, Jurnal Ilmu Hukum, September, Vol.3 N0.2.
- Siti Kunarti, 2009, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan*, Jurnal Dinamika Hukum, April, Vol.9 No.1.

**C. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.