

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia ketenagakerjaan dan persaingan usaha yang semakin kompetitif dalam pembangunan ekonomi nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dengan tujuan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja harkat, serta mewujudkan masyarakat, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual, dalam perkembangan ekonomi antara pelaku usaha dan tenaga kerja sebagai sistem hukum yang menjalin kemajuan aspek perekonomian suatu negara untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dari mulai pembinaan, pengarahan dan perlindungan jaminan tenaga kerja untuk memperoleh kesejahteraan hidup dalam pembangunan ketenagakerjaan.¹

Tenaga kerja mempunyai kedudukan penting sebagai aset negara yang patut dilindungi haknya, secara normatif diatur mengenai jaminan terhadap tenaga kerja, termasuk dalam hal untuk memperoleh pekerjaan. berhak atas pekerjaan yang layak dan kewajiban pemerintah yaitu menciptakan peluang lapangan kerja bagi masyarakat yang akan memperoleh pekerjaan dan sesuai dengan prinsip *Equality Before The Law* sesuai dengan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum adalah

¹ Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melalui, <http://www.hukumonline.com/pusat/detail/13146/node/10/undangundang-nomor-13-tahun-2003>, Diakses akses 27 Februari 2018.

sama baik itu masyarakat maupun pemerintah, keterkaitan terhadap pelaksanaan kerja dengan menggunakan sistem *outsourcing* atau sistem kerja lainnya tujuannya adalah untuk menciptakan kesempatan kerja untuk mengurangi pengangguran, menampung penambahan pekerja bagi seluruh program pembangunan ketenagakerjaan serta kegiatan usaha yang banyak menyerap pekerja.²

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian tersebut memberikan pemahaman menjelaskan mengenai hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak antara pekerja atau buruh yang di dalamnya memuat unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah. Para pihak dalam perjanjian kerja yaitu pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai orang yang menjalani kewajiban untuk bekerja untuk mengikatkan diri terhadap perjanjian kerja.

Perjanjian kerja tersebut harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh melaksanakan pekerjaan dengan melampirkan draf perjanjian kerja, perjanjian kerja sebagai suatu syarat yang harus dipenuhi agar terciptanya hubungan kerja. Dalam bidang ketenagakerjaan yang mengatur sistem kerja *outsourcing* sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain diharuskan memenuhi persyaratan.

² Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Pradaya Paramita, akarta, hlm. 43.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, *outsourcing* tidak dijelaskan secara langsung di dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya mengatur mengenai perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan terhadap perusahaan lain yang disebut sebagai pihak ketiga melalui perjanjian pemborongan.³

Hal ini juga diatur dalam Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan mengenai setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat, penjabaran amanat Undang-Undang 1945, ditetapkan Pasal 41 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia bahwa setiap orang memiliki jaminan sosial untuk pengembangan pribadinya secara utuh agar dapat memberikan kesejahteraan atas pendidikan sandang dan pangan terhadap dirinya dan keluarganya.⁴

Sejauh ini belum ada ketentuan lebih lanjut mengenai tenaga kerja *outsourcing*, khususnya mengenai jenis pekerjaan apa saja yang termasuk kegiatan inti (*core business*) dan bersifat penunjang (*non core business*) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak di jelaskan secara rinci tentang kegiatan inti dan kegiatan penunjang dalam suatu perusahaan.⁵

Lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh, utamanya terhadap pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* dapat dilihat

³ Hadi Setia Tunggal, 2013, *Pokok-Pokok Outsourcing Peraturan menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. 13/2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Yang Layak*, Harvarindo, hlm. 11

⁴ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hl. 199.

⁵ <http://business-law.binus.ac.id/2016/05/19/konsep-outsourcing-dan-penguatan-hak-pekerja/>, Diakses 15 April 2018

dari banyaknya penyimpangan dan atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjalankan bisnis penyediaan tenaga kerja *outsourcing*.

Tidak jarang dalam pelaksanaan bisnis *outsourcing*, pihak pemborong atau penyedia jasa pekerjaan atau buruh melakukan kecurangan yang memberikan dampak negatif pada pekerja/buruh seperti pengurangan dalam pemberian upah yang diterima oleh pekerja/buruh tidak sesuai dengan perjanjian kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan (*user*) dan pemborong pekerjaan (*vendor*), tidak memuat alur pekerjaan yang seharusnya dilakukan klasifikasi antara pekerjaan inti (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*), tidak diberikannya jaminan sosial terhadap pekerja/buruh, berbagai kesalahan itu disebabkan karena perusahaan kurang bertanggung jawab terhadap hak-hak pekerja/buruh sehingga mengabaikan syarat-syarat kerja yang telah diatur di dalam perjanjian kerja antara para pihak. Hal tersebut dapat diberikan sanksi oleh pihak yang bertanggung jawab.

Penyimpangan dan pelanggaran yang di kategorikan Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing*, sehingga dalam praktiknya yang di *outsource* adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang di *outsource* mengakibatkan pekerja/buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses

produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh Undang-Undang.⁶

Dalam dunia ketenagakerjaan dan semakin ketatnya perselisihan hubungan industrial dengan adanya sistem *outsourcing* yang diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Berdasarkan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencantumkan syarat-syarat yang harus dipenuhi agar suatu pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan lain yaitu :

- 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.

Dalam proses bisnis banyak perusahaan yang menggunakan jasa perusahaan *outsourcing* dengan mempertimbangkan agar perusahaan lebih fokus terhadap kegiatan inti atau *core business* di suatu perusahaan dengan melimpahkan hal-hal yang bersifat operasional kepada pihak lain agar perusahaan lebih fokus terhadap bisnis utama di perusahaan tersebut namun dalam prakteknya makin banyak kegiatan utama atau pekerjaan pokok yang tidak hanya sekedar kegiatan penunjang perusahaan yang di *outsourcing* kan, tentunya hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh peraturan Perundang-undangan. Pekerjaan pokok yang harusnya dilakukan oleh pekerja tetap atau pekerja kontrak tetapi kenyataannya dikerjakan oleh pekerja *outsourcing*.

⁶ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, hlm.6

Pengawasan terhadap kegiatan inti *core business* dan kegiatan penunjang *non core business* masih belum terlaksana dengan baik penyerahan sebagian pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan lain sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, pada kenyataannya pihak perusahaan masih bingung atas alur yang tergolong kegiatan inti dan kegiatan penunjang di suatu perusahaan.

Kegiatan inti dalam suatu perusahaan dapat terjalin dengan baik ketika ada pemisahan antara kategori *core business* dan *non core business*, pemilihan *outsourcer* yang kompeten, penyusunan perjanjian yang sesuai dengan regulasi hukum yang berlaku, *work climate* yang kondusif.⁷ *Core competency* sebagai inti dalam suatu perusahaan yang berbeda untuk keunggulan dan kesuksesan dalam jangka panjang.⁸

Pekerja *outsourcing* tidak menerima perlindungan kerja dan permasalahan terkait penempatan tenaga kerja pada kegiatan inti *core business* dan kegiatan penunjang pekerjaan *non core business*, seperti yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Dalam praktek di bidang industri bahwa pekerja yang di alih daya (*outsource*) pada umumnya bukan kegiatan penunjang (*non core business*) sehingga ada potensi masalah yang timbul terkait pembuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai kegiatan inti dan tidak inti dalam suatu perusahaan.

⁷ Hadi Setia Tunggal, *Op Cit.*, hlm. 33.

⁸ <http://www.businessdictionary.com/definition/core-competencies.html>, Diakses 14 April 2018.

Sebagai contoh dalam hal ini adalah kegiatan inti *core business* dan kegiatan penunjang dalam bidang pekerjaan penunjang instalasi listrik yang merupakan elemen penting yang ada di dalam bangunan maupun di luar bangunan, belum ada kejelasan kontrak kerja yang kongkrit terhadap kegiatan utama yang terdapat di perusahaan instalasi listrik terkait dengan kegiatan inti tenaga kerja adalah pemasangan instalasi listrik yang dilakukan pekerja *outsourcing*, hal ini menjadi permasalahan karena tidak sesuai dengan apa yang menjadi ketentuan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur Pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok, kecuali kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, hal ini menjadi suatu permasalahan hukum karena ada perbedaan yang diatur di dalam Undang-Undang dan kenyataan dalam praktek terkait dengan penyimpangan kegiatan inti yang seharusnya di lakukan oleh tenaga kerja *outsourcing*.

Regulasi dan kebijakan pemerintah belum mampu membuat suatu aturan yang tegas terkait dengan tenaga kerja *outsourcing* khususnya terkait dengan kegiatan inti atau *core business* karena dengan adanya tuntutan terkait dengan hak pekerja dan perbedaan pelaksanaan yang tidak sesuai terkait dengan kegiatan inti dan kegiatan penunjang di perusahaan dan perlindungan hukum dan syarat-syarat kerja dan status tenaga kerja, maka perlu di susun suatu daftar pekerjaan yang menjadi pekerjaan utama. Hal inilah yang kemudian menarik perhatian untuk dilakukan penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis jelaskan, penulis tertarik untuk meneliti tentang “KAJIAN YURIDIS MENGENAI PASAL 65 (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 BERKAITAN DENGAN JENIS PEKERJAAN *CORE BUSINESS* DAN *NON CORE BUSINESS* TERHADAP HAK TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI PERUSAHAAN INSTALASI LISTRIK”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yaitu Apakah ketentuan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai klasifikasi kegiatan inti (*core business*) dan kegiatan penunjang (*non core business*) yang dilakukan oleh perusahaan dapat melindungi hak tenaga kerja *outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan tujuan penelitian yaitu, untuk mengetahui Kajian Yuridis mengenai Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Berkaitan dengan Jenis Pekerjaan *Core Business* dan *Non Core Business* Terhadap Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat penelitian ini agar dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan perkembangan bidang hukum ekonomi dan bisnis terutama dalam bidang ketenagakerjaan pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait yaitu:

- a. Untuk pemerintah, agar lebih memperhatikan dalam memberikan perlindungan dan pengawasan terhadap hak-hak tenaga kerja *outsourcing* dalam menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya.
- b. Untuk perusahaan, agar dapat memperhatikan kemampuan dan dapat memberikan kesejahteraan terhadap tenaga kerja *outsourcing*.
- c. Untuk Penulis, untuk memperoleh gelar Strata 1 Sarjana Hukum dan memperdalam pengetahuan dan wawasan tentang pengaturan dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan klasifikasi jenis pekerjaan *core business* dan *non core business* terhadap hak tenaga kerja *outsourcing* yang terjadi di dalam masyarakat saat ini.
- d. Untuk masyarakat, agar dapat memberikan pengetahuan dan gambaran mengenai perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*.

E. Keaslian Penelitian

Tulisan dengan judul Kajian Yuridis mengenai Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Berkaitan dengan Jenis Pekerjaan *Core Business* dan *Non Core Business* Terhadap Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik merupakan hasil karya asli dari penulis bukan plagiasi atau duplikasi dari penulisan hukum atau skripsi yang telah ada. Ada beberapa penulisan hukum skripsi yang temannya senada yaitu :

No	Identitas Penulis	Judul	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1.	Lulia Rintis Idamsari, Nomor Induk Mahasiswa : 030710058, Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Tahun 2010	Syarat-syarat Kerja dan Perlindungan bagi Pekerja <i>Outsourcing</i> dalam Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja	1. Apa saja syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam perjanjian penyediaan tenaga kerja ? 2. Apa saja perlindungan yang diterima oleh pekerja <i>outsourcing</i> ?	<p>Hasil penelitiannya adalah, dikarenakan persaingan usaha yang semakin ketat, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang perlu cepat dan flexibel, sehingga perusahaan mengalihkan sebagian tenaga kerja pada kegiatan penunjang agar perusahaan fokus pada kegiatan produksi di suatu perusahaan. Dan seringkali perusahaan mengabaikan perlindungan tenaga kerja <i>outsourcing</i>.</p> <p>Syarat-syarat kerja yang harus terdapat dalam perjanjian penyediaan tenaga kerja dibuat agar terdapat kepastian hukum bagi masing-masing pihak, sehingga tidak menimbulkan perselisihan antara para pihak dikemudian hari. Perlindungan kerja merupakan aspek yang harus didapatkan oleh pekerja <i>outsourcing</i>. Perlindungan kerja ini secara tidak langsung akan berdampak pada</p>

				kinerja dari pekerja <i>outsourcing</i> itu sendiri.
2.	Akmal Hakim, Nomor Induk Mahasiswa : 10827003489. Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Tahun 2013	Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam sistem <i>Outsourcing</i> (alih daya) di PT. Satria Langit Nusantara Pekanbaru	<p>1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam sistem <i>outsourcing</i> (alih daya) di PT. Satria Langit Nusantara ?</p> <p>2. Apakah hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Satria Langit Nusantara sebagai penyedia tenaga kerja <i>outsourcing</i> dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya ?</p> <p>3. Upaya-upaya apa yang dilakukan untuk menghadapi hambatan-hambatan dalam memberikan perlindungan tersebut ?</p>	<p>Hasil penelitiannya ialah kegiatan penunjang yang tidak langsung berhubungan dengan proses produksi diserahkan kepada pihak ketiga. Kegiatan-kegiatan tersebut diantaranya adalah kebersihan (cleaning service), keamanan (security), Driver, dan sebagainya. Untuk menjamin kesejahteraan karyawan tenaga kerja PT. Satria Lagit Nusantara di ikutsertakan pada program JAMSOSTEK melalui PT. JAMSOSTEK (PERSERO) sesuai dengan Surat Perjajian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasal 5 mengenai Jamsostek yaitu sebagai berikut yang dalam praktek susah untuk diambil karena alasan kurangnya persyaratan dari perusahaan.</p>

3.	Christina Natalia Tarigan, Nomor Induk Mahasissswa : 110510675, Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Tahun 2015	Upaya PT. PLN (PERSEO) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan <i>Outsourcing</i>	Bagaimana upaya PT. PLN (PERSEO) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan <i>outsourcing</i> ?	Hasil penelitiannya ialah, berdasarkan informasi dari Kepegawaian PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar dari sejumlah kesalahan kerja yang terjadi dalam pelaksanaan <i>outsourcing</i> , terdapat beberapa kesalahan kerja yang sering terjadi. Kesalahan kerja yang sering terjadi pada dasarnya karena kurang disiplin setiap pekerja, meskipun kesalahan kerja tersebut tidak berdampak besar apabila berulang-ulang di lakukan tentu akan merugikan pihak PT. PLN (Persero) Area Pematangsiantar.
----	---	--	--	--

Letak perbedaan yang dituliskan oleh beberapa penelitian yang telah di paparkan di atas merupakan penelitian murni yang ditulis oleh penulis yang menulis tentang Kajian Yuridis mengenai Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Berkaitan dengan Jenis Pekerjaan *Core Business* dan *Non Core Business* Terhadap Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik.

F. Batasan Konsep

Batasan konsep dari Kajian Yuridis mengenai Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Berkaitan dengan Jenis Pekerjaan *Core Business* dan

Non Core Business Terhadap Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik yaitu:

1. Kajian Yuridis adalah, tinjauan dari segi hukum yang membahas mengenai kenyataan yang sebenarnya terjadi, terpenuhi atau tidaknya suatu pertanggungjawaban serta bagaimana penerapan regulasi yang ada kepada para pihak.⁹
2. Tenaga Kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁰
3. Pekerja *outsourcing* adalah tenaga kerja yang dikontrak dan di datangkan dari luar perusahaan yang di sediakan oleh perusahaan yang khusus menyediakan jasa tenaga kerja *outsourcing* dan di kontrak sesuai dengan perjanjian tertulis.¹¹
4. *Core Business* atau Kegiatan Inti adalah, kegiatan bisnis dalam suatu perusahaan yang bersifat inti dalam suatu struktural dan keberhasilannya tergantung seberapa baik perusahaan mengelola atau mengkoordinasi kegiatan untuk melakukan proses bisnis inti dan tidak tergantung dari departemen untuk melakukan suatu pekerjaan.¹²
5. *Non Core Business* atau Kegiatan Penunjang adalah, kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi yang tidak berhubungan dengan

⁹ Marwan dan Jimmy P, 2009, *Kamus Hukum*, Penerbit Gama Press, hlm.651.

¹⁰ Redaksi Supala Cemerlang , 2013 , *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* Pasal 1 butir 12 , hlm. 6.

¹¹ <http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian-tenaga-kerja-outsourcing/>, Diakses 5 Maret 2018.

¹² <https://www.bisnisfokus.com/pengertian-core-pada-bisnis>, Diakses 14 April 2018

kegiatan produksi dalam suatu perusahaan. Pekerjaan yang dapat diserahkan kegiatan penunjang adalah kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.¹³

6. *Outsourcing* adalah, pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).¹⁴
7. Perusahaan adalah, kegiatan (pekerjaan dan sebagainya) yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan (dengan menghasilkan sesuatu, mengolah atau membuat barang-barang, berdagang, memberikan jasa, dan sebagainya).¹⁵
8. Instalasi Listrik adalah, suatu bagian penting dalam sebuah bangunan gedung yang berfungsi untuk menyalurkan tenaga listrik dari instalasi pengusaha ketenagalistrikan ke titik-titik beban, yang dibuat dalam suatu rangkaian yang digunakan untuk menyalurkan daya listrik (*electric power*) untuk kebutuhan manusia.¹⁶
9. Jaminan Kecelakaan Kerja menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, adalah manfaat berupa uang tunai dan atau pelayanan kesehatan yang

¹³ <https://breath4justice.wordpress.com/2012/01/09/core-business-dan-non-core-business-dalam-outsourcing/>, Diakses 14 April 2018

¹⁴ Sehat Damanik, *Op Cit.*, hlm. 2.

¹⁵ <https://kbbi.web.id/usaha>, Diakses 14 April 2018

¹⁶ <https://www.blogteknisi.com/2015/11/pengertian-instalasi-listrik.html>, diakses 23 April 2018.

diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.¹⁷

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada norma hukum positif dan data sekunder berupa peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian hukum normatif ini dikaji norma-norma hukum positif berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Apakah Kajian Yuridis mengenai Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Berkaitan dengan Jenis Pekerjaan *Core Business* dan *Non Core Business* Terhadap Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik.

2. Sumber Data

Dalam penelitian hukum normatif ini, data yang diperlukan adalah data data sekunder. Data sekunder tersebut terdiri atas :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan (hukum positif), terdiri atas :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- 4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁷https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/tiny_mce/PERATURAN/15122015_104557_PP%2044%20Tahun%202015.pdf, diakses 21 September 2018.

- 5) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 2012 tentang Usaha Penunjang Tenaga Listrik
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- 8) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan secara Terus Menerus

b. Bahan Hukum Sekunder

Terdiri atas buku-buku, jurnal hukum, paper, dan internet. maupun pendapat para ahli dan narasumber yang memberikan pendapat yang berkaitan dengan permasalahan tentang Apakah Kajian Yuridis Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Berkaitan dengan klasifikasi Jenis Pekerjaan *Core Business* dan *Non Core Business* Terhadap Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier berupa Kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan Kamus Lengkap Bahasa Inggris digunakan untuk melengkapi analisis bahan hukum primer dan sekunder.

3. Cara Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang diteliti adalah penelitian hukum normatif, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Studi kepustakaan

Studi Kepustakaan yaitu dengan mempelajari bahan hukum primer dan sekunder. Studi kepustakaan dilakukan dengan tujuan untuk menunjang wawancara dengan para narasumber yaitu dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami buku-buku peraturan perundang-undangan, pendapat hukum dan non hukum yang erat kaitannya dengan materi yang diteliti.

b. Wawancara dengan narasumber

Wawancara dengan narasumber diperlukan agar dapat memperoleh data mengenai Kajian Yuridis mengenai Pasal 65 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Berkaitan dengan Jenis Pekerjaan *Core Business* dan *Non Core Business* Terhadap Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik. Wawancara dilakukan dengan pihak yaitu salah satu Pegawai Negeri Sipil Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta yaitu Ibu Niken Setiawati, S.H, M.Hum, dan narasumber selanjutnya yaitu Bapak Aji Karnanto, S.E., M.M selaku Pimpinan PT. Harco Manunggal.

4. Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan cara mengumpulkan semua data yang telah diperoleh, setelah data diperoleh langkah berikutnya memisahkan data yang berhubungan dengan penelitian. Semua data yang diperoleh dikumpulkan menjadi satu, kemudian data yang dikumpulkan tersebut dideskripsikan, sehingga mendapat langkah untuk melakukan analisis data dengan menggunakan analisis data kualitatif sehingga dapat suatu

kesimpulan. Penelitian hukum normatif dalam metode penarikan kesimpulan menggunakan metode penarikan kesimpulan deduksi yaitu metode penarikan kesimpulan yang diambil dari peraturan hukum yang umum kedalam kesimpulan hukum yang lebih khusus. Penelitian hukum normatif menggunakan data sekunder sebagai data utama dan data primer sebagai data pendukung. Data sekunder diperoleh menggunakan metode kepustakaan sebagai data penunjang.

H. Sistematika Penulisan Hukum

1. BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Batasan Konsep, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan Hukum.

2. BAB II: PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil Kajian Yuridis mengenai Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Berkaitan dengan Jenis Pekerjaan *Core Business* dan *Non Core Business* Terhadap Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik. Serta hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Kajian Yuridis mengenai Pasal 65 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Berkaitan dengan Jenis Pekerjaan *Core Business* dan *Non Core Business* Terhadap Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Instalasi Listrik yang berpotensi timbulnya permasalahan dalam menjalankan bisnis *outsourcing* dalam dunia ketenagakerjaan.

3. BAB III PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab penutup akan diuraikan kesimpulan dan saran.