

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kondisi perekonomian yang semakin buruk membuat pemerintah dan dunia usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif agar mampu membuka peluang investasi baru dan atau mempertahankan atau memajukan usaha-usaha yang telah ada. Salah satunya dengan membuat atau mendirikan perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang penyediaan jasa tenaga kerja atau sering disebut dengan perusahaan *outsourcing*.

Outsourcing merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)¹. Alasan mengapa didirikan perusahaan *outsourcing* adalah sebagai berikut :

1. Agar perusahaan pengguna *outsourcing* dapat fokus terhadap proses produksi (*core business*);
2. Untuk perampingan organisasi dalam perusahaan pengguna *outsourcing*;
3. Untuk proses peningkatan produktifitas;
4. Dapat dikarenakan karena pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman.²

Meningkatnya perusahaan- perusahaan *outsourcing* di Indonesia hal itu dapat diakibatkan oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Lapangan pekerjaan yang semakin sedikit;

¹ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa.*, DSS Publising, Jakarta, Cet 1, 2006, hlm. 2.

² Eza, *Ganjang Ganjing Tentang Pekerja Kontrak / PKWT dan Outsourcing*, Dalam www.theoutsourcing.com., Yang diakses pada hari Rabu, 26 Agustus 2009. jam 10.34 WIB.

2. Tingginya jumlah pengangguran;
3. Rendahnya tingkat pendidikan.

Fungsi dari *outsourcing* adalah dapat membantu perusahaan-perusahaan pengguna untuk melakukan efisiensi dalam proses produksi. Salah satu contohnya, perusahaan besar yang bergerak di bidang pendidikan tidak ingin dipusingkan dengan kebersihan lingkungan dan gedung maka perusahaan tersebut mengadakan suatu perjanjian dengan perusahaan *outsourcing* di bidang kebersihan (*cleaning service*) guna memperlancar kegiatan usaha.

Kegiatan usaha yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dapat dilimpahkan kepada perusahaan *outsourcing*. Selain fungsi tersebut dapat dirasakan oleh perusahaan pengguna, adanya perusahaan *outsourcing* juga dapat membantu para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sehingga mendapat kesejahteraan.

Kesejahteraan pekerja adalah merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.³ Jadi secara tidak langsung yang bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* adalah perusahaan *outsourcing*.

Pengupahan termasuk dari proses kesejahteraan yang diterima oleh pekerja yang diberikan oleh perusahaan dimana pekerja tersebut bekerja. Upah

³ Pasal 1 Ketentuan umum tentang kesejahteraan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, Lembaran Negara No. 39 tahun 2003

merupakan hak pekerja atau tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang di bayarkan menurut perjanjian kerja dan termasuk didalamnya segala macam tunjangan.

Penjelasan diatas sebenarnya sudah diatur dalam hukum positif Indonesia yang mengatur tentang tenaga kerja, perusahaan, dan bahkan kesejahteraannya dalam pengupahan. Hal itu dapat di lihat sebagai berikut :

1. Undang-Undang Dasar 1945 yang sudah di amandemen dalam pasal 27 ayat 2 tentang warga negara dan penduduk untuk mendapatkan pekerjaan.
2. Undang-Undang Dasar 1945 yang sudah di amandemen dalam pasal 28D ayat 2 tentang hak asasi manusia yang mendapatkan imbalan dalam hubungan kerja.
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terutama pasal :
 - a. Pasal 64, tentang dasar penyerahan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa.
 - b. Pasal 65, tentang dasar pekerjaan yang dapat di serahkan kepada perusahaan penyedia jasa.
 - c. Pasal 66, tentang pekerjaan yang dilakukan perusahaan penyedia jasa merupakan pekerjaan penunjang dan jaminan pengupahan yang merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa.
 - d. Pasal 88, tentang dasar hukum bahwa pekerja mendapatkan upah atau penghasilan yang layak

4. Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang pengupahan.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER-01/MEN/1999 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-226/ MEN/2000 tentang upah minimum juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI nomor KEP-226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, dan pasal 21 tentang Upah minimum
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perizinan perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh.
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah lembur.
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan terhadap perusahaan lain.

Pelaksanaan kesejahteraan terutama dalam pengupahan terhadap tenaga kerja atau pekerja *outsourcing* tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dapat di ambil contoh sebagai berikut :

1. Dalam artikel yang menyatakan bahwa Depnakertrans Didesak untuk memperhatikan tenaga kerja atau pekerja *outsourcing* karena dianggap tidak melindungi kesejahteraan pekerja *outsourcing*.⁴

⁴ Depnakertrans Didesak Perhatikan Outsourcing, Dalam www.kompas.com, Pada hari Jumat tanggal 14 agustus 2009, jam 13.05 WIB.

2. Dalam artikel yang di tulis oleh Frater Telo bahwa telah terjadi demo pada saat memperingati hari buruh sedunia. Pekerja meminta agar sistem kontrak dan *outsourcing* dihapuskan karena system *outsourcing* menjauhkan hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja. Pekerja dianggap sebagai "mesin" yang dapat seenaknya dipindah atau di berhentikan begitu saja dan penghasilannya kecil.⁵
3. Bajoe menuliskan dalam artikel yang berjudul Kenapa Buruh Ngotot Menolak *Outsourcing*. Semua pekerja menolak adanya *outsourcing* karena system kerja mereka yang tidak sesuai dengan penghasilannya. Selain itu juga dalam system *outsourcing* tidak ada kenaikan karir.⁶
4. Pendapat dari aktivis buruh Dita Indah Sari mengatakan bahwa Pekerja *outsourcing* haknya lebih sedikit, kepastian kerjanya juga lebih sedikit serta kemungkinan di PHK nya juga lebih besar. Jadi buruh itu selalu dalam keadaan ketakutan kapan kontraknya akan dihentikan oleh perusahaan, selain itu buruh kontrak juga takut untuk berserikat.⁷

Bedasarkan beberapa contoh diatas, dapat terlihat bahwa sebagian besar masyarakat menolak adanya pekerja *outsourcing* yang dinilai kurang memberikan kesejahteraan bagi pekerjanya.

Universitas Atma Jaya Yogyakarta merupakan salah satu badan hukum yang berbentuk yayasan yang melakukan perjanjian jasa dengan perusahaan

⁵ Frater Telo, *Demo Buruh 2008 : Hapus Sistem Kontrak dan Outsourcing*, Dalam <http://edymartin.wordpress.com>, Hari Senin. 14 September 2009. Jam 10.44 WIB.

⁶ Bajoe, *Kenapa Buruh Ngotot Menolak Outsourcing?*, Dalam www.wikimu.com, Hari Jumat 14 September 2009, Jam 10.38 WIB.

⁷ *Outsourcing Sangat Merugikan Kaum Buruh*, Dalam <http://kabarnusantara.com>. Hari Jumat 14 September 2009. Jam 10.34 WIB

outsourcing dalam melakukan pekerjaan penunjangnya. PT. Vidya Rejeki Tama yang merupakan perusahaan penyedia jasa keamanan atau yang sering disebut dengan satpam yang melakukan perjanjian jasa dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pekerja *outsourcing* yang bekerja di PT. Vidya Rejeki Tama yang ditempatkan di Universitas tersebut merasa kurang mendapatkan kesejahteraan dan upah yang layak. Hal itu terbukti dengan waktu kerja pekerja *outsourcing* di PT. Vidya Rejeki Tama melampaui batas waktu kerja yang telah ditentukan oleh undang-undang. Selain itu upah atau gaji yang di terima oleh pekerja *outsourcing* dibawah upah minimum.

Untuk itu penulis menulis judul suatu penelitian “ **Upaya Hukum Pekerja *Outsourcing* Dalam Meningkatkan Upah di PT. Vidya Rejeki Tama Yang Melakukan Perjanjian Jasa Dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah, bagaimanakah upaya hukum pekerja *outsourcing* dalam meningkatkan upah di PT. Vidya Rejeki Tama yang melakukan perjanjian jasa dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian penulis adalah untuk mengetahui upaya hukum pekerja *outsourcing* dalam meningkatkan upah di PT. Vidya Rejeki Tama yang melakukan perjanjian jasa dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

D. Manfaat Penulisan

Penelitian ini mempunyai dua manfaat, sebagai berikut :

1. Manfaat Obyektif

Manfaat obyektif dari penelitian ini adalah bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya, dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya.

2. Manfaat Subyektif

- a. Bagi perusahaan *outsourcing*, agar dapat mampu menghargai pekerja *outsourcing* dan memberikan kepastian hukum terhadap pekerja *outsourcing*.
- b. Bagi masyarakat, terutama pekerja *outsourcing* mengenai upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan terutama terhadap upah.
- c. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana hukum.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian hukum dengan judul Upaya Pekerja *Outsourcing* dalam Meningkatkan Upah di PT. Vidya Rejeki Tama yang merupakan hasil karya asli dari penulis. Bertujuan untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan pekerja *outsourcing* dalam meningkatkan upah di PT. Vidya Rejeki Tama.

Penelitian ini sudah terdapat beberapa orang yang meneliti dengan variabel atau konsep yang sama. Variabel yang sama adalah *outsourcing* dan penelitian tersebut adalah seperti sebagai berikut :

1. Wasita Suksma (04 05 08638) dari fakultas hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dengan judul “ Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja *Outsourcing* yang Ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro”. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :
 - a. Untuk menganalisis atas pekerjaan *teller* di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro Yogyakarta termasuk pekerjaan utama atau pekerjaan pendukung.
 - b. Untuk menganalisis atas pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro.

Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan *teller* pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro bukanlah termasuk pekerjaan *core business*, karena dapat digantikan dengan mesin ATM (*Automatic Teller Machine*) sehingga pekerjaan *teller* dapat di *outsourcing*kan di perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh PT Prima Karya Sarana Sejahtera.
- b. Perlindungan hukum yang diberikan bagi pekerja *outsourcing*, khususnya *teller* yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cik Di Tiro telah dilaksanakan sesuai Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu gaji atau upah, waktu kerja, cuti, dan jamsostek. Perlindungan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yaitu mengenai perpanjangan kontrak.

2. Danang Budi Laksono (04 05 08657) dari fakultas hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dengan judul Peran Pemerintah Kabupaten Bantul Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja *Outsourcing*". Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis peranan Pemerintah Kabupaten Bantul dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*. Dan hasil dari penelitian tersebut adalah Dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dirasa masih kurang, karena peran yang dilakukan tidak berjalan efektif. Hal ini terjadi karena kurangnya kerjasama antara pengusaha dan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul.

F. Batasan Konsep

1. Upaya hukum adalah usaha untuk mencapai sesuatu maksud atau memecahkan persoalan, mencari jalan keluar sesuai peraturan yang berlaku.
2. Pekerja adalah setiap orang yang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sesuai dengan pengertian dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).⁸

⁸ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa.*, DSS Publising, Jakarta, 2006, Cet 1, hlm. 2.

4. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja terhadap pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sesuai dengan ketentuan umum pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengertian Upaya hukum pekerja *outsourcing* meningkatkan upah di P.T. Vidya Rejeki Tama yan melakukan perjanjian jasa dengan Universitas Atma JAya Yogyakarta adalah suatu usaha yang sesuai denga peraturan yang berlaku oleh orang yang bekerja dan menerima upah di perusahaan yang bergerak dibidang pendelegasian operasi harian suatu proses bisnis yang bertujuan untuk meningkatka hak orang yang bekerja yang dinyatakan dalam bentuk imbalan atau upah di P.T Vidya Rejeki Tama yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian empiris

Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang titik fokusnya pada perilaku masyarakat hukum yang hasilnya berupa fakta sosial. Penelitian hukum empiris dalam penalarannya menggunakan penalaran induksi yaitu metode penalaran yang ditarik dari peraturan hukum yang khusus kedalam kesimpulan hukum yang lebih umum. Penelitian hukum empiris menggunakan data primer yang digunakan sebagai data utama dan

data sekunder yang berupa bahan hukum digunakan sebagai pendukung. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dengan responden sebagai sumber utama.

2. Sumber data

Dalam penelitian hukum empiris ini, data yang diperlukan adalah data primer sebagai sumber data utama disamping data sekunder yang berupa bahan hukum sebagai sumber data pendukung.

a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama⁹ atau data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang obyek yang sedang diteliti. Data ini dapat diperoleh dengan cara wawancara langsung kepada responden. Data primer terbagi atas :

1) Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah bertempat di Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebagai *user* pekerja *outsourcing* dari PT. Vidya Rejeki Tama dan di PT. Vidya Rejeki Tama yang berdomisili di jalan Kebun Raya no 35 Yogyakarta.

2) Populasi

Pekerja *outsourcing* PT. Vidya Rejeki Tama yang bekerja sebagai satpam yang ditempatkan Universitas Atma Jaya Yogyakarta hanya sebanyak 27 pekerja yang terbagi dalam dua kampus Universitas Atmajaya Yogyakarta yaitu 12 pekerja di kampus I

⁹ Amirudin, SH., M.Hum dan H. Zaniel Asikin, Sh., S.U., Pengantar Metode Penelitian Hukum, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 30

Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan 15 pekerja di kampus III Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

3) Sampling

Dalam penelitian ini, sampel yang di ambil penulis berupa *random sampling* atau penulis mengambil sampel secara acak karena populasi bersifat homogen yaitu mempunyai pekerjaan dibidang yang sama. Sampel yang diambil penulis sebanyak 15 pekerja dari 27 pekerja *outsourcing* PT. Vidya Rejeki Tama yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

4) Responden

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban pertanyaan dalam penelitian. Pada penelitian hukum ini, yang menjadi responden adalah pekerja *outsourcing* di PT. Vidya Rejeki Tama yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

b. Data sekunder adalah merupakan data yang diperoleh dari bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang meliputi pendapat para ahli hukum, buku-buku dan sebagainya

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer terdiri dari norma hukum positif yang penulis pergunakan yaitu:

- a) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 no 39. Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66.
- b) Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang Pengupahan.
- c) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER-01/ MEN/1999 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-226/ MEN/2000 tentang upah minimum.
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-101/MEN/VI/2004 Tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah lembur.
- f) Kepututsan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder berupa pendapat ahli hukum, buku-buku, artikel/makalah, *website*.

3. Metode Analisis

- a. Analisis terhadap data primer

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif yaitu metode analisis data yang diperoleh dari jawaban-jawaban hasil wawancara dan studi pustaka dengan responden yang berupa suatu kalimat yang tersusun secara sistematis dan logis kemudian disajikan dengan metode induktif. Metode induktif adalah cara berpikir yang bertolak dari suatu pengetahuan yang bersifat khusus, kemudian diambil suatu kesimpulan yang bersifat umum. Analisis penulis terhadap data empiris akan diperoleh dari penelitian di lokasi penelitian tentang upaya hukum apa yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* untuk meningkatkan upah di P.T Vidya Rejeki Tama yang melakukan perjanjian kerja dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

b. Analisis terhadap data sekunder

1) Bahan Hukum Primer Berupa Hukum Positif

Analisis bahan hukum primer dilakukan dengan deskripsi Hukum Positif. Penelitian ini melakukan deskripsi terhadap isi dan struktur dari beberapa hukum positif yang berkaitan dengan perusahaan penyediaan jasa atau perusahaan *outsourcing* yaitu Undang Undang Dasar 1945 yang diamandemen pasal 27 ayat 2 , Undang Undang Dasar 1945 yang diamandemen pasal 28D, UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 no 39, Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66, Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang Pengupahan, Peraturan

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER-01/MEN/1999 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-226/ MEN/2000 tentang upah minimum, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: kep.101/MEN/VI/2004 Tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah lembur, dan Kepututsan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Repubik Indonesia Nomor: KEP. 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai intelektual yang tinggi.¹⁰ Berupa pendapat ahli hukum, buku-buku, artikel, atau *website*, yang dapat memberikan pengertian terhadap penelitian penulis. Dalam pengertian tersebut di cari adanya persamaan atau perbedaan pendapat yang berguna untuk membantu penulis dalam mendapatkan pengertian hukum.

H. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

¹⁰ Prof. Dr. Peter Mahmad Marzuki, SH., MS., LL. M, Penelitian Hukum, kencana, Jakarta, 2005, hlm. 142.

Pada Bab I ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, Metode yang digunakan dalam penulisan hukum ini dan juga sistematika penulisan hukum ini.

Bab II : Pembahasan

Dalam bab ini dibagi menjadi beberapa bagian. Bagian pertama adalah mengenai tinjauan umum tentang upaya hukum pekerja yang di bagi menjadi 2 sub pokok bahasan yaitu pengertian upaya dan pengertian hukum. Pada bagian kedua membahas tentang tinjauan umum tentang perjanjian kerja yang terbagi menjadi 6 sub pokok bahasan yaitu pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur perjanjian kerja, syarat sah suatu perjanjian kerja, bentuk perjanjian kerja, macam perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja. Bagian ketiga membahas tentang tinjauan umum tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang terdiri dari 3 sub pokok bahasan yaitu pengertian tentang perjanjian kerja waktu tertentu, bentuk dan macam perjanjian kerja waktu tertentu, batas waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Bagian keempat membahas tentang *outsourcing* yang terdiri dari 4 sub pokok bahasan yaitu sejarah *outsourcing*, pengertian *outsourcing*, subyek *outsourcing*, obyek *outsourcing*. Bagian kelima membahas tentang hubungan hukum antara pekerja, perusahaan pemberi kerja, dan perusahaan penerima pekerjaan yang terbagi atas 3 sub pokok bahasan yaitu hubungan hukum perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan, hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja, hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan

penerima pekerjaan. Pada bagian keempat membahas tentang tinjauan umum tentang upah yang terdiri dari 5 sub bahasan pokok yaitu pengertian upah, jenis-jenis upah, asas pengupahan, upah minimum, dan upah lembur. Pada bagian kelima adalah hasil penelitian yang terbagi menjadi 5 sub bahasan pokok yaitu gambaran umum tentang PT. Vidya Rejeki Tama, Hubungan hukum PT. Vidya Rejeki Tama dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, gambaran umum tentang pekerja *outsourcing* di PT. Vidya Rejeki Tama yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, pelaksanaan upah di PT. Vidya Rejeki Tama, dan upaya hukum pekerja *outsourcing* dalam meningkatkan upah di PT. Vidya Rejeki Tama yang ditempatkan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Bab III : Kesimpulan dan saran.

Dalam Bab ini menguraikan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan rumusan masalah, dan saran untuk penyelesaian permasalahan yang muncul.