

**JURNAL**

**PEMENUHAN HAK PEKERJA OUTSOURCING YANG BEKERJA  
MELEBIHI WAKTU KERJA NORMAL DI PT TRAKINDO UTAMA  
BALIKPAPAN**



**Diajukan Oleh:  
ANDRE SETIAWAN**

**NPM :090510105  
Program Studi :Ilmu Hukum  
Program Kekhususan :Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**JURNAL**

**PEMENUHAN HAK PEKERJA OUTSOURCING YANG BEKERJA  
MELEBIHI WAKTU KERJA NORMAL DI PT TRAKINDO UTAMA  
BALIKPAPAN**



**Diajukan Oleh:**

**ANDRE SETIAWAN**

**NPM :090510105**  
**Program Studi :Ilmu Hukum**  
**Program Kekhususan :Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing  
Pada Tanggal Oktober 2014**

**E. Imma Indra Dewi W., S.H.,M.Hum**



**Mengesahkan**



**Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta,**

**Dr. G. Sri Nurhartanto, SH. LL.M.**

- I. Judul** : Pemenuhan Hak Pekerja Outsourcing yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja Normal
- II. Nama** : Andre Setiawan, E. Imma Indra Dewi W., S.H.,M.Hum.
- III. Program Studi** : Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta

**IV. Abstract**

To compete in a global economic challenges. PT. Trakindo Utama Balikpapan should be more efficient and effective to manage their own businesses. to employ an *outsourcer* worker could be the answer of managing a business. PT. Trakindo Utama Balikpapan hire some *outsourcer* driver from KOKAPURA to help them on a transportation affair. An employer shall concern about employees right. In 2013 4 of 13 driver overtime claim was in arrears by the user. one of the driver overtime claim was in arrears for 6 months. From the above background. It is in writing of this essay presented one main issue, namely how to fulfill PT. Trakindo Utama Balikpapan driver's overtime claim? This research is empiric research. Made by using primary data as a main data, secondary data also needed in the form of legal materials. The conclusions of the research indicate that the PT Trakindo Utama Balikpapan shall pay the driver salary otherwise the labor department shall enforce the company to pay the driver sallary with additional charge of fines.

Keywords : Outsourcing, Overtime, Contract, Law Enforcement.

## V. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini kondisi perekonomian Indonesia semakin kompetitif. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi pemerintah dan pelaku usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha. Salah satu upaya yang dilakukan untuk menghadapi kondisi ini pengusaha harus dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Salah satunya caranya adalah dengan memanfaatkan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa *outsourcing* atau penyedia tenaga kerja.

*Outsourcing* merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)<sup>1</sup>.

Alasan utama *outsourcing* adalah :

1. Meningkatkan konsentrasi bisnis. Kegiatan operasional telah dilimpahkan kepada pihak lain.
2. Membagi resiko operasional. *Outsourcing* membuat risiko operasional perusahaan bisa terbagi kepada pihak lain.
3. Sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lainnya.
4. Efisiensi biaya. Pemanfaatan dana yang sebelumnya digunakan untuk investasi bisa difungsikan sebagai biaya operasional.
5. Memperkerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *Outsourcing* adalah tenaga yang sudah terlatih dan kompeten di bidangnya.
6. Mekanisme kontrol menjadi lebih baik.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing dan perjanjian kerja menurut UU No, 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta.

<sup>2</sup> Setia Tunggal, Hadi. 2013. *Pokok-Pokok Outsourcing*, Harvarindo, hlm. 19.

*Outsourcing* berkembang pesat khususnya di negara-negara yang sudah matang<sup>3</sup>. *Outsourcing* muncul karena siklus bisnis semakin pendek. Perusahaan yang memiliki ribuan karyawan terlalu riskan bila terjadi gangguan dari luar, termasuk siklus krisis. Di sisi lain pihak manajemen mengajarkan, perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang fokus pada kompetensi intinya. Perusahaan tidak mau susah payah mengurus terlalu banyak hal yang tidak dikuasainya<sup>4</sup>.

*Outsourcing* dapat berfungsi membantu perusahaan-perusahaan melakukan efisiensi dalam proses produksi, misalnya, Perusahaan besar yang bergerak di bidang tambang akan lebih fokus dalam bidang tambang sebagai *core business* dibandingkan harus berfikir lagi tentang bagaimana penanganan kebersihan lingkungan dan gedung perusahaannya atau mengenai keamanan perusahaannya. Terhadap penanganan masalah-masalah yang bukan merupakan *core business* perusahaan yang bersangkutan dapat diadakan sebuah perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa atau *outsourcing*. Diantaranya dengan perusahaan yang bergerak di bidang kebersihan (*cleaning service*) dan keamanan (*security*) guna memperlancar kegiatan usaha. Kegiatan usaha yang tidak berhubungan langsung dengan *core business* dapat dilimpahkan kepada perusahaan penyedia jasa atau *outsourcing*.

Perusahaan dapat memberdayakan para pekerja *outsourcing* untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan *core business* dari perusahaan. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 amandemen IV Pasal 27 ayat 2, setiap warga negara berhak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam mempekerjakan pekerja *outsourcing*, perusahaan harus pula memperhatikan kesejahteraan pekerja yang bersangkutan, misalnya tentang waktu kerja.

---

<sup>3</sup> *Ibid.*

Waktu kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini terkait pula dengan kesejahteraan dari para pekerja. Dengan pengaturan waktu kerja yang efektif dan efisien maka dapat diperoleh hasil kerja yang berkualitas. Demikian juga kesehatan dari para pekerja dapat lebih terjaga sebagai konsekuensi pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan kemampuan rata-rata bekerja manusia. Waktu kerja tersebut disebut sebagai waktu kerja normal.

Selain waktu kerja normal, peraturan perundang-undangan mengatur adanya waktu kerja diluar waktu kerja normal. Demi menerapkan prinsip efisiensi, pengusaha sering melakukan hal yang dapat mendorong terciptanya penghematan. tidak jarang, pengusaha membutuhkan pekerjanya untuk bekerja melebihi waktu normal atau waktu kerja lembur.

Pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi batas waktu normal, maka wajib membayar upah kerja lembur. Dengan kata lain jika pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi 7 (tujuh) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk pola 6 (enam) hari kerja dalam 1 minggu, atau melebihi 8 (delapan) jam perhari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk pola 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, maka wajib membayar upah kerja lembur.<sup>5</sup>

PT Trakindo Utama Balikpapan (Perusahaan Pengguna Jasa) bekerja sama dengan KOKAPURA (Perusahaan Penyedia Jasa) dalam hal pengalihan pekerjaan pada posisi *driver*. *Driver* membantu para pekerja PT Trakindo Utama Balikpapan untuk urusan akomodasi dari pekerja lokal sampai dengan *expatriate*. Permasalahan muncul ketika terdapat *driver* PT Trakindo Utama Balikpapan yang pembayaran

---

<sup>5</sup>Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, hlm. 83.

upah kerja lembur (UPL) yang menjadi haknya tertunda pembayarannya hampir selama setengah tahun pada tahun 2013. Hal ini bertentangan dengan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Dengan adanya kasus seperti diatas, pemenuhan hak dari pekerja *outsourcing* menjadi tidak terjamin, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan terganggunya kesejahteraan pekerja. Hal tersebut juga bertentangan dengan semangat Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya yang mengupayakan kesejahteraan pekerja dan harus mendapat penyelesaian. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penelitian ini difokuskan pada **“Pemenuhan Hak Pekerja Outsourcing yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja Normal di PT Trakindo Utama Balikpapan”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalah, bagaimana pemenuhan hak *driver* dari perusahaan *outsourcing* yang ditempatkan di PT Trakindo Utama Balikpapan yang bekerja melebihi waktu kerja normal ?

#### **VI. Isi Makalah**

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HALAMAN MOTTO**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**KATA PENGANTAR**

**ABSTRACT**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

## PERNYATAAN KEASLIAN

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan Hukum ini.

### **Bab II : Pembahasan**

Bab ini menguraikan tentang Pemenuhan Hak Pekerja *Outsourcing* yang Bekerja Melebihi Waktu Normal. Dengan penjelasan mengenai Perjanjian Kerja, Pekerja *Outsourcing*, Waktu Kerja Normal, Waktu Kerja Lembur dan Pemenuhan hak pekerja *outsourcing*.

### **Bab III : Penutup**

Bab ini menguraikan tentang Kesimpulan, yang berkaitan dengan hal-hal yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya dan Saran, sebagai saran relevan untuk menyelesaikan masalah yang ada.

## **VII. Kesimpulan**

PT. Trakindo Utama Balikpapan kadang-kadang memenuhi Pasal 6 KEPMENAKERTRANS No. Kep 102/Men/VI/2004 tentang waktu lembur. *driver* yang

mengalami penunggakan upah dapat dipenuhi haknya dengan adanya pembuktian pelaksanaan pekerjaan pada waktu lembur. Pembuktian perlu dilakukan dengan adanya surat perintah lembur-yang merupakan syarat mutlak yang diperlukan oleh setiap pengusaha untuk mempekerjakan pekerjaanya dalam waktu lembur. Perusahaan yang dengan sengaja ataupun karena kelalaiannya terlambat membayarkan upah lembur dapat dikenakan denda. PT. Trakindo Utama yang telah melakukan penunggakan pembayaran upah lembur dapat dikenakan denda atas keterlambatan pembayaran upah sesuai ketentuan Pasal 95 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **VIII. Daftar Pustaka**

#### **Buku :**

- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing dan perjanjian kerja menurut UU No, 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta.
- Tunggal, Setia Hadi. 2013. *Pokok-Pokok Outsourcing*, Harvarindo, Jakarta.
- Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan lainnya*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.