

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha menekan biaya produksi, antara lain dengan menghemat pengeluaran biaya sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan. Salah satu upaya tersebut adalah dengan melakukan system *outsourcing*. Sistem *outsourcing* dapat membantu perusahaan dalam melakukan efisiensi biaya produksi, bagi pemerintah merupakan salah satu alternatif pemecahan untuk menyediakan lapangan kerja sehingga mengurangi pengangguran serta membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung pemakai jasa *Outsourcing* baik pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada lain guna mendukung strategi pemakai jasa outsourcing baik pribadi, perusahaan, atau divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.¹ Pihak-pihak yang terdapat dalam pelaksanaan sistem *outsourcing* yaitu: perusahaan pengguna jasa, perusahaan penerima kerja yang disebut sebagai perusahaan *outsourcing*, dan pekerja yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa. Pengaturan hukum *outsourcing* terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 tahun 2012 yang pada intinya mengatur tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh serta ketentuan dan syarat-syarat bagi perusahaan *outsourcing* untuk memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja. Selain itu juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga

¹ Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, "Outsourcing versus serikat pekerja": *An Introduction to outsourcing*, (Jakarta: Alihdaya publishing, 2008), hlm 12

Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 yang pada intinya mengatur tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Peraturan lain tentang *Outsourcing* adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 150/Men/1999 yang mengatur mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 yang juga mengatur mengenai syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Didalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan adalah bagian dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, hal ini ditujukan dalam rangka pembangunan manusia dan masyarakat Indonesia untuk meningkatkan harkat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual. Demikian pula pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan lain sebagainya. Peranan Sumber Daya Manusia mempunyai arti yang sangat penting, karena dengan tidak adanya tenaga kerja atau karyawan yang profesional dan kompetitif, perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara maksimal meskipun didukung dengan peralatan modern yang sudah tersedia. Melihat faktor dari Sumber Daya Manusia yang sangat pentingnya, peranan tenaga kerja atau karyawan dalam proses produksi hingga pemasaran diharapkan pekerja akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang

dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan. Melihat peranan dari pekerja sebagai Sumber Daya Manusia, maka perusahaan perlu mempunyai sikap peka bahwa tenaga kerja juga memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, dan juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dengan kerja keras disertai harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang bisa menjalankan pekerjaannya dengan sendirinya atau tanpa apresiasi dari tempat/perusahaan dia bekerja.

Salah satu cara untuk memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pekerja yaitu dengan upah. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting serta vital bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah layak sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja demi mencapai tujuan perusahaan.

Karena upah sebagai salah satu acuan di dalam pengukuran-pengukuran dari berbagai macam kesejahteraan, maka tentunya dari Pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi alasan utama keributan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena masalah UMK hanya dilihat dari satu sisi saja, bagaimana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Karena isu masalah UMK hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang Pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau kabupaten/kota, yang diharapkan untuk mendapatkan pencapaian kebutuhan hidup layak. Sistem upah pada umumnya hanya dipandang sebagai suatu alat saja, dengan kata lain upah merupakan kewajiban antara perusahaan kepada karyawan, Hal ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup.

Fungsi system upah sebagai kewajiban adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar kewajibannya tidak harus sama.

Upah merupakan bentuk penghargaan dari sebagai pengganti keringat karyawan yang diwujudkan menjadi hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap - tiap minggu atau bulan diberikan kepada karyawan, maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi, keringat karyawan yang diwujudkan dalam bentuk uang.

Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman kepada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional dapat semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang akan dihadapi kedepannya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas nasional.

Pemerintah mengundangkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Nasional, merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal - hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud, bukan dalam arti Jaminan Sosial Nasional tersebut diatas, tetapi dalam arti yang spesifik yaitu meliputi jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong royong sebagaimana dimaksud dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang

relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Disamping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa cemas apabila ada sesuatu hal yang menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan yang disebabkan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain.

Manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya, oleh karenanya, kesejahteraan yang perlu akan diberikan kepada tenaga kerja bukan hanya bagi karyawan sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial seperti yang sudah disebutkan diatas. Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

- a. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka

bekerja. Program yang diatur dalam Peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang ruang lingkupnya mengatur tentang:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

b. Jaminan Kematian.

Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jaminan Hari Tua.

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau

berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Pemeliharaan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan semangat tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang baik bagi pembangunan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya. Sebagaimana diketahui bahwa jika karyawan mendapatkan jaminan kesehatan, merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan serta penghasilan dalam perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan dan faktor kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah upah dan jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam rangka mencapai tujuan yang ingin dicapai, karena dengan adanya kepastian jaminan upah dan sosial maka akan dapat menjamin keberlangsungan hidup perusahaan demi mencapai target yang telah ditentukan.

PT Pertamina Patra Niaga adalah anak perusahaan penyedia bahan bakar yang diberikan kepercayaan oleh PT Pertamina untuk mendistribusikan bahan bakar, memberikan pelayanan bagi masyarakat luas dibidang bahan bakar, minyak dan gas. PT. Pertamina Patra Niaga juga melakukan sistem *Outsourcing*. Dengan demikian PT Pertamina Patra Niaga sebagai distributor yang terlibat proses pendistribusian memerlukan adanya pekerja yang produktif, bekerja sama dengan

pihak ketiga yaitu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam penyediaan bahan bakar, minyak, gas dan pendistribusiannya dapat dilakukan secara maksimal. Maka Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari Pemborongan Pekerjaan Outsourcing sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003.

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat, lingkungan yang sangat kompetitif menuntut PT. Pertamina Patra Niaga sebagai pelaku usaha pendistribusian untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan masyarakat yang memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi

Menjadi Perusahaan Energi dan Manajemen Logistik Terdepan dan Mandiri di Tahun 2017.

Makna Visi

1. Perusahaan melakukan kegiatan usaha di semua bidang energi, meliputi cakupan luas dalam area trading dan marketing.
2. Menjalankan usaha di bidang manajemen logistik dengan fokus pada area usaha pengelolaan/manajemen logistik.
3. Menjadi perusahaan terdepan di bidang energi dan manajemen logistik, lebih mandiri sehingga dapat menjaga keberlangsungan usaha, serta dapat meletakkan pondasi pada tahun 2017 menjadi ukuran keberhasilan pencapaian skala nasional dengan tetap berdasar pada prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*).

Misi

Memaksimalkan *Value Chain* bisnis energi nasional melalui kegiatan trading dan logistik di pasar domestik dan global.

Tata Nilai Unggulan

PT. Patra Niaga selalu berpegang teguh pada Tata Nilai Unggulan Perseroan sebagai pedoman dalam mewujudkan Visi dan Misi Perseroan. Nilai-nilai tersebut kami sebut ORSI, yang adalah:

1. *Opportunity Seeking*

Senantiasa mencari dan mengembangkan peluang bisnis secara maksimal.

2. *Risk Awareness*

Setiap keputusan harus didasarkan pada pertimbangan pengelolaan risiko.

3. *Service Excellence*

Berorientasi pada kepentingan pelanggan, dan berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

4. *Integrity*

Menjunjung tinggi kejujuran, bersikap profesional, menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap, dan berpedoman pada asas-asas tata kelola korporasi yang baik.²

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul :

“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ATAS UPAH DAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA OUTSOURCING DI PERTAMINA”

² <http://www.pertaminapatraniaga.com/about-us-id-ID/vision-and-mission-id-ID/>

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum upah dapat memberikan kerja pekerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum jaminan sosial dapat memberikan rasa aman sehingga mempengaruhi kerja pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui penerapan dalam praktek pelaksanaan perlindungan hukum pemberian terhadap pekerja.
2. Untuk mengetahui apakah upah dan jaminan sosial pekerja dilaksanakan dengan baik atau tidak

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang Hukum Ketenagakerjaan.

2. Praktis

Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai Hukum Ketenagakerjaan.

E. Keaslian Penelitian

Menyatakan bahwa hasil dari penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri berdasarkan dari beberapa sumber

yang menurut saya berkaitan dengan apa yang saya teliti untuk kepentingan Skripsi. Jika ada atau terdapat pendapat yang berasal dari para ahli atau tulisan orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik. Sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

F. Tinjauan Pustaka

Alasan pokok terjadinya hubungan hukum dalam pemborongan pekerjaan antara pemberi kerja dan pelaksana pekerjaan/pemborong yaitu kebutuhan tenaga-tenaga ahli yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya pelaksana pekerjaan/pemborong memberikan jasa sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan. Pelaksanaannya dalam melaksanakan tugas profesinya baik pemborong maupun pemberi kerja senantiasa harus memberikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian semata-mata persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan merupakan kepentingan yang pokok dalam dunia usaha, dan menjadi dasar dari kebanyakan transaksi dan sebegitu jauh menyangkut juga tenaga kerja. Mengenai pengertian perjanjian R. Subekti, SH mengemukakan: Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam Bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.³

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang

³ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : PT. Intermasa, 2005), hlm.1

dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Ada beberapa pengertian mengenai upah yang dikemukakan oleh ketentuan peraturan perundangan dan beberapa ahli, antara lain :

1. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Bab X Bagian Kedua tentang Pengupahan Pasal 88 diatur sebagai berikut :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi
 - a. upah minimum;

- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

2. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.

Upah adalah penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dan dilakukan, berfungsi sebagai kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dari beberapa rumusan tersebut, kesimpulannya bahwa dasarnya upah adalah merupakan balas jasa yang telah diserahkan oleh pemberi kerja/majikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan. Yang paling utama dari upah adalah merupakan perjanjian, yang mana

pihak pekerja menerima untuk sepakat atas besarnya upah yang satu sisi telah ditetapkan, baik oleh Pemerintah dalam bentuk upah minimal dan dilain sisi ditetapkan oleh pengusaha atau pemberi kerja sehingga dapat dikatakan bahwa upah merupakan perjanjian sepihak, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah dan tidak mempunyai nilai tawar.

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya di dalam perusahaan. Masalah jaminan sosial perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standar. Menurut Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah: “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”

Pemberian Jaminan Sosial pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah :

1. Perusahaan menginginkan pekerja dapat bekerja lebih baik.
2. Untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
3. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari pekerja
4. pekerja betah bekerja sehingga *turn over* pekerja menjadi lebih rendah

G. Batasan Konsep

1. Perlindungan Hukum adanya jaminan upah dan sosial pekerja.
2. Pekerja *Outsourcing* merupakan pekerja yang bekerja dengan menerima upah dan jaminan sosial.
3. Terdapat Perusahaan penyedia tenaga *Outsourcing* yang bekerja sama dengan Pertamina.
4. Kecelakaan Kerja, jaminan kematian, jaminan kesehatan, tunjangan hari tua berhubungan dengan hubungan kerja.
5. PT. Pertamina BUMN yang menggunakan jasa pekerja *Outsourcing* untuk menunjang produksi perusahaan.

H. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum normatif yaitu penelitian dengan melakukan abstraksi melalui proses deduksi dari norma hukum positif yang berupa sistemasi hukum, yang dimaksud dengan sistematika hukum adalah mendiskripsikan dan menganalisis hukum juga dilakukan sinkronisasi hukum, yaitu melakukan interpretasi dan menilai hukum positif secara vertical.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini adalah data sekunder atau bahan hukum dipakai pendukung dan tidak diperoleh dari lokasi penelitian. Adapun data sekunder terdiri dari :

a) Bahan hukum sekunder meliputi Data sekunder berupa bahan hukum primer meliputi :

- (1) Undang-Undang Dasar 1945.
- (2) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (4) Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional
- (5) Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang pembedaan Perusahaan Penyedia Jasa dan Pemborongan

b) Bahan Hukum sekunder

Bahan-bahan hukum sekunder berupa pendapat hukum yang diperoleh dari buku-buku, artikel, makalah, surat kabar, yang bertujuan untuk mengetahui analisis pengaturan Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi pekerja *outsourcing* dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan Indonesia

c) Bahan hukum tersier meliputi:

1. Kamus Hukum
2. Kamus Besar Bahasa Indonesia
3. Kamus Lengkap Bahasa Inggris

c. Narasumber

Untuk mencari data primer penulis hendak melakukan wawancara dengan:

Jr. Spv. GA & Security PT. Pertamina Rewulu.

I. Sistematika Penulisan Hukum

Sistematika penulisan dalam Skripsi ini dibagi dalam beberapa bagian, yaitu :

1. Bab I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian, dan sistematika skripsi.

2. BAB II PEMBAHASAN

Bab ini berisi konsep/variabel pertama, konsep/variabel kedua, dan hasil penelitian tentang tinjauan umum perlindungan hukum atas upah dan jaminan sosial bagi para pekerja *outsourcing*.

3. BAB III SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari permasalahan mengenai “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Atas Upah Dan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Outsourcing Di Pertamina” dan saran sebagai bahan masukan terhadap permasalahan dan jawaban dari rumusan masalah.