

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003

JURIDICIC REVIEW OF LAW PROTECTION OF OUTSOURCING LAWS BY LAW NO 13 YEAR 2003

Rosyida ‘Uyunun Nafi’ah¹ dan Gunarto²

¹ Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Sultan Agung
Email: uyunnafiah09@gmail.com

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung
Email: -

ABSTRAK

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan terhadap pekerja atau buruh yang ada di Indonesia berdasarkan sistem *outsourcing*. Jika kita lihat dari segi peraturan yang sudah tersedia dalam UU No.13 Tahun 2003 maka banyak perusahaan-perusahaan yang bertentangan dengan isi dari peraturan tersebut. Nyatanya, sekarang banyak yang tidak memandang pekerja atau buruh sebagai subyek produksi yang harus dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi, inilah kasus yang terjadi didalam kasus *outsourcing* di Indonesia, sehingga perlindungan tenaga kerja *outsourcing* yang terdapat dalam UU No.13 Tahun 2003 menuai kontroversi. Bagi yang setuju menganggap *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha dan akan membuka lapangan kerja baru. Tetapi, bagi yang menolak akan menganggap praktik *outsourcing* merupakan corak kapitalisme modern yang membawa kesengsaraan bagi pekerja atau buruh di Indonesia. Untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian, digunakan metode pendekatan yuridis normatif. Jenis datanya meliputi data primer, data sekunder dan data tersier dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan. Hasil pembahasannya adalah Pekerja atau buruh harus meningkatkan kompetensinya agar mampu bersaing di era modern sehingga akan dicari perusahaan dan mempunyai daya saing, Sebaiknya perusahaan tidak mementingkan keuntungannya saja, tapi lebih memikirkan kesejahteraan pekerja atau buruhnya. Karena merekalah juga pendorong kesuksesan pengusaha tersebut, diketahui bahwa banyak permasalahan yang muncul dikarenakan telah bertentangan dengan peraturan-peraturan yang sudah ada, oleh karna itu sebaiknya pemerintah harus melakukan pengawasan di tingkat pusat dan daerah.

Kata Kunci : *Outsourcing*, Perlindungan Hukum

ABSTRACT

This writing aims to determine the protection of workers or laborers in Indonesia based on the outsourcing system. If we look at the terms of the regulations that are already available in Law No.13 of 2003, many companies are in conflict with the contents of the regulation. In fact, now many do not see workers or laborers as subjects of production that must be protected, but as objects that can be exploited, this is the case in the case of outsourcing in Indonesia, so that the protection of outsourced labor contained in Law No. 13 of 2003 reaps controversy. For those who agree that outsourcing is beneficial in business development and will open new jobs. However, those who refuse to consider outsourcing practices are a form of modern capitalism that brings misery to workers or workers in Indonesia. To answer the research problem and objectives, a normative juridical approach is used. The types of data include primary data, secondary data and tertiary data collected through library research. The result of the discussion is that workers or laborers must improve their competence to be able to compete in the modern era so that the company will look for and have competitiveness. The company should not only prioritize profits, but rather think about the welfare of workers or laborers. Because they are also the drivers of the success of these entrepreneurs, it is known that many problems arise because they are in conflict with existing regulations, therefore the government should carry out supervision at the central and regional levels.

Keywords: Outsourcing, Legal Protection

I. Pendahuluan

A. Latar belakang masalah

Negara Indonesia melindungi setiap warga negara untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat didalam Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Didalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia sekarang yang menitik beratkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi, hukum mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia. Pelaksanaan pembangunan dengan penekanan yang lebih menonjol kepada segi pemerataan. Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, hasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh masyarakat.

Tenaga kerja merupakan faktor pendukung perekonomian suatu Negara. Untuk memajukan perekonomian suatu Negara diperlukan tenaga

kerja yang berkualitas. Dalam suatu Negara, tenaga kerja ada yang dipekerjakan di dalam dan di luar negeri itu sendiri. Seperti halnya Indonesia, tenaga kerja Indonesia banyak bekerja diluar negeri. Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, dapat menghasilkan devisa negara yang turut mendukung perekonomian Indonesia.

Meskipun kualitas tenaga kerja Indonesia cukup rendah hal ini tidak lepas dari latar belakang para pekerja yang dari kalangan menengah kebawah dan kadang berpendidikan rendah, hal ini harusnya juga menjadi tamparan pemerintah akan tidak berhasilnya program-program yang selalu dicanangkan pemerintah yang hasilnya berbanding terbalik dengan kenyataannya. 20% APBN Indonesia dicanangkan untuk program pendidikan tapi hasilnya dilapangn banyak para tenaga kerja yang hanya mengenyam bangku SMP saja bahkan belum lulus. Sehingga hal ini mengakibatkan kualitas tenaga kerja Indonesia sangat rendah baik kemampuan, keterampilan, cara berfikir, dan pengalaman kerja. Akan tetapi hal ini jangan dijadikan alasan para pengusaha untuk menekan para pekerjanya apa lagi dengan kekerasan sehingga akan mengakibatkan korban yang seharusnya tidak dilakukan oleh kaum-kaum berpendidikan. Meskipun para tenaga kerja ini minim pendidikan akan tetapi para tenaga kerja ini memiliki semangat dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai kemampuannya, hal ini yang harusnya menjadi gambaran positif baik bagi pengusaha maupun pemerintah.

Menurut Marx, dalam sistem ekonomi kapitalis tinggi upah buruh yang tepat ditentukan oleh cara yang sama. Upah buruh adalah imbalan atau pembayaran bagi tenaga kerja buruh. Nilai tenaga kerja – sama seperti nilai setiap *komoditi*, ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang perlu untuk menciptakannya.

Maka nilai tenaga kerja adalah jumlah nilai semua *komoditi* yang perlu dibeli oleh buruh agar ia dapat hidup, artinya agar ia dapat memulihkan tenaganya serta memperbaharainya dan menggantikannya kalau ia sudah tidak dapat bekerja lagi. Dengan kata lain, nilai tenaga kerja buruh adalah jumlah nilai makanan, pakaian, tempat tinggal, dan semua kebutuhan hidup lain si buruh dan keluarganya sesuai dengan tingkat sosial dan kultural masyarakat yang bersangkutan. Kesimpulan teori nilai tenaga kerja itu adalah bahwa upah yang wajar, wajar dalam artian buruh mendapat yang senilai (*equivalent*) dengan apa yang diberikannya, jadi sesuai dengan hukum yang secara resmi/umum berlaku di pasar adalah yang mencukupi buruh untuk dapat memulihkan tenaga kerja serta membesarkan anak-anak yang akan menggantikannya apabila tenaga kerja sendiri sudah habis. Maka menurut Marx upah yang diterima buruh adalah “adil” dalam arti bahwa transaksi antara majikan dan buruh berupa “pertukaran *equivalent*” : penyerahan tenaga kerja oleh buruh diberi imbalan sesuai dengan hukum pasar. Jadi Marx tidak mengandaikan adanya sesuatu penghisapan buruh yang luar biasa. Ia mengatakan bahwa dalam situasi dan kondisi biasa. upah buruh pun biasa, sesuai dengan “harganya”.

Kepentingan tenaga kerja menuntut campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum, hal ini tertuang dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja.

Menurut ketentuan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut.

1. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.
2. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
3. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Masalah ketenagakerjaan menjadi salah satu indikator pembangunan ekonomi yang juga sering disorot oleh para peneliti dan pengambil kebijakan. Tidak bisa dipungkiri memang, sampai dengan saat ini masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang kompleks dan besar. Kompleks karena masalahnya mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah untuk dimengerti.

Hampir disemua Negara saat ini, *problematika* ketenagakerjaan atau perburuhan selalu tumbuh dan berkembang, baik di negara maju maupun negara sedang berkembang, baik yang menerapkan *ideology* kapitalisme maupun sosialisme. Hal ini terlihat dari adanya departemen yang mengurus ketenagakerjaan pada setiap kabinet yang dibentuk. Hanya saja realitas tiap Negara memberikan beragam *problem real* sehingga terkadang memunculkan berbagai *alternative* solusi. Umumnya Negara maju berfokus pada *problem* ketenagakerjaan yang berkaitan dengan mahalannya gaji tenaga kerja, bertambahnya pengangguran akibat mekanisasi, tenaga kerja illegal, serta tuntutan penyempurnaan status ekonomi, sosial, bahkan politis.

Salah satu *problem* yang langsung menyentuh kaum buruh adalah rendahnya atau tidak sesuai pendapatan (gaji) yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta tanggungannya. Faktor ini, yakni kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara gaji yang diterima relatif tetap, menjadi salah satu pemicu gerak protes para kaum buruh akhir-akhir ini di berbagai daerah. Adapun dalam *system* kapitalis, rendahnya gaji buruh justru menjadi penarik bagi

para investor asing. Termasuk pemerintah, untuk kepentingan peningkatan pendapatan pemerintah, justru memelihara kondisi seperti ini. Kondisi ini menyebabkan pihak pemerintah justru lebih sering memihak sang investor dibanding dengan buruh yang sudah jelas adalah rakyatnya sendiri. Rendahnya gaji juga berhubungan dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia yang banyak tersebar di daerah-daerah terutama pedesaan.

Tenaga kerja *Outsourcing* dapat dikatakan bahwa *outsourcing* adalah salah satu dari hasil samping dari *business process reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam pengelolaannya, yang bukan sekedar bersifat perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat lama dalam pendekatan lama yaitu *Continue Improvement Process*. BPR dilakukan untuk memberikan respon atas perkembangan ekonomi secara global serta kemajuan teknologi yang pesat, yang menimbulkan persaingan global yang sangat ketat. Dibidang ketenagakerjaan *strong outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat yaitu perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk atau jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja dengannya, hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja .

Sejarah *outsourcing* Pada dasarnya praktik dari prinsip-prinsip *outsourcing* telah diterapkan sejak zaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, akibat kekurangan kemampuan pasukan dan tidak tersedianya ahli-ahli bangunan, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana. Sejalan dengan dengan terjadinya reformasi industri, maka perusahaan-perusahaan berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. pada tahap ini kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk bermutu dengan biaya terendah. Sekitar tahun 1950-an, sampai dengan tahun 1960-an, berbagai pertemuan ekonomi telah mendorong ke arah diversifikasi usaha, dengan tujuan mendapatkan keuntungan dari perkembangan ekonomi dunia. Melalui diversifikasi diharapkan terjadi efisiensi untuk menciptakan keunggulan bagi dunia usaha. Selanjutnya pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya, risiko usaha dalam berbagai hal, termasuk risiko ketenagakerjaan pun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya *outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritis, dan memutuskan hal-hal yang harus di-*outsource* kepada perusahaan *outsourcing*. Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha

dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal dikerjakan melalui *outsourcer*.

Sekitar tahun 1990, perusahaan *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsourcer* fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, akan tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan. Dalam perkembangan selanjutnya, *outsourcing* tidak lagi sekedar membagi risiko melainkan berkembang lebih kompleks. Michael F. Corbett, pendiri *The Outsourcing Institute* dan Presiden Direktur dari Michael F. Corbett dan *Associates Consulting Firm*, mengemukakan *outsourcing* telah menjadi alat manajemen. *Outsourcing* bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi juga mendukung tujuan dan sasaran bisnis.

Di Indonesia praktik *outsourcing* telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengatiran mengenai pemborongan pekerjaan, sebagaimana diatur dalam pasal 1601 b KUH Perdata. Dalam pasal itu disebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengaitkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga.

Negara Indonesia saat ini mulai memasuki era keterbukaan, dimana segala aktivitas penyelenggara negara dituntut semakin transparan dan berada dalam kontrol sosial yang semakin ketat. Iklim kehidupan bernegara yang demikian, peranan hukum dan penegakan hukum akan menjadi pengendali sosial, yang semakin diperlukan dan menentukan bagi perjalanan bangsa Indonesia di masa mendatang.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk membahas skripsi tentang “ TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam Tugas Akhir ini, yaitu :

1. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* menurut UU No.13 Tahun 2003 ?
Apakah kendala dan solusi dalam perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* menurut UU No.13 Tahun 2003 ?

C. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Dalam suatu penelitian hukum diperlukan metode penelitian berfungsi sebagai penunjang sumber informasi dalam penyusunan penulisan. Pada bab ini penulis menggunakan tentang metode yuridis normatif. Yuridis bahwa penelitian ini meninjau, mengkaji dan menganalisis masalah dengan menggunakan teori-teori dan asas-asas hukum, sedangkan normative merupakan penelitian yang mengkaji studi dokumen yakni menggunakan berbagai data seperti perundang-undangan, teori hukum dan dapat berupa pendapat para sarjana.

2. Spesifikasi penelitian

Pada bab ini penulisan spesifikasi penelitian menggunakan deskriptif analisis yaitu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul. Sedangkan pendekatan yuridis normatif adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder.

a) Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari bahan kepustakaan, arsip arsip, dan dokumen dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian. Data sekunder dikelompokkan dalam 3 kategori bahan hukum, yaitu :

1. Bahan Hukum Primer,

yaitu bahan hukum yang mengikat terdiri dari :

1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
3. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Kompilasi Hukum Islam

2. Bahan Hukum Sekunder,

yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan bagi bahan hukum primer yang terdiri dari :

1. Buku-buku yang berkaitan dengan materi ini
2. Bahan referensi lain yang bersumber dari internet

3. Bahan Hukum Tersier,

yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum sekunder, terdiri dari Kamus hukum dan Kamus besar bahasa Indonesia.

II. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing menurut UU No.13 Tahun 2003

Seiring dengan kemajuan zaman (era globalisasi), maka permasalahan bidang ketenagakerjaan juga bertambah, terlebih jika hal ini dikaitkan pada dimensi lain semisal dimensi ekonomi, sosial maupun politik. Meski demikian permasalahan mendasar dalam bidang ini tetap tak beranjak dari permasalahan klasik yaitu hubungan “buruh-majikan”, lalu mogok kerja dan PHK maupun hak-kewajiban. Baik pekerja maupun majikan dalam kedudukannya masing masing memiliki hak dan kewajiban. Akan tetapi, dalam permasalahan ini adalah para pekerja yang memerlukan adanya perlindungan dan jaminan hukum atas terselenggaranya hak-hak mereka. Dalam bidang ketenagakerjaan jaminan tersebut secara umum meliputi jaminan ekonomis, jaminan sosial dan jaminan teknis yang bertujuan untuk mewujudkan keadaan pekerja beserta keluarganya yang berkehidupan secara layak, sejahtera baik mental maupun spiritual . Outsourcing memiliki beberapa peraturan, perlindungan diantaranya : UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 56 - Pasal 59.

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu..
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: .
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.
 - Komentari: Yang dimaksud dari pasal diatas adalah pegawai *outsourcing* merupakan pegawai kontraksehingga harus ada perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja didasari atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
 - Komentari: Yang dimaksud dari pasal diatas adalah bahwa dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus ditulis secara resmi dalam maksud menggunakan bahasa Indonesia yang baik danm benar. Apabila ada penafsiran yang berbeda antar keduanya maka yang digunakan tetap yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratka adanya masa percobaan kerja.

- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.
- Komentor: Yang dimaksud dari pasal diatas adalah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) merupakan perjanjian kerja untuk pekerjaan musiman tidak bersifat tetap, contoh Proyek pembangunan jalan.

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang dimaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
 - Komentor: Pasal diatas menjelaskan mengenai ciri-ciri pekerjaan yang perjanjiannya masuk kedalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

B. KENDALA DAN SOLUSI DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003

Segala sesuatu dapat menimbulkan masalah tak terkecuali mengenai outsourcing, dimana outsourcing merupakan cara atau perantara seorang untuk mendapatkan kerja di era sekarang, perusahaan pun menggunakan jasa outsourcing tentu karena perusahaan merasakan keuntungannya. Sehingga outsourcing bukan lagi merupakan jalan keluar yang memberikan keuntungan kedua belah pihak antara perusahaan dan pekerja/buruh. Justru peraturan outsourcing dapat memberikan kerugian bahkan bertentangan dengan HAM (Hak Asasi Manusia) yang telah dirasakan oleh pekerja/buruh, padahal Hak Asasi Manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya melindungi Hak Asasi Manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi .

Pengakuan dan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum . Manusia menyatakan bahwa, *Pertama*, setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak ; *Kedua*, Setiap orang berhak memilih pekerjaan yang adil; *Ketiga*, setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, setara, sebanding, dan serupa, berhak atas upah dan syarat perjanjian kerja yang sama; *Keempat*, setiap orang pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat . Berikut beberapa kendala-kendala yang dapat kita ketahui :

1). Permasalahan mengenai jaminan Hari Tua, Kesehatan maupun K3.

Permasalahan yang timbul mengenai sistem pendataan di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang semakin tinggi, dikhawatirkan ketidaksiapan perangkat dan sumber daya di kedua BPJS tersebut dalam melakukan pengaturan. Adapun permasalahan mengenai kecelakaan dan keselamatan kerja (K3) yang masih cukup tinggi dikarenakan perhatian perusahaan terhadap K3 masih rendah, sistem manajemen K3 perusahaan tidak berjalan secara maksimal dan masih sangat minim dilakukan oleh pemerintah. Tentunya outsourcing tenaga kerja akan semakin menjamur dengan minimnya perlindungan bagi tenaga kerja outsourcing, seperti halnya dengan minimnya perlindungan terhadap jaminan sosial (BPJS), kontrak

kerja yang tidak adil, dan tenaga kerja outsourcing yang dibayar dibawah upah minimum .

2). Upah yang rendah.

Perusahaan sangat menikmati keberadaan outsourcing karna mereka tidak perlu melatih para pekerja atau buruhnya dalam bekerja. Sebaliknya pekerja atau buruh dalam sistem outsourcing merasakan bahwa sistem ini merupakan sistem perbudakan modern. Tenaga kerja dibayar dengan upah yang lebih rendah dari tenaga kerja tetap dan kesejahteraannya pun tidak terjamin, bahkan sampai status kepegawaiannya pun tidak jelas. Dari waktu ke waktu, status tenaga kerja outsourcing tak kunjung berubah karna kurang adilnya mengenai upah yang tidak seimbang. Hampir seluruh para pekerja di Indonesia sudah tak tahan lagi dengan sistem perbudakan modern ini. Padahal dengan cara yang seperti itu dapat melanggar ketentuan outsourcing, bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan pada perusahaan lain merupakan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Yang boleh di outsourcingkan yaitu pekerjaan penunjang proses produksi misalnya : satpam, supir, dan lain-lain. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam UU Hak Asasi Manusia pasal 38 ayat (3) UU No.39 Tahun 1999 tentang HAM yang menyatakan bahwa setiap orang pria atau wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara berhak atas upah serta syarat perjanjian kerja yang sama.

Karena dengan adanya peraturan *outsourcing* yang telah ditentang dengan perusahaan maka timbullah permasalahan *outsourcing* sehingga para pekerja atau buruh mengeluarkan suara karna ada hak yang dirugikan oleh pihak perusahaan. Semua masalah yang timbul tentu ada solusi untuk mengatasi masalah dalam pelaksanaan outsourcing tersebut, diantaranya :

- a. Pemerintah harus melakukan pengawasan dan menetapkan standar regulasi di tingkat pusat dan daerah. Disamping peran pemerintah, pengusaha atau industri harap dapat membuat skema hubungan kerjasama yang melindungi hak pekerja atau buruh, maksudnya menetapkan *outsourcing* untuk fokus pada bisnis produktifitas yang berkaitan dengan kesejahteraan.
- b. Upah buruh outsourcing harusnya dibuat lebih tinggi dibandingkan dengan upah buruh tetap, karna buruh *outsourcing* cenderung buruh kontrak yang tidak memiliki akses untuk mendapat pesangon, mereka dikontrak terus-menerus, tidak dicakup dalam program BPJS. Untuk itu pemerintah diharapkan tampil memberikan keadilan dengan memberikan perlindungan terhadap mereka .

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah penulis memaparkan hasil yang diuraikan pada bab diatas, maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai jawaban dari perumusan masalah. Adapun beberapa kesimpulan tersebut antara lain :

- 1). Menurut isi UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perusahaan harus melaksanakn perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing* dengan beberapa syarat diantaranya terdapat dalam pasal 56 – pasal 59. Dan hanya pekerjaan yang tidak berhubungan dengan kegiatan pokok atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi yang dapat melalui *outsourcing*. Kegiatan pekerja tersebut antara lain : satpam , supir, katering, dan kebersihan.
- 2) Kendala-kendala dan Solusi
 - Kendala-kendala tenaga kerja *outsourcing* adalah :

- a). Tidak diberikan jaminan hari tua, jaminan Kesehatan maupun K3, yang biasanya dikarenakan perhatian perusahaan terhadap K3 masih rendah.
 - b). Upah yang rendah, dikarenakan suatu pekerjaan yang melalui sistem *outsourcing* lebih memihak kepada pengusaha dari pada pekerja atau buruh, maka pekerja *outsourcing* akan diberikan gaji dibawah UMR (Upah Minimal Regional).
- Solusi dari kendala permasalahan tenaga *outsourcing* tersebut adalah :
- a). Pemerintah harus melakukan pengawasan dan menetapkan standar regulasi ditingkat pusat dan daerah tentang jaminan hari tua, jaminan kesehatan dan K3 bagi tenaga kerja *outsourcing*,
 - b). Pekerja atau buruh harus meningkatkan kompetensinya agar mampu bersaing di era modern sehingga dicari perusahaan dan mempunyai daya saing.
 - c). Upah buruh *outsourcing* harusnya dibuat lebih tinggi dibandingkan dengan upah buruh tetap.

B. SARAN

Berdasarkan uraian di atas maka penulis membedakan saran-saran sebagai berikut :

- a). Pekerja atau buruh harus meningkatkan kompetensinya agar mampu bersaing di era modern sehingga akan dicari perusahaan dan mempunyai daya saing.
- b). Sebaiknya perusahaan tidak mementingkan keuntungannya saja, tapi lebih memikirkan kesejahteraan pekerja atau buruhnya. Karena merekalah juga pendorong kesuksesan pengusaha tersebut.

Ucapan Terimakasih

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat ALLAH SWT atas rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dan artikel ini dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003”**. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan para pihak oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan motivasi pada penulis dan Bapak Prof. Dr.

H. Gunarto, SH.,SE.,Akt, M.Hum yang selalu memberikan arahan kepada penulis selama pembuatan skripsi dan artikel ini.

Daftar Pustaka

A. Buku-Buku

Bagus Sarnawa, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum Fakultas Hukum UMY, Yogyakarta

FX Djumiadji, 1987, *Perjanjian Pemborongan*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta
Frans Magins-Suseno, 1999, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Moder*, Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta

Hendi Suhendi, 2002, *Fiqh Muamalah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
Imam Soepomo, 1980, *Undang-undang dan peraturan-peraturan*, Djambatan, Jakarta

Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Kartasapoetra dan Widyaningsih, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Lalu Husni, 2004, *m Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta
Mollenar, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Masyhur Effendi, 1994, *Hak Asasi Manusia, Dimensi dinamika dalam hukum Nasional dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Philipus M Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Bina Ilmu*, Surabaya

R. Subekti, 2004, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta

R. Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian Kerja*, Bandung

B. Perundang-undangan

UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
KUHPerdata

Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981 tentang perlindungan upah

C. Internet

<http://anitaervina.blogspot.com/2012/02/makalah-kualitas-tenaga-kerja-indonesia.html> di akses pada jam 05.30 28/07/2019

<https://www.google.com/search?q=Pengertian+tenaga+kerja+menurut+mark> di akses pada jam 07.09 28/07/2019

<https://www.google.com/search?q=pengertian+tenaga+kerja+outsourcing> diakses pada jam 07.17 28/07/2019

<https://islam.nu.or.id/post/read/85571/penjelasan-tentang-syirkah-abdan> di akses pukul 20.02 01/09/2019

<https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/> di akses pukul 18.22 01/09/2019

<http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Jurisprudentie/article/view/2665> di akses pukul 09.00 05/08/2019

<http://politik.rmol.co/read/2008/01/04/320850/Lima-Permasalahan-ketenagakerjaan-Di-tahun-2018-> di akses pukul 13.00 15/10/2019

[http://ww.ajihoesodo.com/index.php?option=com_content&view=article&id=80:seputar-masalah-tenagakerja-outsourcing-di indonesia&catid=2:hukum&Itemid=6](http://ww.ajihoesodo.com/index.php?option=com_content&view=article&id=80:seputar-masalah-tenagakerja-outsourcing-di-indonesia&catid=2:hukum&Itemid=6) diakses pukul 14.29 15/10/201