

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
TENAGA KERJA *OUTSOURCING* MENURUT  
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003<sup>1</sup>  
Oleh: Merisa Beatriex Uthami Item<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* dan bagaimana Aspek Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing*. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normative, disimpulkan: 1. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*Cost of production*). 2. Pengaturan tentang *Outsourcing* tidak dapat ditemukan secara langsung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya disebutkan "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". Ketentuan tersebut kemudian dijadikan dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia.

Kata kunci: Perlindungan hukum, tenaga kerja, *outsourcing*

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Landasan konstitusional yang mengatur ketenagakerjaan telah dituangkan pada

pembukaan dan batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama ditentukan dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".<sup>3</sup>

Sampai saat ini, sudah banyak peraturan-peraturan yang memuat tentang berbagai aturan dalam melaksanakan Hak dan Kewajiban sebagaimana yang telah dimuat dalam UUD NRI 1945. Dalam lingkup pekerjaan telah dituangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 64 -66 yang memuat berbagai aturan Hak dan Kewajiban antara pekerja/buruh dan majikan/pemberi pekerjaan.

Bentuk kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dilakukan melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Karena dengan adanya perjanjian kerja diharapkan para pengusaha atau majikan tidak lagi memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Problema *outsourcing* di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi. Ditengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh.

Kontroversi itu berdasarkan kepentingan yang melatarbelakangi konsep pemikiran dari masing-masing subjek. Bagi yang setuju berdalih bahwa *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja dan bahkan di berbagai negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengetasan

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Dr. Ronny A. Maramis, SH, MH; Dr. Anna S. Wahongan, SH, MH

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 13071101607

<sup>3</sup> Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2)

pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli masyarakat, sedangkan bagi pengusaha sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Aksi menolak legalisasi sistem *outsourcing* dilatar belakangi pemikiran bahwa sistem ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawahkan kesengsaraan bagi pekerja/buruh, dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis mengeksploitasi pekerja/buruh. "dalam konteks yang sangat paradok inilah perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah kapitalisme financial, neo liberalisasi, globalisasi ekonomi dan pasar bebas disatu sisi akan berhadapan-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia disisi lain"<sup>4</sup>

Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, karena fungsi intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan bukan sebagai instrument nilai otonom dan independen saja, melainkan harus tampil dalam sosoknya sebagai bagian dari upaya rekayasa sosial (*law is a tool of social engineering*).

Penulis percaya bahwa, hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi pengambilan kebijakan publik untuk meninjau kembali atau bahkan mereformasi sistem hukum ketenagakerjaan yang ada, karena kepincangan-kepincangan dalam komponen substansi, struktur dan kulturalnya menimbulkan dampak yang cukup luas bagi masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan dunia usaha serta upaya penegakan hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

## B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* ?

2. Bagaimana Aspek Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* ?

## C. Metode Penelitian

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian Normatif atau penelitian hukum kepustakaan.

## PEMBAHASAN

### A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing*

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.<sup>5</sup>

Adapun syarat-syarat keselamatan kerja antara lain:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
4. Memberikan kesempatan atau jalan penyelamatan diri waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja
7. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
8. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
9. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban

Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu:

<sup>4</sup> Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya*, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi, Penerbit: In-TRANS Publishing, Malang, 2008, Hal 3.

<sup>5</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Hal. 60

1. Perlindungan Secara Ekonomis atau Jaminan Sosial

Yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang di danai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja disektor formal. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian dan tabungan hari tua) dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan. Merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian hilang.

Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

- Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja bersama keluarganya;
- Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian

pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

2. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja  
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan diatas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "samaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Karena sifatnya yang hendak mengadakan "pembatasan" ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat "memaksa", bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan "hukum umum" (*publiek-rechtelijk*) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan bebarapa alasan berikut:

- Aturan-aturan yang memuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat.
- Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-hak sendiri.

Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja

yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan “dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No. 13 Tahun 2003.

### 3. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan. Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahaya yang dikerjakan.

Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

- Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja didalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- Bagi pemerintah dan masyarakat, dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas

maupun kuantitas.<sup>6</sup>

Selain perlindungan tenaga kerja diatas, terdapat norma perlindungan lain terhadap pekerja yaitu:

1. Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.
2. Norma Kesehatan Kerja dan Higiene Kesehatan Perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja dan penetapan standar kesehatan kerja.
3. Norma Kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.
4. Norma Kecelakaan Kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

Selain perlindungan terhadap pekerjanya, terdapat beberapa jenis perlindungan, antara lain:

- a. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)  
Program Jamsostek pengaturannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menurut Pasal 1 ayat (1) Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Program Jamsostek

<sup>6</sup> Asikin Zaenal, *Op.Cit.*, Hal. 76

- merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977.
- b. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan  
Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
  - c. Perlindungan Upah  
Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah.<sup>7</sup> Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

## B. Aspek Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing

Praktik sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain. Dengan demikian memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktik *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan kaburnya hubungan industrial.

Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan *outsourcing*. Walaupun ada, barangkali Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang hanya merupakan salah satu aspek dari *outsourcing*.

Dalam sistem kerja *outsourcing* buruh menjadi komoditas karena ia dijual oleh para penyedia tenaga kerja kepada pembeli tenaga kerja (perusahaan pemberi kerja) dengan ditutupi oleh "perjanjian" yang sejak awal memang tidak berpihak kepada buruh. Dalam sistem kerja ini keadaan buruh jauh lebih sulit dari pada biasanya karena ia tidak memiliki kepastian kerja, sewaktu-waktu ia dapat diberhentikan dari pekerjaannya tanpa pesangon meskipun ia telah bekerja cukup lama. Selain itu, ia juga tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dan cuti atau libur dengan alasan apapun, tidak masuk maka berarti potongan gaji.

Dampak sistem kerja *outsourcing* ini memang sangat buruk. Dalam sistem ini juga buruh tidak akan pernah mendapat kesempatan untuk promosi jabatan karena ia bekerja dalam waktu yang dibutuhkan perusahaan pembeli kerja, misalnya suatu perusahaan perlu buruh *outsourcing* untuk pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu, ketika pekerjaan selesai maka dengan mudah buruh tersebut akan dipecat dan suatu saat akan direkrut kembali bila dibutuhkan. Bahkan banyak perusahaan nakal yang pada dasarnya

<sup>7</sup> Iman Soepomo, *Op.Cit.*, Hal.12

memang memerlukan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan tertentu untuk seterusnya menggunakan sistem tersebut karena tidak ingin kehilangan banyak modal untuk tunjangan tenaga kerja atau buruh. Hal ini berarti buruh tidak pernah berkesempatan untuk menaikkan taraf kesejahteraan hidup.

Walaupun diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks. Namun, setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan.

Sistem kerja kontrak itu ada baiknya yaitu merangsang para karyawan pekerja agar sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya dan senantiasa berlaku disiplin dalam arti selalu mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik itu yang tertera dalam kontrak kerja maupun aturan lain yang dikeluarkan oleh perusahaan. Disisi lain dengan sistem ini terkadang perusahaan bersikap tidak menghargai prestasi orang, misalnya begitu masa kontrak selesai maka perusahaan merekrut lagi pekerja yang baru tanpa memberikan prioritas kepada pekerja-pekerja yang berprestasi untuk bekerja lagi di perusahaan itu.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang memperkerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya

dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*Cost of production*).

2. Pengaturan tentang *Outsourcing* tidak dapat ditemukan secara langsung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya disebutkan "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". Ketentuan tersebut kemudian dijadikan dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia.

### B. Saran

1. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang memperkerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotongroyongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hendaknya pemerintah lebih memperhatikan pengaturan tentang praktik *outsourcing* di Indonesia karena sejauh ini belum ada suatu ketentuan yang mengatur tentang sistem *outsourcing* di Indonesia. Apabila hal ini terus berlanjut dikhawatirkan akan terjadi hambatan dan

permasalahan yang tidak dapat diselesaikan dengan ketentuan-ketentuan yang ada tersebut. Pemerintah juga sebaiknya melakukan beberapa revisi mengenai undang-undang ketenagakerjaan agar tenaga kerja *outsourcing* lebih memiliki kekuatan hukum dalam menuntut haknya.

2. Kebijakan perusahaan *outsourcing* yang tidak memberikan tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun sesuai dengan jenis pekerjaan lain hendaknya perlu ditindaklanjuti dan dipertimbangkan kembali mengingat tujuan pemberian pekerjaan adalah untuk mensejahterakan pekerja/buruh, oleh karena itu perusahaan *outsourcing* harus dapat lebih memperhatikan kesejahteraan tenaga kerjanya. Bentuk perjanjian *outsourcing* juga hendaknya dapat disesuaikan dengan kepentingan tenaga kerja dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jadi harus berdasarkan atas keinginan para pihak, bukan untuk kepentingan perusahaan semata.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### BUKU-BUKU

- Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta
- Asikin Zaenal, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Penerbit: Mandar Maju, Bandung
- F.Winarni, 2006, *Administrasi Gaji dan Upah*, Penerbit: Pustaka Widyatama, Yogyakarta
- Fx. Djumialdji, 1987, *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Penerbit: PT. Bina Aksara, Jakarta
- G.Kartasaputra, 1988, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Penerbit: Bina Aksara, Jakarta
- George Ritzer, 2007, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Penerjemah, Alimanda, Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- H.Zainal Asikin, SH, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Heri Aryanto, SH, 2013, *Aturan Tentang Pekerja Harian Lepas*, Hukum Online.com
- Iman Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Djambatan, Jakarta
- James A.F Stoner, 1990, *Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, Cetakan Kedua
- Myra M. Hanartani dkk, 2010, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Cetakan Kedua, Jakarta
- N. L. M. Mahendrawati, 2009, *Perjanjian Outsourcing Dalam Kegiatan Bisnis*, Penerbit: Kertha Wicaksana, Jakarta
- Rachmad Syafa'at, 2008, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Penerbit: In-TRANS Publising, Malang
- Redaksi Ras, SH, 2010, *Hak dan Kewajiban Karyawan*, Penerbit: Raih Asa Sukses, Cetakan Pertama, Jakarta
- Rukiah L, *Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*, Penerbit: Dunia Cerdas, Jakarta 2013
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Penerbit: DSS Publising
- Tim Visi Yustisia, 2016, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Penerbit: Transmedia Pustaka, Cetakan Pertama, Jakarta

##### PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-

- Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-03/Men/1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-04/Men/1993 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-02/Men/I/2011 Tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan
- Kepmenakertrans Nomor Kep-150/Men/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas
- Kepmenakertrans Nomor: Kep-232/Men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah
- Kepmenakertrans Nomor: Kep-100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Kepmenakertrans Nomor: Kep-101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh
- Kepmenakertrans Nomor: Kep-102/Men/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
- Kepmenakertrans Nomor: Kep-220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- Peraturan Akademik dan Pedoman Penyusunan Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, 2008
- Majalah Hukum Nasional, Nomor 1 Tahun 2008, BPHN Departemen Hukum dan HAM RI
- Majalah Hukum Nasional, Nomor 2 Tahun 2008, BPHN Departemen Hukum dan HAM RI