

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING*
OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Oleh

PUTRI RACHMA SHOLEHA



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

Putri Rachma Sholeha

Pertumbuhan dunia usaha membuat kebutuhan tenaga kerja semakin meningkat. Perusahaan gemar melaksanakan praktik *outsourcing*, demi menekan jumlah pekerja dan mendapatkan keuntungan yang besar dengan menyerahkan tanggung jawab pekerjaan penunjang pada perusahaan lain. Pekerja *outsourcing* merupakan bagian dari tenaga kerja yang diatur dan dilindungi melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Permasalahan yang sering terjadi dalam sistem *outsourcing* adalah pemutusan hubungan kerja sepihak, tidak terjaminnya hak-hak pekerja *outsourcing*, dan tidak ada jaminan kelangsungan bekerja yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan kenyataan tersebut penulis merumuskan permasalahan yaitu (1) Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dan (2) Apa Sajakah Faktor Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

Dalam menjawab permasalahan digunakan dua metode penelitian yaitu yuridis normatif dan yuridis empiris. Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung. Analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitian dan pembahasan, diketahui bahwa (1) perlindungan hukum pekerja *outsourcing* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dilakukan secara represif yaitu pengendalian setelah terjadi sengketa dengan membantu proses penyelesaian perselisihan dan mengupayakan pengembalian hak-hak pekerja *outsourcing* yang tidak diberikan sebelum atau sesudah terjadi perselisihan, seperti upah, THR, uang lembur serta iuran jaminan kesehatan kerja. (2) Faktor penghambat perlindungan hukum tersebut karena (a) tidak ada kantor perwakilan perusahaan *outsourcing*, (b) sulit mencapai kesepakatan karena kerasnya keinginan para pihak, (c) isi perjanjian kerja terdapat hal-hal yang dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja *outsourcing* serta (d) tidak ada jaminan kelangsungan bekerja pekerja *outsourcing*.

Saran dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian adalah perlu adanya kordinasi yang baik antara Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dengan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang memiliki fungsi pengawasan terkait masalah-masalah sistem *outsourcing* yang terjadi sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan secara dini dan menimalisir adanya banyaknya pengaduan perselisihan pekerja *outsourcing*.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja,*Outsourcing*.

ABSTRACT

LEGAL PATRONAGE AGAINST *OUTSOURCING* WORKERS UNDER BANDAR LAMPUNG DEPARTMENT OF MANPOWER

By

Putri Rachma Sholeha

The growth of business realm makes worker demands get increased. A company revels doing outsourcing to work the workers up and get high profits by handing the responsibility of the support workers over other companies. Outsourcing workers are regulated and protected by Number 13 of Year 2003 Concerning Manpower Affairs. The matters that often occur in outsourcing system are the entrepreneur unilaterally terminates the employment, the rights of outsourcing workers are not guaranteed, there are not any guarantees of continuity of workers from the company. Found on the statements, the writer made the formulation of the problems as following (1) how is legal patronage against outsourcing workers under Bandar Lampung Department of Manpower (2) what are resistor factors in legal patronage against outsourcing workers under Bandar Lampung Department of Manpower.

To answer the problems, the writer used two research methods, they were normative juridical and empirical juridical. The data sources were from primary and secondary data which were collected through literature research and field research In Bandar Lampung Department Of Manpower. The analysis of the data used descriptive qualitative method.

Based on the results of the research and discussion, those were known that (1) legal patronage against outsourcing workers under Bandar Lampung Department of Manpower is carried out repressively, which is the control after coming off a dispute by assisting the conflict completion process and striving to return the rights of outsourcing workers not given before or after coming off a conflict, as though wages, a mandatory allowance, overtime pay and occupational health insurance contributions. (2) the legal patronage resistor factors as follow (a) there are no representative offices of an outsourcing company, (b) it is difficult to get a deal because of the hard will of the parties, (c) there are things that can unilaterally terminate the employment without guaranteeing the fulfillment of the rights of outsourcing workers in the contents of the work agreement and (d) there are not any guarantees of continuity of work for outsourcing workers.

The suggestion in this research based on the result of the research is there needs to be good coordination between Bandar Lampung Department of Manpower and Department of Manpower of Lampung Province which has a supervisory function related to outsourcing system problems that occur, so that it can prevent the occurrence of disputes early on and minimize the number of complaints from *outsourcing* workers.

Keywords : Legal Patronage, Manpower, *Outsourcing*

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING*
OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

PUTRI RACHMA SHOLEHA

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
Sarjana Hukum**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

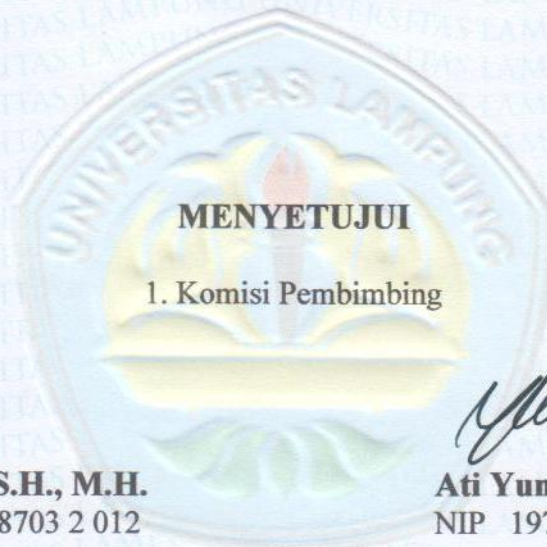
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
OUTSOURCING OLEH DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDAR LAMPUNG**

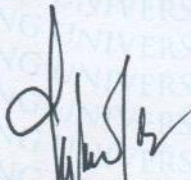
Nama Mahasiswa : **Putri Rachma Sholeha**

No. Pokok Mahasiswa : 1512011051

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum




Upik Hamidah, S.H., M.H.
NIP 19600606 198703 2 012


Ati Yuniati, S.H., M.H.
NIP 19780629 200501 2 001

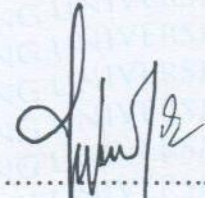
2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.
NIP 19620727 198703 2 004

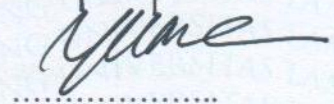
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Upik Hamidah, S.H., M.H.**



Sekretaris/Anggota : **Ati Yuniati, S.H., M.H.**



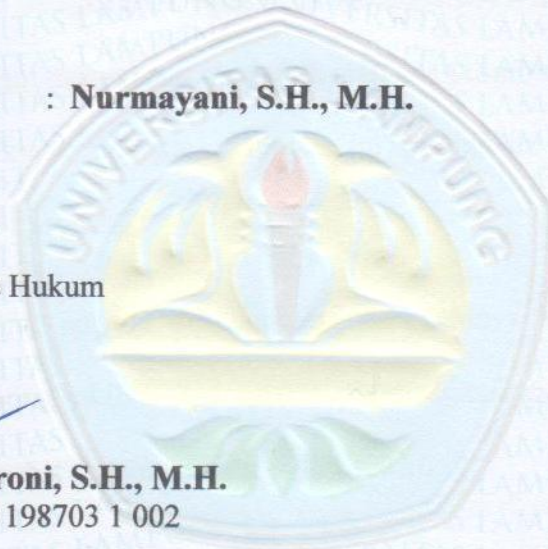
Penguji Utama : **Nurmayani, S.H., M.H.**



2. Dekan Fakultas Hukum



Prof. Dr. Maroni, S.H., M.H.
NIP. 19600310 198703 1 002



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **06 Februari 2019**

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Ousourcing* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut **Plagiarism**.
2. Hak Intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 6 Februari 2019



Putri Rachma Sholeha
NPM. 1512011051

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis adalah Putri Rachma Sholeha. Penulis dilahirkan di Kota Bandar Lampung pada tanggal 10 Agustus 1997. Penulis adalah anak pertama dari tiga bersaudara, buah hati dari pasangan Bapak Hadiyanto dan Ibu Sri Hartini.

Pendidikan formal yang penulis tempuh dan selesaikan adalah Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Beringin Raya lulus pada tahun 2009, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 14 Bandar Lampung lulus pada tahun 2012, Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 9 Bandar Lampung lulus pada tahun 2015. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2015. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif di kegiatan internal. Di internal kampus, penulis aktif di UKM-F MAHKAMAH menjabat sebagai Anggota Bidang Kekaryaan periode 2017-2018. Penulis juga aktif di Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara menjabat sebagai Sekretaris Bidang Kekaryaan dan Kemitraan periode 2018-2019. Di eksternal kampus, penulis aktif mengajar di suatu lembaga kursus bahasa Inggris sejak tahun 2017. Penulis juga telah mengikuti program pengabdian langsung kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Nyampir, Kecamatan Bumi Agung, Kabupaten Lampung Timur selama 40 hari sejak bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2018.

PERSEMBAHAN



*Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang
Katakanlah (Muhammad) Dialah Allah, Yang Maha Esa
Allah tempat meminta segala sesuatu
(Allah) tidak beranak dan tidak pula diperanakan
Dan tiada yang setara dengan-Nya.*

*Aku bersaksi tiada Rab selain Allah,
dan Aku bersaksi Nabi Muhammad adalah utusan Allah.*

*Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya Skripsi kecilku ini kepada
inspirasi terbesarku:*

Ibu dan Bapak

*Ibunda Sri Hartini, dan Ayahanda Hadiyantoo. yang telah mencintaiku tanpa
batas, melindungiku semenjak kecil sampai aku dewasa dan mendidik serta
mengajariku tentang betapa pentingnya agama serta pendidikan.*

Saudara yang ku banggakan

*M. Ghaza Algifari dan Ghaitsa Zahira Sofa
Atas segala canda dan tawa
serta yang selalu memotivasi, melindungi, memberi bantuan, dan memberikan
doa untuk keberhasilanku.*

*Terima kasih atas kasih sayang tulus yang diberikan, semoga Allah membalas
segala budi yang kalian berikan di dunia maupun di akhirat.*

Almamater tercinta Universitas Lampung

*Tempatku memperoleh ilmu dan merancang masa depan untuk mendapatkan
kebaikan di dunia dan akhirat.*

MOTTO

“Di dalam kesulitan pasti ada kemudahan”

(Qur'an 94:06)

*“Barang siapa yang menempu jalan untuk menuntut ilmu, Allah akan
mudahkan baginya jalan menuju surga”*

(HR. Muslim No. 2699)

“Today is Hard

Tomorrow will be Worse

but the day after tomorrow will be Sunshine.”

-Jack Ma-

SAN WACANA

Alhamdulillahirabbil ‘alamin, Rasa syukur penulis ucapkan kepada Allah Tuhan Seluruh Alam karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung”, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa selama proses penyusunan skripsi dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Maroni, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
2. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung;
3. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.H. selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung;
4. Ibu Upik Hamidah, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, bimbingan dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini;

5. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan kritik, saran dan masukan dalam proses perbaikan skripsi ini;
6. Ibu Nurmayani, S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas I, yang telah memberikan arahan, bimbingan dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini;
7. Ibu Fenny Adriani, S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas II, yang telah memberikan arahan, bimbingan dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini
8. Dr. Eddy Rifai, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dalam proses perkuliahan selama ini;
9. Seluruh dosen pengajar Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah berdedikasi dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh studi;
10. Para staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung, terutama Ibu Yenti dan staf Bagian Hukum Administrasi negara lainnya, terima kasih banyak atas bantuannya;
11. Bapak Junedi S.H, Ibu Sri Handayani, S.H dan Ibu Nancy, S.Kom., selaku narasumber yang telah memberikan pendapatnya dalam penulisan skripsi ini;
12. Teristimewa kepada kedua orang tuaku Ibunda Sri Hartini dan Ayahanda Hadiyanto yang telah mencintai, membesarkan, mendidik, dan memberikan segala dukungan kepadaku semoga Allah selalu memberikan kebaikan dan kebahagiaan untuk ibu dan bapak di dunia maupun di akhirat kelak;

13. Kepada kedua saudaraku, M. Ghaza Algifari dan Ghaitsa Zahira Sofa, terima kasih atas segala canda tawa, motivasi, kasih sayang dan juga untuk menjadi penghibur dan penyemangat untuk kakakmu.
14. Sahabat terbaikku, Agnes Nisrina, Mulia Nadin, Putri Wulandari, Dea Dara, Aulia Ulfa, Rosita Mahdalena, Dini Andriyani, Isn'i Uswatun, dan Yulia yang telah menghabiskan waktu bersamaku dalam setiap petualangan, perdebatan, pertikaian, kebahagiaan, kesedihan dan segala hal yang terjadi selama hampir 10 tahun ini, walaupun masih banyak impian yang belum tercapai aku yakin kita bisa menggapainya bersama;
15. Sahabat terbaikku, Bella Kurniane, A.Md.Keb, Annisa Prima Rani, Aulia Shafira, Shaula Rizki, dan Nabil Ariza, terima kasih telah menghabiskan waktu suka dan duka bersamaku selama hampir 10 tahun dan sudah mengajarkanku tentang segala hal serta mendukung dan memotivasi mimpi-mimpiku. Aku selalu mendoakan yang terbaik untuk kesuksesan kita bersama.
16. Sahabat seperjuanganku di perkuliahan, Destria, Florensia, Dharma, Dita, Merza, Ida, Riri, dan Lala, yang sudah menemaniku semenjak awal perkuliahan sampai akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan, terima kasih atas kekompakan, canda tawa dan keseruan selama ini. Semoga kita semua meraih kesuksesan dan masih bisa meluangkan waktu untuk berkumpul bersama;
17. Terima Kasih, Kepada Regina Prananda, S.H, Suci Novianti, S. Pd, dan Arina selaku rekan mengajar yang selalu menyemangati dan membantu dalam perjalanan penyelesaian skripsi ini, semoga kita selalu diberi kemudahan oleh Allah SWT.

18. Kepada rekan, abang, atu dan adik di UKM-F MAHKAMAH, terima kasih telah memberikan banyak pengalaman dan pembelajaran dalam berorganisasi;
19. Kepada teman-teman seperjuangan KKN Desa Nyampir, Kabupaten Lampung Timur, Aulia, Iza, Dinda, Sidik, dan Dedy dan seluruh teman KKN dari Bumi Agung, terima kasih atas pengalaman pengabdian yang luar biasa selama 40 hari dalam kesedihan maupun kebahagiaan, aku meminta maaf jika ada salah dan kekurangan ketika memimpin kalian, dan aku berharap kebahagiaan dan kesuksesan adalah masa depan kita semua;
20. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan bantuan, dukungan dan doa untuk penulis;
21. Terima kasih untuk seluruh pihak yang telah berperan di dalam kehidupan penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya.

Bandar Lampung, 28 Januari 2019

Penulis

Putri Rachma Sholeha

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
-------------------------	-----------

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat atau Kegunaan Penelitian	7
1.5.1 Manfaat atau Kegunaan Teoritis	7
1.5.2 Manfaat atau Kegunaan Praktis	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Mengenai Pekerja/Buruh	8
2.1.1 Pengertian Pekerja/Buruh	8
2.1.2 Jenis-Jenis Pekerja/Buruh	9
2.1.3 Hak-Hak Pekerja/Buruh.....	12
2.2 Tinjauan Umum Mengenai <i>Outsourcing</i>	15
2.2.1 Makna <i>Outsourcing</i>	15
2.2.2 Manfaat <i>Outsourcing</i>	17
2.2.3 Pengaturan <i>Outsourcing</i>	19
2.3 Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum	23
2.3.1 Makna Perlindungan Hukum	23
2.3.2 Makna Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	27
2.3.3 Pengawas Ketenagakerjaan	31
2.3.4 Dasar Hukum Perlindungan Pekerja <i>Outsourcing</i>	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah.....	41
3.1.1 Pendekatan Yuridis Normatif	41
3.1.2 Pendekatan Yuridis Empiris	42
3.2 Sumber Data.....	42
3.2.1 Data Primer	42
3.2.2 Data Sekunder	42
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	43
3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data.....	43
3.3.2 Pengolahan Data	44
3.4 Analisis Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung	46
4.1.1	Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung	46
4.1.2	Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung	47
4.1.3	Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung	47
4.1.4	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.....	48
4.2	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja <i>Outsourcing</i> Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung	49
4.2.1	Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)sepihak Pekerja <i>Outsourcing</i>	57
4.2.2	Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Hak-Hak Pekerja <i>Outsourcing</i>	60
4.2.3	Perlindungan Hukum TerhadapKelangsungann Bekerja Pekerja <i>Outsourcing</i>	63
4.3	Faktor Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja <i>Outosurcing</i> oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung	66

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	70
5.2	Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan negara dan pemerintahan sangat ditentukan oleh baik atau buruknya pelaksanaan fungsi pemerintahan. fungsi pemerintahan tersebut di dalam praktiknya dilaksanakan oleh pemerintah dibawah pimpinan Presiden bersama para Pejabat Administrasi Negara. Salah satu fungsi pemerintah adalah memberikan perlindungan. Hal tersebut sesuai dengan tujuan diadakannya undang-undang tentang administrasi pemerintahan, yaitu memberikan perlindungan hukum kepada warga masyarakat dan aparatur pemerintahan, sebagaimana ketentuan Pasal 3 huruf e Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Perlindungan pemerintah dalam bidang ketengakerjaan tidak hanya ditujukan untuk kepentingan pengusaha, melainkan demi kepentingan pekerja/buruh. Dalam suatu hubungan kerja, meskipun para pihak bebas untuk membuat kesepakatan kerja, tetapi pada kenyataannya posisi pekerja/buruh selalu lemah sehingga mengharuskan pemerintah untuk ikut campur tangan. Keberpihakan pemerintah sangat diperlukan terutama dalam kaitannya dengan terjaminnya pemenuhan hak-

hak pekerja/buruh yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan sehingga pemerintah wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh.

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

Perlindungan tenaga kerja merupakan perlindungan yang menyangkut aspek jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat, hak berkumpul dan perlindungan keselamatan tenaga kerja.² Perlindungan yang mendasar terhadap hak-hak pekerja/buruh dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Perkembangan dunia usaha di Indonesia yang semakin bertumbuh pesat dan berdaya saing ketat, membuat pemilik perusahaan berlomba-lomba meningkatkan kualitas kinerja usahanya yang efektif dan efisien dengan mempekerjakan pekerja/buruh semaksimal mungkin dengan jumlah tenaga kerja seminimal mungkin dengan harapan pekerja/buruh dapat memberikan kontribusi dan keuntungan besar bagi perusahaan.

Salah satu cara yang berkembang adalah dengan menggunakan sistem alih daya atau biasa disebut *outsourcing* yaitu memborongkan sebagian dan beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.³ Dengan demikian perusahaan

¹ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014, hlm 53

² Soehatmatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Dian Rakyat, 2014, hlm 24

³ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, Informasi Hukum, sumber www.nakertrans.go.id

hanya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti, sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan pada perusahaan lain sebagai perusahaan penyedia jasa.

Dalam perkembangannya *outsourcing* merupakan jalan keluar bagi perusahaan untuk menghindari pemberian fasilitas kesehatan dan fasilitas jaminan sosial lain bagi pekerja. Padahal semula *outsourcing* yang dikenalkan di Amerika Serikat merupakan pemborongan pekerjaan yang diberikan kepada tenaga profesional yang memiliki *skill* khusus untuk menyelesaikan jenis pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dengan upah yang sangat tinggi.⁴ Namun sistem *outsourcing* di Indonesia ternyata berbeda pelaksanaannya, pekerjaan yang diserahkan adalah kegiatan penunjang yang tidak memerlukan keahlian khusus dan pendidikan tinggi sehingga sering diperlakukan berbeda (diskriminasi) dengan pekerja lain.

Di Indonesia sistem *outsourcing* sudah diakui cukup lama kemudian diperkuat dengan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut dengan UU ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, Keputusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 dalam perkara permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan, Surat Edaran No B.31/PHIJKS/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011.

Outsourcing sebenarnya adalah sistem yang sudah diterima secara global di negara-negara lain, akan tetapi disebabkan kurangnya pengawasan pemerintah

⁴ Andi Fariana, Aspek legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, hlm 31.

membuat banyak perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* tidak sesuai dari aturan semestinya, *outsourcing* dipakai perusahaan sebagai jalan keluar untuk mengurangi upah buruh, sehingga mengarah kepada perbudakan modern.⁵ Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Dengan menyelenggarakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Adrian Sutedi berpendapat bahwa,⁶ Praktik sehari-hari *outsourcing* selama ini memang lebih diakui banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu, upah yang lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya pengawas pekerjaan (*job security*) serta tidak adanya jaminan perkembangan karier. Dengan demikian, jika benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktik *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat terjadinya sengketa hubungan industrial.

Sistem *outsourcing* diatur secara legal, namun pada kenyataannya banyak pekerja yang merasa dirugikan dan ingin sistem *outsourcing* dihapuskan. Permintaan penghapusan sistem *outsourcing* seperti menjadi agenda tahunan bagi para pekerja ataupun serikat pekerja/buruh di Indonesia. Salah satunya pada aksi

⁵ Leila Nagib, dikutip dari <http://www.tempo.com>, *sistem outsourcing melenceng dari tujuan*, diakses pada 24 Juli 2018,

⁶ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 219

Damai Hari Buruh (*May day* 2018) di Tugu Adipura Bandar Lampung dengan tuntutan upah layak bagi buruh dan juga penghapusan sistem *outsourcing*.⁷

Permintaan penghapusan sistem *outsourcing* disebabkan permasalahan sistem *outsourcing*, permasalahan tersebut antara lain adalah pada tahun 2018, di Bandar Lampung, ada pengaduan dari dua *driver* Bank Panin yang melaporkan Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/ buruh, PT Berkat Sinar Sentosa kepada Disnaker setempat karena di PHK dengan sepihak dan adanya pemotongan gaji serta dipaksa di mutasi oleh perusahaan Kemudian, pengaduan juga datang dari *driver* perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh PT AeroTRANS Service Indonesia karena pekerja di PHK tanpa pesangon setelah menimbulkan kerugian pada perusahaan sehingga melapor pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.⁸

Permasalahan yang terjadi diatas adalah akibat dari lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing*. Hal tersebut dapat dilihat dari bermacam-macam pelanggaran atau penyimpangan yang dilakukan oleh pengusaha dalam penyelenggaraan sistem *outsourcing*. Pertama, tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang di*outsourc*e mengakibatkan pekerja/buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi (bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki). Kedua, tidak adanya jaminan status serta kelangsungan bekerja para pekerja apabila pekerja dikembalikan oleh perusahaan pengguna jasa dalam perjanjian kerja Ketiga, Upah yang dibayar biasanya tidak

⁷ Perdiansyah, *Aksi Damai Hari Buruh di Tugu Adipura*, sumber lampung.tribunnews.com, diakses pada 27 Juli 2018

⁸ Romi Rinando, *Disnaker Kota Akan Panggil Perusahaan Outsourcing dan PLN*, sumber lampung.tribunnews.com, diakses pada 27 Juli 2018

sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh. Keempat, Pekerja/ buruh outsourcing tidak diikutsertakan dalam program jaminan kesehatan dan keselamatan kerja seperti BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul: Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung?
2. Apa Sajakah Faktor Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian skripsi ini merupakan bidang hukum administrasi negara khususnya dalam hukum ketenagakerjaan yang meliputi perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing*. Lokasi penelitian skripsi yaitu pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dan PT Berkat Sinar Sentosa Cabang Kota Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan apa yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung
2. Untuk Mengetahui Faktor Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat atau Kegunaan Penelitian

1.5.1. Manfaat atau Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam sistem *outsourcing*
2. Menambah cakrawala pengetahuan khususnya mengenai pelaksanaan perlindungan tenaga kerja *outsourcing*

1.5.2. Manfaat atau Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing*.
2. Memberikan sumbangan pengetahuan dan informasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung tentang cara menyelesaikan hambatan yang timbul dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Mengenai Pekerja/Buruh

2.1.1 Pengertian Pekerja/Buruh

Di dalam masyarakat, berkembang istilah yang digunakan secara rancu yaitu buruh, pekerja, karyawan, dan pegawai, karyawan dan pegawai. Kerancuan penggunaan istilah disebabkan oleh beberapa faktor yang berkembang di masyarakat.

Secara yuridis empat istilah tersebut mempunyai makna yang berlainan. Istilah pekerja berarti setiap orang yang melakukan pekerjaan. Karyawan adalah orang yang berkarya atau bekerja. Makna yang hendak dicakup oleh istilah ini sepadan dengan istilah pekerja sedangkan istilah pegawai telah ditarik sebagai istilah khusus bagi setiap orang yang bekerja pada pemerintah, yakni pegawai negeri sipil.⁹

Pada zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang yang

⁹ Tim Penyusun Dosen Universitas Lampung, Hukum Tenaga Kerja, Bandar Lampung: Penerbit PKKPUU, 2015, hlm 27

mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja di sebut dengan white collar (berkerah putih).¹⁰

Istilah pekerja memiliki pengertian yang luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah pekerja biasa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah buruh sering diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan minim dan penghasilan yang rendah.¹¹ Namun, dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, istilah pekerja dengan buruh tidak perlu dibedakan lagi karena konsep buruh dan pekerja sama sebagaimana definisi yang tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian di atas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

2.1.2 Jenis-Jenis Pekerja/Buruh

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Hakim¹² “hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan

¹⁰ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2009, hlm 13

¹¹ Uti Ilmu Royen, *op.cit*, hlm.36

¹² Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.Hlm 61.

kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah". Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, perintah dan upah.

a. Pekerjaan.

Pekerjaan (*arbeid*) yaitu objek yang diperjanjikan untuk dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan dengan pengusaha asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

b. Perintah

Dibawah perintah (*gezag ver houding*) artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi.

c. Upah.

Upah adalah pengertian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan 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.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang merupakan suatu ikatan

yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh dan perusahaan tempatnya bekerja. Aturan-aturan dalam perjanjian kerja yang telah ditetapkan pemerintah berfungsi untuk memberikan perlindungan pada kedua belah pihak.

Secara hukum dikenal dua perjanjian kerja (Pasal 56 (1) UU Ketenagakerjaan), yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Perbedaan mendasar antara PKWT dan PKWTT adalah dilihat dari status hubungan kerja dan lama masa kontrak.

a. Perjanjian Kerja Waktu tertentu

1. Dibatasi waktu atau sampai selesainya pekerjaan, batas maksimal 3 tahun.
2. PHK demi hukum (sesuai dengan dengan yang diperjanjikan) dan tidak harus melalui proses LPPHI.
3. Pengusaha tidak wajib membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja.
4. Pekerja tidak boleh diberi masa percobaan, apabila diberlakukan maka masa percobaan batal demi hukum.
5. Perjanjian kerja harus ditulis dengan huruf latin dan berbahasa Indonesia serta wajib didaftarkan di instansi ketenagakerjaan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu

1. Tidak ada batasan waktu (sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia)
2. PHK karena alasan tertentu dan harus melalui LPPHI
3. Apabila terjadi PHK pengusaha wajib memberikan pesangon
4. Masa percobaan diperbolehkan kepada pekerja, maksimal 3 bulan

5. Perjanjian kerja dapat dan bentuk tertulis atau lisan serta tidak wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan

Berdasarkan perbedaan jenis perjanjian kerja diatas, maka semestinya ada perbedaan jenis pekerja yaitu pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) disebut pekerja tetap dan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) disebut pekeja tidak tetap atau kontrak.

2.1.3 Hak-hak Pekerja/Buruh

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:
 - a. Perlindungan pekerja/ buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan: Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3)

Undang-undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.

- b. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak. Mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun adalah yang termasuk pekerja/buruh anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
 - c. Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.
2. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan

penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

3. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
4. Perlindungan atas Upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan

kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

2.2 Tinjauan Umum Mengenai Outsourcing

2.2.1 Makna Outsourcing

Thomas L. Wheelen dan J.David Hunger sebagaimana dikutip Amin Widjaja¹³ mengatakan, “*Outsourcing is a process in which resources are purchased from others through long-term contracts instead of being made with the company*” (terjemahan; *Outsourcing* adalah suatu proses dimana sumber-sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan). Pengertian di atas lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses “Alih Daya” dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian/kontrak.

Terdapat perbedaan pengertian antara pemborongan pekerjaan dalam KUHPerdata dengan pemborongan pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam KUHPerdata semata-mata pemborongan dengan obyek pekerjaan tertentu sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selain mengatur pemborongan pekerjaan juga mengatur penyediaan jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. *Outsourcing* juga berbeda dengan kontrak kerja biasa. Kontrak kerja biasa umumnya sekedar menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk jangka pendek dan tidak diikuti

¹³ Amin Widjaja, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Jakarta: Harvarindo, 2008, hlm 11

dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan. Sedangkan dalam *outsourcing*, kerjasama yang diharapkan adalah untuk jangka panjang (*long term*) sehingga selalu diikuti dengan transfer sumberdaya manusia, peralatan atau asset perusahaan.¹⁴

Konsep dan pengertian usaha pokok atau (*core business*) dan kegiatan penunjang atau (*non core business*) adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. Oleh karena itu tidak heran kalau Alexander dan Young mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity atau core business*. Keempat pengertian itu ialah:¹⁵

- a. Kegiatan yang secara tradisional dilakukan di dalam perusahaan.
- b. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis
- c. Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang.
- d. Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.

Ketetapan akan sifat dan jenis pekerjaan penunjang perusahaan secara keseluruhan saja yang boleh di-*outsource* ini berlaku dalam dua jenis *outsourcing*, baik pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa pekerja/buruh.

¹⁴ Sehat Danamik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, 2006, hlm 38

¹⁵ Uti Ilmu Royen, op.cit hlm 41

2.2.2 Manfaat Outsourcing

Menurut Sehat Damanik,¹⁶ dari visi bisnis, melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survey yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 perusahaan, *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan perusahaan melakukan *outsourcing*, yaitu: Meningkatkan fokus perusahaan;

- a. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;
- b. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*;
- c. Membagi resiko;
- d. Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain;
- e. Memungkinkan tersedianya dana capital;
- f. Menciptakan dana segar;
- g. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
- h. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;
- i. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Bagi perusahaan-perusahaan besar *outsourcing* sangat bermanfaat untuk meningkatkan keluwesan dan kreativitas usahanya dalam rangka meningkatkan fokus bisnis, menekan biaya produksi, menciptakan produk unggul yang berkualitas, mempercepat pelayanan dalam memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompetitif serta membagi resiko usaha dalam berbagai masalah termasuk

¹⁶ Sehat Damanik, op.cit, hlm 40

ketenagakerjaan. Dengan *outsourcing* memberi peluang kepada pengusaha untuk melakukan efisiensi dan menghindari risiko/ekonomis seperti beban yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

Manfaat *outsourcing* bagi masyarakat adalah untuk perluasan kesempatan kerja, hal ini sebagaimana dikatakan oleh Iftida Yasar,¹⁷ Wakil Sekretaris Jenderal Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dalam diskusi Peranan Outsourcing Terhadap Perluasan Kesempatan Kerja yang mengatakan: “bisnis *outsourcing* cukup menjanjikan karena di negara lain kontribusinya cukup besar, *outsourcing* sebagai salah satu solusi dalam menanggulangi bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia, *outsourcing* bisa jadi salah satu solusi dari perluasan kesempatan kerja, jadi apapun bentuk *outsourcing* tersebut selama memberikan hak karyawan sesuai aturan maka akan membantu menyelamatkan pekerja yang kena pemutusan hubungan kerja (PHK)...”.

Bagi pemerintah, pelaksanaan *outsourcing* memberikan manfaat untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan kegiatan usaha kecil menengah dan koperasi.¹⁸ Keberadaan Perusahaan yang bergerak pada bidang *outsourcing* besar secara tidak langsung telah membantu Pemerintah dalam mengatasi pengangguran (menyerap tenaga kerja) dengan menciptakan lapangan pekerjaan baik bagi diri mereka sendiri maupun orang lain, mendorong kegiatan ekonomi dan meningkatkan daya beli masyarakat.

¹⁷ Iftida Yasar, *Tekan PHK Dengan Bisnis outsourcing*, sumber: <http://ekonomi.kompas.com//>, diakses pada 30 juli 2018

¹⁸ Sehat Damanik. op.cit. Hal.46.

2.2.3. Pengaturan Outsourcing

Dasar Hukum praktik outsourcing adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai outsourcing menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang yang menyebutkan bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis

a. Pemborongan Pekerjaan.

Berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa:

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
8. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

b. Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.

Penyediaan Jasa Pekerja/buruh diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

1. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
4. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pelanggaran atas ketentuan dan syarat-syarat outsourcing tidak dikenakan sanksi pidana atau sanksi administrasi, dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) hanya menentukan apabila syarat-syarat outsourcing tersebut tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa buruh/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, artinya perusahaan pemberi pekerjaan hanya dibebani untuk menjalin hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan segala konsekuensinya apabila syarat-syarat *outsourcing* tidak terpenuhi.

Dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada

Perusahaan Lain, Persyaratan pekerjaan yang dapat diserahkan pada perusahaan penerima borongan adalah yang memenuhi syarat berikut ini:

- a. Dilakukan terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Sementara pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa meliputi:

- a. usaha elayanan kebersihan (*cleaning service*);
- b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*);
- c. usaha tenaga pengamanan (*security*);
- d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan;
- e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

2.3 Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum

2.3.1 Makna Perlindungan Hukum

Logemann berpendapat sebagaimana dikutip oleh Soeroso¹⁹ berpendapat, bahwa dalam tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan “*prestatie subject*” dan pihak yang wajib melakukan prestasi yang disebut “*plicht subject*”. Dengan demikian setiap hubungan hukum mempunyai dua segi yaitu kekuasaan/wewenang atau hak (*bevoegdheid*) dan kewajiban (*plicht*). Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek

¹⁹ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, Cetakan Kedelapan, 2006, hlm 270

hukum dinamakan “hak”, yaitu kekuasaan/kewenangan untuk berbuat sesuatu atau menuntut sesuatu yang diwajibkan oleh hak itu.

Setiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.²⁰

²⁰ Ibid, hlm 54

Secara umum dapat dijelaskan bahwa pengertian perlindungan hukum adalah tindakan melindungi atau memberikan pertolongan dalam bidang hukum.²¹ Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan perlindungan adalah cara, proses, perbuatan melindungi.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak dalam sebuah aturan hukum.²² Dengan demikian perlindungan hukum adalah cara melindungi melalui sarana hukum untuk menjamin apa yang dikehendaki atau kepentingan masyarakat.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski, mengatakan “bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari”.²³

Hukum diciptakan sebagai suatu instrumen untuk mengatur hak dan kewajiban, agar masing-masing subjek hukum dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya dengan wajar. Di samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subjek hukum. pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak melaksanakan kewajibannya

²¹ WJS, Purwodarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 1984, hlm 224.

²² Uti Ilmu Royen, op.cit hlm 54

²³ Soeroso, Op.Cit, hlm 272

Sesuai dengan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa perlindungan hukum selaras dengan fungsi hukum yaitu melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Selain itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat.

Perlindungan hukum dalam konteks Hukum Administrasi Negara merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.²⁴

Menurut pendapat Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.²⁵

Seiring dengan konsep negara hukum modern yang berorientasi pada kesejahteraan rakyat, pemerintah dilekatkan kewenangan bebas yang berwujud

²⁴ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009. hlm. 39.

²⁵ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987, hlm 29.

peraturan kebijakan maka terdapat perlindungan hukum akibat dari perbuatan pemerintah, yaitu:²⁶

1. Perlindungan hukum dalam bidang perdata

Berkenaan dengan kedudukan pemerintah sebagai wakil dari badan hukum publik yang dapat melakukan tindakan-tindakan hukum dalam bidang keperdataan seperti jual beli, sewa menyewa, membuat perjanjian dan sebagainya, maka dimungkinkan muncul perbuatan yang bertentangan dengan hukum. kedudukan pemerintah dengan perseorangan atau badan hukum swasta dalam hal ini sejajar sehingga pemerintah dapat diminta pertanggungjawabannya melalui peradilan umum.

2. Perlindungan hukum dalam bidang publik

Dalam perlindungan terhadap rakyat dalam ranah publik dimana keputusan sebagai instrumen pemerintahan yang sepihak dapat menjadi penyebab terjadinya pelanggaran hukum apalagi dalam negara hukum modern memberikan kewenangan yang luas kepada pemerintah untuk mencampuri urusan warga negara, oleh karena itu diperlukan perlindungan hukum terhadap warga negara dari perbuatan pemerintah.

2.3.2 Makna Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya

²⁶ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011, hlm 269.

tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.²⁷ Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.²⁸

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan/pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya.

²⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 8.

²⁸ Adrian Sutedi, *op.cit*, hlm 23

Dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.

Perlindungan Hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yakni:²⁹ selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Adrian Sutedi berpendapat bahwa³⁰ hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat

²⁹ Asri Wijayanti, op.cit, hlm 10

³⁰ Adrian Sutedi, op.cit, hlm 13

pekerja/serikat buruh (SP/SB) karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jelas meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan, dengan demikian, secara teoritis dikenal dengan tiga jenis perlindungan kerja, yaitu:³¹

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang bertujuan untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan khusus sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga . perlindungan sosial tersebut disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja atau buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini sering disebut sebagai perlindungan keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan pekerja/buruh suatu penghasilan yang

³¹ Zaeni Asyadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hlm 78

cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut sebagai jaminan sosial.

2.3.3 Pengawas Ketenagakerjaan

Dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah kemudian menyusun kebijakan dalam rangka membatasi perilaku para pihak dalam hubungan kerja, termasuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan mengeluarkan produk perundang-undangan dan membentuk perangkat administrasi negara untuk mengadakan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Sejak pemerintah masuk dalam ranah hukum ketenagakerjaan maka sejak itu pula hukum ketenagakerjaan yang semula bersifat privat menjadi hukum publik.

Dalam Pasal 102 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perlindungan oleh pemerintah terhadap pekerja/buruh melalui empat fungsi, yakni menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan melaksanakan pengawasan serta melakukan segala penindakan terhadap segala pelanggaran peraturan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara. Secara etimologi, istilah *aparatur* berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri.

Sedangkan aparatur disamakan artinya dengan aparat tersebut di atas, yakni dapat diartikan sebagai alat Negara, aparat pemerintah.³²

Aparatur pemerintah adalah alat kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya, tetapi juga organisasi, fasilitas, ketentuan pengaturan dan sebagainya.

Kerangka kelembagaan sebagai dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan terdiri dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan), Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Berdasarkan Pokok-Pokok yang terkandung dalam Konvensi ILO Nomor 81 ditetapkan hal-hal yang berkaitan dengan Kepengawasan ini sebagai berikut:³³

³² Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing*, Tesis Universitas Diponegoro, 2009, hlm. 20

³³ Lihat Penjelasan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).

1. Negara anggota ILO yang memberlakukan Konvensi ini harus melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja.
2. Sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja harus diterapkan di seluruh tempat kerja berdasarkan perundang-undangan, yang pengawasannya dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.
3. Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan harus:
 - a. menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait.
 - b. memberikan informasi tentang masalah-masalah teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pengawasan ketenagakerjaan harus berada di bawah supervisi dan kontrol pemerintah pusat.
5. Pemerintah Pusat harus menetapkan peraturan-peraturan untuk meningkatkan:
 - a. Kerjasama yang efektif antara unit pengawasan dengan instansi pemerintah lainnya dan swasta yang menangani kegiatan serupa.
 - b. Kerjasama antara Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan pengusaha dan pekerja/buruh atau organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh.
6. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terdiri atas Pegawai Negeri Sipil yang status hubungan kerja dan syarat tugasnya diatur sedemikian rupa

sehingga menjamin pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan yang independen.

7. Sesuai dengan syarat-syarat untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan nasional, maka pengawas ketenagakerjaan harus:
 - a. direkrut dengan memperhatikan syarat-syarat jabatan;
 - b. memperoleh pelatihan agar dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya.
8. Persyaratan rekrutmen dan pelatihan harus ditetapkan oleh pemerintah.
9. Jumlah dan spesialisasi Pengawas Ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif.
10. Pejabat yang berwenang mempunyai kewajiban:
 - a. Menetapkan pengaturan-pengaturan yang diperlukan agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan kantor lokal, perlengkapan dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan.
 - b. Membuat pengaturan-pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.
11. Pengawas Ketenagakerjaan atau kantor pengawasan lokal harus memberikan laporan secara periodik kepada kantor pengawasan pusat mengenai hasil kegiatan pengawasan.
12. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib memberikan laporan terhadap pelaksanaan Konvensi tersebut.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparaturnya penegak hukum dapat menerima pengaduan dari pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing*, serta pengaduan dari SP/SB atau pengusaha terhadap setiap peristiwa pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selanjutnya dapat memproses pengaduan tersebut sesuai prosedur hukum yang berlaku.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 182 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil), kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan wewenang untuk:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- g. memberhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

2.3.4 Dasar Hukum Perlindungan Pekerja *Outsourcing*

Semakin kompleks masalah dari sistem outsourcing ini menjadi sebab adanya muncul peraturan perundang-undangan lain selain UU Ketenagakerjaan yang menjadi dasar hukum dalam melindungi hak-hak pekerja outsourcing, antara lain:

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Peraturan ini membuat dua peraturan sebelumnya tidak berlaku yaitu keputusan Menakertrans nomor 220 tahun 2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Keputusan Menakertrans nomor 101 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Berikut beberapa perbedaan yang peraturan ini dibanding peraturan sebelumnya, antara lain:

- a. Keputusan sebelumnya yang masih memberi keleluasan kepada perusahaan yang tidak berbadan hukum sepanjang bergerak di bidang pengadaan barangatau jasa dan perbaikan, dalam keputusan ini syarat perusahaan outsourcing harus berbadan hukum.
- b. Hal lain yang diatur adalah kewajiban mendaftarkan perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja kepada instansi ketenagakerjaan

setempat. Sebelumnya kewajiban mendaftar ini hanya berlaku untuk perusahaan penyedia jasa pekerja saja.

- c. Demi melindungi pekerja *outsourcing*, keputusan ini mencantumkan hak apa saja yang harus dipenuhi perusahaan penyedia jasa pekerja. yaitu hak cuti hak atas jaminan sosial dan hak atas jaminan hari raya, hak istirahat, hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja, hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui, hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Secara umum, substansi yang diatur dalam Permen ini lebih memperketat syarat perusahaan dalam menyalurkan pekerja *outsourcing* sehingga mencegah pekerja *outsourcing* mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan yang tidak bertanggungjawab.

2. Keputusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 dalam perkara permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan.

Keputusan tersebut menyatakan frasa “perjanjian kerja waktu tertentu” dalam pasal 65 ayat 7 dan frasa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan *Bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak diisyaratkan adanya perlindungan pengalihan hak-hak bagi perkerja/buruh yng objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau penyedia jasa/pekerja. Kata*

sepajang dalam amar putusan tersebut berlaku sebagai syarat apabila pengusaha menggunakan sistem PKWT.

Mahkamah Konstitusi tidak menyebut apa yang dimaksud dengan pengalihan perlindungan hak tetapi hal tersebut dapat dipahami meliputi dua hal, yaitu:

- a. Jaminan kelangsungan bekerja saat berakhir perjanjian pemborongan
- b. Jaminan penerimaan upah tidak lebih rendah daripada perusahaan sebelumnya

Dengan demikian Mahkamah Konstitusi telah memutuskan setiap pekerja *outsourcing* harus mendapatkan hak yang sama dengan pekerja *non outsourcing*, selain itu perusahaan *outsourcing* yang bersangkutan harus menentukan masa kerja yang ada sebagai acuan untuk menentukan upah dan hak-hak lainnya termasuk apabila ada pengalihan tanggung jawab kepada perusahaan penerima pekerjaan yang lain

3. Surat Edaran No B.31/PHIJKS/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No 27 PUU-IX/2011

Berdasarkan pengujian Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di Mahkamah Konstitusi, maka berdasarkan pertimbangan hukum dan Amar Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012, maka perlu dibuat surat edaran yang pada intinya sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku.
2. Dalam hal perusahaan menerapkan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka :
 - a. apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya *tidak memuat* syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya *harus* didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
 - b. apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya *memuat* syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

dengan pekerja/buruhnya *dapat* didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

3. Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 tersebut, serta dengan mempertimbangkan keberadaan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelum diterbitkannya putusan Mahkamah Konstitusi ini, maka PKWT yang saat ini masih berlangsung pada perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan dalam usaha memperoleh data yang akurat serta dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode sistematis, dan pemikiran tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Selain itu juga diadakan pemeriksaan mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan pemecahan atas permasalahan yang timbul didalam gejala yang bersangkutan.

3.1 Pendekatan Masalah

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode sistematis dan pemikiran tertentu untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua macam pendekatan, yaitu pendekatan Yuridis Normatif dan Pendekatan Yuridis Empiris:

3.1.1 Pendekatan Yuridis Normatif

Pendekatan Yuridis Normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari bahan-bahan pustaka yang berupa literatur dan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas

3.1.2 Pendekatan Yuridis Empiris

Pendekatan Yuridis Empiris yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menggali informasi dan melakukan penelitian dilapangan guna mengetahui secara lebih jauh mengenai permasalahan yang dibahas. Dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam melaksanakan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing*.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung sebagai hasil penjelasan dari pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini melalui penelitian lapangan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan mempelajari peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum dan dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan yang memiliki kekuatan hukum mengikat, misalnya peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer. berupa peraturan pelaksana dan peraturan pelaksana teknis yang berkaitan dengan pokok bahasan. Dalam penelitian ini menggunakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, Keputusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 dalam perkara permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan, Surat Edaran No B.31/PHIJKS/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No 27 PUU-IX/2011.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan-bahan penunjang lain berupa jurnal, karya ilmiah, hasil penelitian yang ada relevansinya dengan pokok permasalahan, memberikan informasi, petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yakni berupa penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari, menelaah, studi kasus dan mencatat serta mengutip berbagai literatur, dokumen-dokumen dan peraturan perundang-

undangan lainnya yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing*.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan pada lokasi penelitian dengan menggunakan alat-alat pengumpulan data berupa wawancara yang bersumber langsung dari informasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi pokok-pokok saja kemudian dikembangkan pada saat wawancara berlangsung.

3.3.2 Pengolahan Data

Dari hasil penelitian, baik data primer maupun data sekunder maka data tersebut akan dikelola melalui tahapan:

a. Editing

Semua data yang diperoleh kemudian disesuaikan dengan permasalahan yang ada dalam penulisan ini, editing dilakukan pada data yang sudah terkumpul diseleksi dan diambil data yang diperlukan.

b. Seleksi

Semua data yang telah diediting, diteliti kembali (diseleksi) untuk mengetahui apakah data tersebut sudah cukup baik agar dapat segera dipersiapkan untuk keperluan proses berikutnya. Dengan cara ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kesingkronan data yang hendak dianalisis.

c. Klasifikasi

Setelah tahap seleksi, selanjutnya proses yang dilakukan adalah mengklasifikasi jawaban-jawaban para informasi menurut kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan pokok bahasan.

d. Penyusunan Data

Data yang telah diklasifikasi kemudian disusun dan ditetapkan pada setiap pokok bahasan secara sistematis sehingga memudahkan untuk dianalisis lebih lanjut.

3.4 Analisis Data

Data yang telah terkumpul dan disusun secara sistematis selanjutnya dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu memahami kebenaran dan pembahasan atas suatu fenomena sosial dengan menafsirkan data lalu diuraikan dalam bentuk kalimat-kalimat yang disusun secara terperinci, sistematis, dan logis sehingga akan mempermudah dalam penarikan suatu kesimpulan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk Perlindungan pekerja *outsourcing* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung hanya dapat dilakukan secara represif, yaitu pengendalian atau perbaikan setelah terjadi perselisihan sesuai dengan ketentuan Pasal 136 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Perlindungan tersebut dilakukan dengan mengupayakan pengembalian hak-hak pekerja seperti upah, Tunjangan Hari Raya (THR), uang lembur serta iuran jaminan kesehatan kerja dalam proses penyelesaian perselisihan karena adanya pemutusan hubungan kerja sehingga terpenuhinya kembali hak-hak pekerja *outsourcing*. Perlindungan pekerja *outsourcing* dirasa belum maksimal karena Disnaker Kota Bandar Lampung tidak berkordinasi pada Disnaker Provinsi Lampung dalam mencegah terjadinya pelanggaran sistem *outsourcing*.
2. Faktor penghambat yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* antara lain:

- a. proses penyelesaian perselisihan terkendala karena sulit menghubungi pihak perusahaan karena tidak ada kantor perwakilan,
- b. Sulit mencapai kesepakatan karena kerasnya keinginan para pihak
- c. Isi perjanjian kerja terdapat hal-hal yang dapat memutus hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja *outsourcing*.
- d. Tidak ada jaminan kelangsungan bekerja pekerja *outsourcing*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mencoba memberikan saran demi perbaikan dimasa mendatang sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebaiknya lebih sering berkordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja Provinsi yang memiliki fungsi pengawasan sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan secara dini sehingga menimalisir adanya pengaduan perselisihan pekerja *outsourcing* untuk diselesaikan.
2. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebaiknya mengurangi hambatan-hambatan yang ada yaitu terkait dengan tidak adanya kantor perwakilan perusahaan *oursourcing* dapat direkomendasikan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi untuk ditindak lanjuti dan pembinaan kepada perusahaan untuk memberikan perlindungan hukum dan syarat-syarat kerja yang maksimal kepada pekerja *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyadie, Zaeni, 2007, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Damanik, Sehat, 2006, Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, DSS Publishing.
- Fariana, Andi, 2012, Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hakim, Abdul, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti.
- Hadjon, Phillipus M, 1987, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Surabaya: PT Bina Ilmu,
- Mertokusumo, Sudikno, 2009, Penemuan Hukum, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Purwodarminta, WJS, 1984 Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahmad Budiono, Abdul, 2009, Hukum Perburuhan, Jakarta: PT Indeks.
- Ramli, Soehatman, 2014, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jakarta: Dian Rakyat.
- Ridwan HR, 2011, Hukum Administrasi Negara, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Soeroso, 2006, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Sinar Grafika.
- Sutedi, Andrian, 2009, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika.
- Tim Penyusun Dosen Universitas Lampung, 2015, Hukum Tenaga Kerja, Bandar Lampung: Penerbit PKKPUU.
- Trijono, Rachmat, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Widjaja, Amin, 2008, Outsourcing Konsep dan Kasus, Jakarta: Harvarindo.

Wijayanti, Asri, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika,.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Negara.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain,

Keputusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 dalam perkara permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan,

Surat Edaran No B.31/PHIJKS/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No 27 PUU-IX/2011.

Peraturan Walikota Nomor 43 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Artikel/jurnal

Yasar, Iftida, 2012, Tekan PHK Dengan Bisnis Outsourcing, sumber <http://ekonomi.kompas.com//>

Nagib, Leila, 2018, sistem outsourcing melenceng dari tujuan, <http://www.tempo.com>

Perdiansyah, 2018, Aksi Damai Hari Buruh di Tugu Adipura, Lampung.tribunnews.com,

Rinando, Romi, 2014 Disnaker Kota Akan Panggil Perusahaan Outsourcing dan PLN, lampung.tribunnews.com.

Royen, Uti Ilmu, 2009, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing, Tesis Universitas Diponegoro.

Tambusai, Muzni, 2004, Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial, www.nakertrans.go.id