

PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DALAM KAJIAN HUKUM POSITIF INDONESIA

Mustika Gita Rifqi Irfani/Hanafii Arief/Faris Ali Sidqi

UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN (UNISKA)

Email: musgiriff@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep pengaturan hukum tenaga kerja outsourcing Dalam Kajian Hukum positif di Indonesia dan konsep perlindungan hukum Bagi Tenaga Kerja outsourcing Dalam Kajian Hukum positif di Indonesia. Pengaturan Hukum outsourcing (alih daya) di Indonesia diatur dalam UU No 13 tahun 2003, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain, dan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini merupakan dasar hukum berlakunya outsourcing di Indonesia. Outsourcing dibagi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pengaturan hukum outsourcing ditemukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU No 13 Tahun 2003. Pasal 64 menyebutkan, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain dibuat untuk memenuhi perintah Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing berdasarkan perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disamakan dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja lain, yaitu: 1). Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6); 2). Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12); 3). Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31); 4). Hak atas Kepastian dalam Hubungan Kerja (Pasal 50 s.d.Pasal 66), 5). Hak atas Waktu Kerja Waktu Istirahat, Cuti, Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 77 s.d Pasal 85); 6). Hak berkaitan dengan pengupahan, Jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d Pasal 101); 7). Hak mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta Hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d Pasal 87); 8). Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104); 9). Hak mogok kerja (Pasal 137 s.d Pasal 145); 10). Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (Pasal 156). Implementasi perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing yang diberikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya mencakup 2 (dua) hal yaitu masa sebelum bekerja dan masa selama bekerja.

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

ABSTRACT

This study aims to describe the concept of legal arrangements for outsourcing workers in positive legal studies in Indonesia and the concept of legal protection for outsourcing workers in positive legal studies in Indonesia. Legal arrangements for outsourcing in Indonesia are regulated in Law No. 13 of 2003, Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia No. 19 of 2012 concerning Requirements for Submission of Partial Work Implementation to Other Companies, and Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. This law is the legal basis for outsourcing in Indonesia. Outsourcing is divided into two parts, namely: job chartering and the provision of worker/labor services. The legal arrangement for outsourcing is found in Article 64 to Article 66 of Law No. 13 of 2003. Article 64 states that a company may hand over part of the execution of work to other companies through a written agreement for contracting work or providing workers/labor services. Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration (Permenakertrans) Number 19 of 2012 concerning Conditions for Submission of Partial Work Implementation to other Companies was made to comply with the orders of Article 66 paragraph (3) of Law Number 13 of 2003. Legal protection for outsourcing workers is based on protection which is regulated in Law Number 13 of 2003 is equated with the protection of the rights of other workers, namely: 1). The right to obtain equal opportunities and treatment without discrimination (Article 5, Article 6); 2). The right to obtain competency improvement and development and to participate in training (Article 11, Article 12); 3). Equal rights and opportunities to choose, get or change jobs (Article 31); 4). Right to Assurance in Employment Relations (Article 50 to Article 66), 5). Right to Work Time Rest, Leave, Overtime Work and Overtime Wages (Article 77 to Article 85); 6). Rights related to wages, social security and welfare (Article 88 to Article 101); 7). The right to protection of Occupational Safety and Health, morals and decency, as well as treatment in accordance with human dignity and rights and the right to obtain death insurance due to work accidents (Article 86 to Article 87); 8). Right to organize and associate (Article 104); 9). Right to strike (Article 137 to Article 145); 10). The right to receive severance pay after being laid off (Article 156). The implementation of legal protection for outsourced workers provided for by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower only covers 2 (two) things, namely the period before work and the period during work.

Keywords: *Legal Protection, Outsourcing Labor, Positive Law*

PENDAHULUAN

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan

kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan: *Tiap-tiap*

warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen UUD 1945 yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia sekarang yang menitikberatkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi, hukum mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia. Pelaksanaan Pembangunan dengan penekanan yang lebih menonjol kepada segi pemerataan. Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil

pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.¹

Outsourcing sebenarnya adalah sistem yang sudah diterima secara global di negara-negara lain, akan tetapi disebabkan kurangnya pengawasan pemerintah membuat banyak perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* melenceng dari aturan semestinya, *outsourcing* dipakai perusahaan sebagai jalan keluar untuk mengurangi upah buruh, sehingga mengarah ke perbudakan modern. Dalam memulai hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan haruslah membuat suatu perjanjian kerja guna mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya, hal seperti ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja *outsourcing* agar untuk mengetahui hak dan

¹ FX Djumiadji, 1987, *Perjanjian Pemborongan*, (Jakarta : Penerbit Bina Aksara), hal.1

kewajiban pekerjaannya. Keberadaan hukum ketenagakerjaan sangat strategis dan mendasar, hal ini terjadi karena muatannya bukan hanya teknis semata, tetapi juga penuh dengan muatan sosial, ekonomi, dan politik yang juga berkaitan dengan masalah hak asasi manusia.²

Pelaksanaan outsourcing dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan; terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Namun demikian, pada dasarnya praktek outsourcing tidak dapat dihindari oleh pengusaha apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan pengusaha dengan berlakunya Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendapat legalisasi memberlakukan praktek outsourcing

tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh undang-undang.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan suatu penelitian ilmiah jelas harus menggunakan metode sebagai ciri khas keilmuan. Metode mengandung makna sebagai cara mencari informasi dengan terencana dan sistematis. Langkah-langkah yang diambil harus jelas serta ada batasan-batasan yang tegas guna menghindari terjadinya penafsiran yang terlalu luas.³ Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu penelitian yang berdasarkan pada penelitian kepustakaan guna memperoleh data sekunder di bidang hukum. Adapun digunakannya metode penelitian hukum normatif, yaitu melalui studi kepustakaan adalah untuk menggali asas, norma, teori dan pendapat hukum yang relevan dengan masalah penelitian melalui inventarisasi dan mempelajari bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tertier. Sumber Data Bahan hukum primer, yaitu

² Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, (Bandung: Penerbit Mandar Maju), hal 4.

³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudi, 1986, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: CV. Rajawali), hal. 27

bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, yaitu berupa peraturan perundang-undangan seperti:⁴ 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; 3) Undang-undang No. 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.; 4) Undang-Undang No. 03 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ; 5) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; 6) Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 Ttg Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan; 7) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2008 : Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit; 8) Peraturan Pemerintah No.76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja; 9)

Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja; 10) Keppres No. 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan; 11) Kepres No. 29 Tahun 1999 Tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer yang terdiri dari: buku-buku yang berkaitan dengan hukum perdata, khususnya hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan. Teknik Pengumpulan Data Seluruh bahan hukum dikumpulkan dengan menggunakan studi literatur dengan alat pengumpulan data/ berupa studi dokumen dari berbagai sumber yang dipandang relevan.

PEMBAHASAN

A. Konsep Pengaturan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing*

⁴Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 116

Dalam Kajian Hukum Positif di Indonesia

Istilah *Outsourcing* tidak ditemukan secara langsung didalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Didalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 hanya dikemukakan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Dalam beberapa tahun terakhir ini pelaksanaan outsourcing dikaitkan dengan hubungan kerja, sangat banyak dibicarakan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa dan oleh pemerhati, karena outsourcing banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh (labour cost) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh.

B. Perlindungan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Kajian Hukum Positif di Indonesia

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*”, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).⁵ Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain.⁶

Pengusaha *outsourcing* lebih memfokuskan diri pada prinsip bisnis yang berlebihan tanpa

⁵ R. Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika), hal. .49.

⁶ *Ibid*, hal 269

memperhatikan pekerja/buruh sebagai faktor produksi, sehingga tingkat motivasi pekerja/buruh *outsourcing* sangat rendah dalam bekerja, padahal dalam Teori Motivasi Eksternal disebutkan suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkembangkan motivasi kerja. Sebagai bagian dari suatu organisasi perusahaan, pengusaha seharusnya mampu memberikan suasana yang nyaman bagi pekerja/buruh di perusahaannya, Mary Parker Follet mengatakan “Pekerja dan manajemen mempunyai kepentingan yang sama sebagai anggota organisasi yang sama walau ada perbedaan semu antara manajer dan bawahan (pemberi perintah dan pelaksana perintah) menutupi hubungan alami ini”.⁷

Munculnya kesan negatif atas legalisasi *outsourcing*, bermula pada perlakuan pengusaha yang tidak adil dan layak terhadap pekerja/buruh sehingga menimbulkan suasana yang tidak nyaman. Nyatanya pengusaha selalu menghendaki hasil kerja yang

maksimal tetapi tidak menjalin hubungan yang harmonis dan manusiawi dengan pekerja/buruh mereka. Menurut Oliver Sheldon manajemen pada umumnya wajib memperlakukan para pekerjanya secara adil dan layak, dengan demikian harus ada hubungan manusiawi dalam mengelola sebuah perusahaan⁸, artinya “suatu perusahaan dapat bekerja secara efisien dan tetap hidup hanya kalau tujuan organisasi dan kebutuhan perorangan yang bekerja pada organisasi itu dijaga seimbang”.⁹ Keseimbangan antara tujuan perusahaan dan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dapat terlaksana apabila pengusaha memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh dengan menerapkan Norma Kerja maupun Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan, “perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga

⁷ James A.F.Stoner, 1990, *Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, (Penerbit: Erlangga), hal.46

⁸ *Ibid*, hal 47

⁹ *Ibid*

dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja”.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Istilah *Outsourcing* tidak ditemukan secara langsung didalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terminologi *outsourcing* terdapat dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian

pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang ke satu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.

Sementara dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor. 13 Tahun 2003 secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing* tetapi praktek *outsourcing* dimaksud dalam Undang-Undang ingin dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu

pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh.

2. Pengaturan Hukum *outsourcing* (alih daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia, membagi *outsourcing* menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pengaturan hukum *outsourcing* ditemukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
3. Didalam Pasal 64 disebutkan bahwa, perusahaan dapat menyerahkan sebagian

pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Oleh karena ketentuan pasal tersebut lebih merupakan pilihan bebas, maka pemanfaat *outsourcing* bukanlah Sesuatu yang wajib melainkan terserah pada perhitungan untung-rugi pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 64 tersebut, maka *outsourcing* atau yang disebut dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu: penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain tersebut, atau penyedia jasa pekerja, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Yang pertama titik-beratnya terletak pada produk kebendaan, sedangkan yang

kedua, orang-perorangan yang jasanya dibutuhkan.

4. Adapun dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012 ini dibuat untuk memenuhi perintah Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal tersebut memerintahkan pembuatan peraturan pelaksana mengenai tata-cara perizinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012 ini disebutkan bahwa perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum, yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan. Permenakertrans ini tidak merinci secara tegas jenis badan hukum apa saja yang diizinkan dalam usaha ini.

Agar dapat melayani penyediaan jasa pekerja/buruh, maka perusahaan dimaksud harus memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

5. Memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, tujuan hukum ketenagakerjaan itu adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha. Upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* harus dilaksanakan secara maksimal, mengingat dalam praktik *outsourcing* terjadi hubungan kerja segi tiga yang melibatkan perusahaan pemberi pekerjaan,

perusahaan penerima pekerjaan dan tenaga kerja.

6. Perlindungan hukum hak-hak tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disamakan dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja lain, yaitu: 1). Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6); 2). Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12); 3). Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31); 4). Hak atas Kepastian dalam Hubungan Kerja (Pasal 50 s.d.Pasal 66), 5). Hak atas Waktu Kerja Waktu Istirahat, Cuti, Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 77 s.d Pasal 85); 6). Hak berkaitan dengan pengupahan, Jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d Pasal 101); 7).

Hak mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta Hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d Pasal 87); 8). Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104); 9). Hak mogok kerja (Pasal 137 s.d Pasal 145); 10). Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (Pasal 156).

7. Implementasi perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* yang diberikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya mencakup 2 (dua) hal yaitu masa sebelum bekerja dan masa selama bekerja. Adapun dalam Pasal 28 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012. Pasal 29 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19

Tahun 2012 yang berbunyi :
“Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu hak-hak yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat : a). jaminan kelangsungan bekerja, b). jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan, c). jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.”

B. Saran

1. Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003, kedepan diharapkan dapat memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* khususnya terkait permasalahan-permasalahan yang dihadapi tenaga kerja *Outsourcing*.
2. diharapkan Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 dapat

selalu memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*, khususnya mengenai hak-hak tenaga kerja *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- , 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan Dan Pelaksanaan)*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Asri Wijaya, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika
- Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, 1994, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika
- Djumadi, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Fazlur Rahman, 1995, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf
- F.X Djumaldi, 2010, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Sinar Grafika
- F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhandan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara
- H. Salim, HS, 2005, *Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika
- H. Salim, HS, 2008, *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding*, Jakarta: Sinar Grafika
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Iman Soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan
- Komang Priambada, 2008, *outsourcing Versus Serikat Pekeja*, Jakarta: Alih Daya Publishing
- Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*

- Indonesia, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung, 2011.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita
- Much Nurahmad, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta: Visimedia
- M. Ma'ruf Abdullah, 2011, *Wirausaha Berbasis Syari'ah*, Banjarmasin: Penerbit Antasari Press
- Sendjun H. Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing
- Sentanoe Kertonegoro, *Gerakan Serikat Pekerja*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta 2001.
- Sentanoe Kertonegoro, *Gerakan Serikat Pekerja, Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Berkembang*, Yayasan TKI Indonesia, 1999.
- Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta 1999.
- Soedardji, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta 2008.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1984.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 2003.
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum
Perdata.

Kitab Undang-undang hukum Pidana

Undang-undang No. 01 Tahun
1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang No. 03 Tahun
1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga
Kerja.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 21 Tahun 2003
Ttg Pengawasan
Ketenagakerjaan dalam
Industri dan Perdagangan

Undang-Undang No. 02 Tahun 2004
Tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004
Tentang Penempatan dan

Perlindungan Tenaga Kerja
Indonesia di Luar Negeri

Peraturan Pemerintah Republik
Indonesia No. 46 Tahun
2008 : Perubahan Atas
Peraturan Pemerintah No.
08 Tahun 2005 Tentang
Tata Kerja dan Susunan
Organisasi Lembaga
Kerjasama Tripartit.

Peraturan Pemerintah No.76 Tahun
2007 Tentang Perubahan
Kelima Atas Peraturan
Pemerintah Nomor 14
Tahun 1993 Tentang
Penyelenggaraan Program
Jaminan Sosial Tenaga
Kerja

Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun.
2007 Tentang Tata Cara
Memperoleh Informasi
Ketenagakerjaan Dan
Penyusunan Serta
Pelaksanaan Perencanaan
Tenaga Kerja

Keppres No. 107 Tahun 2004
Tentang Dewan
Pengupahan

Kepres No. 29 Tahun 1999 Tentang
Badan Koordinasi
Penempatan Tenaga Kerja
Indonesia.