

HAK PEKERJA TIDAK TETAP (*OUTSOURCING*)

Jhoni Lie¹, Tundjung Herning Sitabuana²

¹Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta
Surel: jhoni.205200019@stu.untar.ac.id

²Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta
Surel: tundjung@fh.untar.ac.id

ABSTRACT

The law regulates all matters relating to the rights and obligations of workers and employers. With the development of the business world that is increasingly rapid and advanced, of course there are also developments and changes in the work process and the relationship between workers and employers. So that in creating conditions where the status of workers can be divided into permanent and non-permanent workers status. In accordance with the development of the world economy which demands the fulfillment of manpower or workers, this precarious worker gives rise to the existence of non-permanent workers which is called outsourcing. Non-permanent workers (outsourcing) in principle have the same rights as permanent workers, but often in reality there are differences in the rights obtained as workers when compared to the rights of permanent workers. This of course raises the issue of how the rights of non-permanent workers (outsourcing) should be obtained based on law number : 13 of 2003 concerning employment. So that the rights of non-permanent workers (outsourcing) can be obtained according to law number : 13 of 2003 concerning employment. The research method used in this writing study is a normative juridical research method. In the end, the results obtained from the research that the rights of non-permanent workers (outsourcing) are the same without any difference with the status of other workers and must be given according to their rights. In conclusion, the rights of non-permanent workers (outsourcing) must be granted by the employer and without any difference with the status of other workers according to law number : 13 of 2003 concerning manpower.

Keywords: *Temporary workers (outsourcing), Labor law, Rights of non-permanent workers (outsourcing).*

ABSTRAK

Dalam undang – undang diatur semua perihal yang berhubungan dengan hak dan kewajiban dari pekerja maupun dari pengusaha. Dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan maju, tentunya terdapat juga perkembangan dan perubahan dalam proses pekerjaan dan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Sehingga dalam menciptakan kondisi dimana status pekerja dapat dibedakan menjadi status pekerja tetap dan tidak tetap. Sesuai dengan perkembangan dunia perekonomian yang menuntut adanya pemenuhan tenaga kerja atau pekerja, maka pada pekerja tidak tetap ini memunculkan adanya pekerja tidak tetap yang disebut *outsourcing*. Pekerja tidak tetap (*outsourcing*) pada prinsipnya mempunyai hak yang sama dengan pekerja tetap, tetapi seringkali dalam kenyataannya mengalami adanya perbedaan hak yang diperoleh sebagai pekerja jika dibandingkan dengan hak pekerja tetap. Hal ini tentunya memunculkan permasalahan bagaimana hak dari pekerja tidak tetap (*outsourcing*) seharusnya didapat berdasarkan undang – undang nomor : 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sehingga dapat diperoleh hak pekerja tidak tetap (*outsourcing*) menurut undang – undang nomor : 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam studi penulisan ini adalah metode penelitian secara yuridis normatif. Pada akhirnya diperoleh hasil dari penelitian bahwa hak pekerja tidak tetap (*outsourcing*) ini adalah sama tanpa perbedaan dengan status pekerja lainnya dan wajib diberikan sesuai haknya. Pada kesimpulannya, hak pekerja tidak tetap (*outsourcing*) wajib diberikan oleh pengusaha dan tanpa adanya perbedaan dengan status pekerja lainnya menurut undang – undang nomor : 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kata kunci : Pekerja tidak tetap (*outsourcing*), UU ketenagakerjaan, Hak pekerja tidak tetap (*outsourcing*).

1. PENDAHULUAN.

Keadaan ekonomi berjalan dengan adanya pertumbuhan untuk memberikan manfaat dan pendapatan bagi pelaku usaha atau bisnis. Dalam perkembangannya memang tidak selalu berjalan dengan baik dan ekonomi dapat bertumbuh secara positif. Kondisi ekonomi secara keseluruhan dipengaruhi adanya kebijakan dari pemerintah yang utamanya pada bidang

ekonomi, juga bidang lain dapat mempengaruhinya diantaranya bidang politik, sosial budaya dan keamanan. Selain itu juga, kondisi ekonomi dalam perkembangannya pasti terdapat permasalahan dan juga dapat dimungkinkan kondisi ekonomi menjadi menurun dan tidak stabil. Dunia ekonomi dan bisnis ini tidak terlepas dari adanya kegiatan usaha dalam menunjang roda perekonomian secara umum dan menyeluruh. Kegiatan usaha dan bisnis dilakukan oleh industri yang berjalan dalam bidang pembuatan barang ataupun jasa. Dalam menjalankan usaha dan kegiatan bisnis pasti termasuk adanya pengusaha yang berperan sebagai pemberi kerja dan adanya pekerja atau karyawan yang melakukan pekerjaan. pengusaha dan pekerja ini dalam menjalankan kegiatan usaha dan bisnis, menimbulkan suatu hubungan secara timbal balik dan mengandung adanya unsur hukum yaitu adanya hubungan hukum tenaga kerja.

Dalam hubungan hukum ketenagakerjaan tersebut perlu diatur seluruh yang bersangkutan mengenai hak serta kewajiban keduanya, baik itu pengusaha maupun pekerja. Hubungan hukum tersebut menimbulkan adanya faktor pekerjaan, gaji serta tugas kerja. Oleh karena itu, maka diperlukan aturan untuk mengatur hubungan ketenagakerjaan. Dalam hubungan ketenagakerjaan, seringkali pihak pekerja selalu dalam posisi yang tidak seimbang dengan pengusaha dalam pemenuhan haknya. Pekerja selalu memperoleh hak yang tidak seimbang atau hak yang kurang diberikan oleh pengusaha. Buruh merupakan suatu status yang meski secara yuridis merupakan individu yang bebas, akan tetapi secara sosiologis buruh merupakan bukan individu yang bebas, sebab buruh tidak mempunyai bekal hidup lain selain tenaganya sendiri, serta secara terpaksa menjual tenaganya pada orang lain, dimana ia tidak dapat menentukan syarat - syarat kerja. Maka karena itulah buruh selalu dekat dengan keadaan yang tidak adil, dan diskriminatif.¹ Sehingga dalam upaya memberikan hak dan perlindungan terhadap buruh atau pekerja diperlukan adanya peraturan yang secara jelas terkait dengan ketenagakerjaan. Peraturan ketenagakerjaan tersebut nantinya menjadi suatu pedoman dan acuan dalam menjalankan kaitan hukum antara pekerja dan pengusaha. Aturan tersebut yaitu Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang – undang ini tetap berlaku dan saling melengkapi dalam memberikan perlindungan hukum bagi pengusaha serta pekerja. Pada akhirnya, ikatan ketenagakerjaan antara pengusaha serta pekerja ini mempunyai konsekuensi hukum dan aspek hukum ketenagakerjaan yang perlu dilakukan pemahaman dan pembahasan lebih mendalam. Dalam aspek ketenagakerjaan dikenal adanya hubungan kerja yang termasuk didalamnya juga adanya ikatan hukum antara pengusaha serta pekerja. Hubungan kerja tersebut diwujudkan dengan adanya suatu kesepakatan dalam pekerjaan. Pengusaha memberikan pekerjaan dan pekerja yang menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha. Kedua pihak baik pengusaha maupun pekerja sama – sama menjalankan adanya hak dan kewajibannya. Tentunya hubungan ini dalam kenyataannya seringkali terjadi ketimpangan dalam hak dan kewajibannya. Pekerja seringkali di posisi yang lebih rendah dari pengusaha karena pengusaha merupakan pemilik modal dan yang memberikan pekerjaan. Secara aspek yuridis, peran pengusaha serta pekerja merupakan kedudukannya sama derajatnya. Tetapi, secara sosiologis pada suatu keadaan tertentu peran antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan sebanding. Sebab kerap kali buruh terletak pada posisi yang lemah.²

Pekerja hanya menjalankan pekerjaan dan yang memberikan adalah pengusaha sebagai pemilik pekerjaan. Pekerja ini disebut juga dengan tenaga kerja, sebagaimana disebut pada undang – undang ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 2, tenaga kerja merupakan tiap individu yang sanggup melaksanakan pekerjaan guna mendapatkan benda ataupun jasa baik untuk penuhi

¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hal. 8-9

² Fenny Natalia Khoe, (2013), Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2 (1), hal. 3

kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat. Faktor tenaga kerja atau pekerja ini menjadi sangat penting dalam upaya memenuhi kebutuhan masyarakat melalui adanya kegiatan bisnis. Kegiatan dalam membangun upaya pentingnya pekerja dimulai dengan adanya pembinaan, pengarahan dan perlindungan terhadap pekerja. Upaya ini semata – mata dilakukan sebagai pemenuhan pembangunan kesejahteraan terhadap pekerja. Pekerja dalam melakukan pekerjaannya tentunya mempunyai hak – hak dasar tenaga kerja ataupun pekerja. Hak – hak dasar inilah yang kemudian menjadi penting untuk dijamin sehingga pada akhirnya kesejahteraan pekerja menjadi nyata.

Pada undang – undang ketenagakerjaan, ruang lingkupnya meliputi hak – hak dasar pekerja dalam berunding dengan pengusaha, keselamatan serta kesehatan kerja, adanya perlindungan khusus untuk pekerja wanita, anak serta penyandang cacat. Selain itu juga diatur mengenai gaji, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Sehingga betapa pentingnya pengendalian ketenagakerjaan dalam peraturan untuk menjamin hak – hak pekerja.

Pekerja dibagi menurut statusnya, dibedakan menjadi dua yaitu pekerja tetap dan tidak tetap. Hal tersebut berdasarkan pada waktu bekerjanya dan perjanjian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam ikatan kerja. Perjanjian pekerjaan meliputi pada masa tertentu dan masa tidak tertentu. Pada masa tertentu maka pekerja dikatakan dengan pekerja tidak tetap, sementara itu pekerja tetap dengan masa tidak tertentu. Prinsipnya hal ini yang menjadi pembatasan yaitu waktu kerjanya. Sehingga pada pekerja tetap maupun tidak tetap ini mempunyai hak pekerja yang sama dan sederajat tanpa adanya perbedaan. Hal ini sebagaimana dalam pasal 6 undang – undang ketenagakerjaan adalah Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pekerja tidak tetap seringkali mengalami adanya perbedaan hak dibanding dengan pekerja tetap, hal ini menjadi permasalahan yang penting mengingat segala hak pekerja tidak boleh adanya perbedaan atau diskriminasi. Pekerja tidak tetap ini dalam perkembangan dikenal juga adanya sistem *outsourcing*, yang mana dapat diartikan pekerja dari perusahaan lain ditempatkan melakukan pekerjaan pada perusahaan lainnya. Sistem *outsourcing* ini digunakan dalam mempermudah dalam menjalankan kegiatan usaha dan mengatasi banyaknya masalah tentang tenaga kerja yang menganggur. *Outsourcing* yaitu sebutan dari bahasa asing yang berasal dari dua suku kata yaitu “out” berarti keluar serta “sourcing” berarti sumber, namun dialih bahasakan dalam bahasa Indonesia berarti “alih daya”. *Outsourcing* mempunyai sebutan lain yaitu “contract out”.³ *Outsourcing* dapat dikatakan sebagai pemindahan ataupun pendelegasian sebagian proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melaksanakan proses administrasi serta manajemen bersumber pada definisi dan kriteria yang sudah disepakati.⁴

Terhadap pekerja tidak tetap dengan sistem *outsourcing* ini, juga mempunyai hak – hak dasar sebagai pekerja pada umumnya dan tidak diperbolehkan adanya diskriminasi hak pekerja. Penggunaan pekerja tidak tetap dengan sistem *outsourcing* ini seakan menjadi tren digunakan oleh perusahaan – perusahaan. Hal ini dilakukan dalam upaya melakukan efisiensi dalam biaya produksi yang terkait dengan sumber daya manusia. Secara nyata hal ini berkaitan dengan pengeluaran gaji atau upah yang diberikan disesuaikan dengan kondisi ekonomi perusahaan sehingga dalam menghemat maka memberikan sebagian pekerjaan kepada pihak lain sebagai pemborong atau penyedia jasa pekerja yang dinamakan *outsourcing*. Pada dasarnya tidak semua pekerjaan dapat menggunakan sistem *outsourcing*, tetapi hanya pada bidang – bidang pekerjaan tertentu saja. Tetapi pada perkembangannya penggunaan sistem *outsourcing* ini hampir pada seluruh bidang dan jenis pekerjaan.

³ Siti Kunarti, (2009), Perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) dalam hukum ketenagakerjaan, *Jurnal Dinamika Hukum*, 9 (1), hal. 70.

⁴ Iman Sjahputra Tunggal, 2009, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Harvarindo, hal. 308.

Selama ini pada penggunaan sistem *outsourcing* ini lebih banyak menimbulkan ketimpangan hak pada pekerjaannya. Pekerja tidak tetap pada sistem *outsourcing* mengalami kerugian diantaranya berkaitan dengan adanya hubungan kerja yang tidak tetap, gaji yang minim, kesejahteraan atau jaminan sosial yang kurang serta jaminan perlindungan kerja yang kurang maksimal diberikan. Hal – hal inilah berkaitan dengan hak pekerja tidak tetap dalam sistem *outsourcing* yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, hak – hak pekerja dengan sistem *outsourcing* tentunya mempunyai akibat hukum apabila terjadi pelanggaran terhadap hak – haknya.

Pada pekerja tidak tetap (*outsourcing*) dapat disampaikan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan hak pekerja, diantaranya :

- a. Pemberian upah atau gaji yang rendah pada perusahaan pemberi pekerjaan.
- b. Adanya perbedaan atau diskriminasi pada pemberian jaminan sosial diantaranya kesehatan dan kesejahteraan.
- c. Kepastian hukum dalam bekerja tidak ada, hal ini ditunjukkan dengan adanya kontrak kerja yang sewaktu – waktu dapat kehilangan pekerjaan.
- d. Permasalahan penting berkaitan dengan hubungan insdustrial yang tidak pasti.

Sehingga dengan adanya permasalahan tersebut, maka hak – hak pekerja tidak tetap dengan sistem *outsourcing* ini menjadi penting untuk diupayakan dengan berpedoman pada undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Di dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 bisa dilihat yang diartikan dengan praktek *outsourcing*, yaitu penyerahan sebagian penerapan pekerjaan dari suatu industri lain lewat perjanjian pemborongan pekerjaan ataupun perjanjian penyedia jasa pekerja.⁵

Sehingga dalam undang – undang ketenagakerjaan sistem *outsourcing* ini dibedakan menjadi pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja, yang mana keduanya ini harus dibuatkan dalam bentuk perjanjian. Maka dalam hal tersebut pekerja tidak tetap (*outsourcing*) termasuk dalam bentuk praktek *outsourcing* pada penyedia tenaga kerja atau pekerja. Dalam perjanjian kerja tersebut tentunya terdapat hak – hak dari pekerja tidak tetap (*outsourcing*) yang memerlukan adanya kepastian hukum dan pemenuhannya tidak mengalami perbedaan atau diskriminasi dengan pekerja tetap. Sehingga diperlukan suatu pembahasan mengenai hak dari pekerja tidak tetap (*outsourcing*) dengan dasar ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

2. METODOLOGI PENELITIAN.

Saat penelitian dibutuhkan adanya suatu metode dan teknik dalam penelitian, hal ini menjadi penting dalam mendapatkan hasil yang benar dan akurat dalam membahas rumusan permasalahan yang diambil.

Metode Pendekatan

Jenis pendekatan yang dipakai penulis yaitu yuridis normatif, merupakan penelitian hukum yang dilakukan melalui cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.⁶ Penelitian hukum normatif dijalankan dengan melakukan analisis dan mengkaji keterkaitan dengan peraturan perundang – undangan dengan hak pekerja tidak tetap (*outsourcing*). Dalam hal ini dikaji dan ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adanya cara pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum. Sehingga dengan pendekatan tersebut, maka akan didapat suatu informasi dan data yang sesuai dengan pokok pembahasannya. Penelitian yang dilakukan dengan cara pendekatan ketentuan perundang –

⁵ Hidayat Muharam, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 13.

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2014, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Radja Grafindo Persada, hal. 13

undangan (*statute approach*). Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) dilakukan melalui cara mempelajari semua Undang-Undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁷

Sumber data penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, diperlukan adanya data dalam membantu pembahasan, maka ditentukan adanya data :

- a. Bahan hukum Primer, bahan ini merupakan bahan yang bersifat mengikat sebagai dasar dan pedoman dalam melakukan analisa permasalahan diantaranya Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat - Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- b. Bahan hukum sekunder, segala data yang tidak ataupun belum pernah diformalkan lewat proses positivisasi yang formal selaku hukum. Bahan hukum sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya Rancangan Undang-undang, hasil-hasil riset, hasil karya dari golongan hukum, serta sebagainya yang terdapat hubungannya dengan pokok permasalahan penelitian.
- c. Bahan hukum tersier, informasi yang bisa memberikan sesuatu petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya Kamus, dan sebagainya.

Metode pengumpulan data.

Cara pengumpulan data ini dilakukan melalui studi kepustakaan yaitu mempelajari buku - buku kepustakaan dalam memperoleh dan mendapatkan sumber data yang bersifat sekunder yang secara teknis dengan melakukan inventaris dan mengambil dari buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang bersangkutan mengenai penelitian ini atau macam-macam bahan hukum yang tepat dengan kajian tersebut di atas

Metode analisis data.

Penelitian ini menggunakan analisis data secara kualitatif dengan menganalisis data dari hak pekerja tidak tetap dengan sistem *outsourcing*, maka akan menjawab permasalahannya. Serta menganalisis tentang karakteristik dan latar belakang terhadap data yang diambil dari undang - undang Nomor : 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga pada akhirnya akan ditarik sebuah kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Dalam mengatur bidang ketenagakerjaan ini, telah diatur dalam undang undang nomor : 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dalam Pasal 1 angka 1 disebutkan bawah ketenagakerjaan yaitu berbagai hal yang berkaitan dengan tenaga kerja ketika waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁸ Juga diterangkan pada Pasal 1 angka 2 mengenai pengertian Tenaga Kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan individu maupun untuk masyarakat.

Sehingga dalam memenuhi kebutuhan dalam kegiatan usaha dan bisnis, maka faktor tenaga kerja perlu diperhatikan dengan baik dan penting. Tenaga kerja itu perlu dilakukan pengaturan dari mulai sejak awal pembinaan dan pengaraan dalam melakukan pekerjaan serta adanya perlindungan hukum dalam proses menjalankan pekerjaannya. Bahwa dalam menjalankan pekerjaan tersebut didasarkan pada adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

⁷ Zainudin Ali, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 105

⁸ Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia, hal 5

Di Indonesia pada pekerja tidak tetap dengan sistem *outsourcing* ini diatur dalam undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang secara tegas memang tidak disebutkan dalam undang – undang tersebut. Pasal 64 menyebutkan bahwa perusahaan bisa menyerahkan sebagian pekerjaan untuk perusahaan lainnya lewat pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dilakukan secara tertulis. Pasal inilah yang kemudian menjadi dasar dan pedoman dalam pelaksanaan sistem *outsourcing* dengan pekerja tidak tetap.

Pada undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan pula adanya syarat – syarat perjanjian *outsourcing* sebagai berikut :

- a. Perjanjian pemborongan pekerjaan, diatur dalam pasal 65 dengan pengaturan :
 1. Dilaksanakan terpisah dari aktivitas utama.
 2. Dilaksanakan dengan perintah langsung ataupun tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
 3. Merupakan aktivitas penunjang industri secara totalitas.
 4. Tidak membatasi proses produksi secara langsung
- b. Perjanjian jasa pekerja, diatur dalam pasal 66 dengan pengaturan :
 1. Tidak boleh untuk melaksanakan aktivitas pokok ataupun aktivitas yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
 2. Cuma untuk jasa penunjang.
 3. Wajib terdapat ikatan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 4. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis yang didasarkan atas PKWT ataupun PKWTT yang cocok dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 59)
 5. industri penyedia jasa pekerja/buruh wajib berbadan hukum serta mempunyai izin operasional dari lembaga yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
 6. Wajib terdapat perjanjian tertulis antara industri pemberi pekerjaan dengan industri penyedia jasa pekerja/buruh serta harus memuat pasal-pasal mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada industri lain (Pasal 64, Pasal 66).

Dengan diaturnya pada ketentuan diatas, maka pekerja tidak tetap (*outsourcing*) menjadi lebih jelas dan tegas dalam pemenuhan syarat dan ketentuan dalam menjalankan pekerjaan.

Pada prinsipnya antara pengusaha dan pekerja merupakan termasuk adanya hubungan hukum secara pekerjaan. Bergitu juga terjadi pada pekerja tidak tetap (*outsourcing*) juga terjadi adanya ikatan kerja. Ikatan kerja dapat dikatakan sebagai ikatan hukum yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dalam hal berkaitan dengan pemberian pekerjaan dengan disertai adanya perjanjian kerja yang berisi adanya ketentuan mengenai pekerjaan yang dilakukan, upah atau gaji yang diterima dan adanya perintah dalam menjalankan pekerjaan. ikatan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja adalah ikatan hasil dan berita kerja sedangkan hubungan antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan perusahaan pemberi kerja adalah mitra kerja sama berdasarkan perjanjian kerja.

Hak – hak pekerja tidak tetap pada sistem *outsourcing* ini masuk dalam pengaturan Bab X dari pasal 67 sampai dengan pasal 101 pada undang – undang ketenagakerjaan. Hak – hak dari pekerja tidak tetap pada sistem *outsourcing* yang merupakan tanggung jawab dari perusahaan, meliputi :

- a. Pelatihan Pekerja.
Pelatihan ini menjadi suatu hak pekerja sebagai bentuk peran negara dalam memberikan pengembangan kemampuan dan potensi dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan ini dilakukan dengan melalui suatu proses dan kegiatan yang berjenjang dan adanya kegiatan pemagangan sebagai bentuk mendapatkan kemampuan secara teknis dalam bekerja. Bagi perusahaan yang mengikutkan pekerjaannya dalam program pelatihan atau pemagangan,

- maka segala biaya yang dikeluarkan menjadi tanggung jawab pengusaha termasuk membayar segala hak-hak pekerja seperti biasa pada saat bekerja. Pelatihan atau pemagangan dimaksudkan untuk meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan pekerja dan pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun lembaga swasta. Kesempatan ini dimiliki oleh setiap pekerja sesuai bidang tugasnya (Pasal 9 s/d Pasal 13 UU No. 13 Tahun 2003).
- b. Perlindungan terhadap pekerja disabilitas dan pekerja anak.
Pengusaha wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja penyandang cacat sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Kondisi kerja dan peralatan kerja yang diberikan kepada pekerja harus disesuaikan dengan kemampuan kerja dari pekerja tersebut, sesuai ketentuan Pasal 67 UU No. 13 Tahun 2003. Dalam hal pengusaha mempekerjakan anak di bawah umur antara 13-15 tahun, maka pekerja anak tersebut hanya dapat dipekerjakan untuk jenis pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan fisik, sosial dan mental anak. Mempekerjakan anak tersebut maka pengusaha harus wajib mendapatkan ijin tertulis dari wali pekerja anak tersebut. Serta apabila diperlukan perjanjian kerja maka perjanjian tersebut juga harus ditandatangani oleh orang tua atau wali dari anak yang dimaksudkan (Pasal 69 sampai dengan Pasal 74 UU No. 13 Tahun 2003).
 - c. Perlindungan terhadap wanita.
Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dan laki-laki pada prinsipnya mempunyai hak dan kewajiban yang sama ditempat mereka bekerja. Dalam hal-hal tertentu pengusaha diwajibkan untuk memberikan perlakuan khusus terhadap pekerja perempuan. Tujuannya untuk melindungi kesehatan pekerja perempuan, baik fisik maupun psikis sehingga perannya sebagai perempuan atau ibu untuk melahirkan dan membesarkan anak-anaknya tidak terganggu. Perlakuan khusus terhadap pekerja perempuan seperti diatur Pasal 76.
 - d. Perlindungan waktu kerja.
Dalam Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha yang bermaksud mempekerjakan pekerja melebihi jam kerja tersebut, maka kerja tambahan tersebut harus mendapat persetujuan dari pekerja. Kerja lembur tersebut hanya diperkenankan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu. Untuk kerja lembur maka pengusaha wajib membayarkan upah lembur sesuai dengan Kep.Menakertrans No.Kep.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur. Pengusaha juga memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerjanya, bagi pekerja yang sudah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, diberikan istirahat sekurang-kurangnya setengah jam. Istirahat mingguan diberikan 1 (satu) hari untuk pekerja yang bekerja selama 6 (enam) hari kerja dan 2 (dua) hari untuk pekerja yang bekerja selama 5 (lima) hari kerja.
 - e. Perlindungan pengupahan dan kesejahteraan.
Bentuk imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan dalam bentuk uang atau barang dapat disebut sebagai upah. Ketentuan upah tersebut yang menyangkut jumlahnya dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Pembayaran upah merupakan kewajiban pengusaha kepada pekerja atas manfaat yang telah diperoleh dari tenaga pekerja atas suatu jasa/pekerjaan yang telah atau dilakukan (Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003). Dari penafsiran tersebut, secara yuridis jelas kalau upah ialah hak pekerja/buruh serta bukan

pemberian selaku hadiah dari pengusaha.⁹ Komponen upah berbentuk upah pokok, tunjangan tetap serta tunjangan tidak tetap. Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan tingkatan pekerjaan yang dikerjakan, yang besarnya disesuaikan dengan perjanjian. Tunjangan tetap merupakan sesuatu pembauran yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya, yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Tunjangan tetap diberikan dalam jumlah yang sama, tanpa terpengaruh oleh kehadiran pekerja. Bedanya dengan tunjangan tidak tetap adalah pada tunjangan tidak tetap diberikan secara tidak tetap dan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok. Besarnya tunjangan ini sangat berhubungan dengan tingkat kehadiran pekerja/buruh.

f. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengusaha diharuskan memberikan perlindungan terhadap pekerja berbentuk keselamatan, kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang cocok dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksudkan pengusaha harus memberikan pelayanan perlindungan atau keselamatan kerja semacam penutup kepala, pelindung mata, alat pelindung hidung terhadap debu atau bau zat-zat kimia, penyediaan klinik perusahaan. Setiap pengusaha pula diharuskan mempraktikkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang menyatu dengan manajemen perusahaan. Kinerja penerapan program keselamatan kerja bisa jadi penanda yang lain untuk menggambarkan kondisi ikatan industrial. Kebalikannya ikatan ketenagakerjaan yang baikpun dapat membangkitkan kinerja keselamatan kerja yang besar.¹⁰ Jadi terdapat pengaruh secara timbal balik antara ikatan ketenagakerjaan dengan kesehatan dan keselamatan kerja yang butuh dicermati manajemen perusahaan. Tidak hanya melaksanakan perlindungan atas kesehatan serta keselamatan kerja, pengusaha juga diharuskan mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 86 dan 87 UU No. 13 Tahun 2003. Selain pada undang – undang ketenagakerjaan, juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat - Syarat Penyerahan Sebagian penerapan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pada Pasal 19 poin b yang mengatakan bahwa dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk tipe pekerjaan yang terus menerus terdapat di perusahaan pemberi pekerjaan dalam perihal terjalin penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; serta pada Pasal 32 disebutkan kembali ayat (1) dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Ayat (2) dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.

⁹ Abdul Khakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 13

¹⁰ John Ridley, 2006, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Erlangga, edisi ketiga, Jakarta, hal. 72

4. KESIMPULAN DAN SARAN.

Kesimpulan.

Dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, terdapatnya aspek hukum dasar ketenagakerjaan yang mana mengatur ikatan kerja dan ikatan hukum antara pekerja dan pengusaha. Hal ini berkaitan dengan adanya upah, pekerjaan dan perintah dalam bekerja. Semua itu dituangkan dalam perjanjian kerja yang didalamnya memuat selirih hal terkait dengan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Selain itu juga, juga yang tidak kalah penting adalah adanya pemenuhan dan perlindungan hak terhadap pekerja tidak tetap dengan sistem *outsourcing*. Pemenuhan dan perlindungan hak tersebut diwujudkan dalam hubungan hukum terkait dengan hubungan kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Hak dari pekerja tidak tetap (*outsourcing*) diatur dalam Bab X dari pasal 67 sampai dengan pasal 101 pada undang – undang nomor : 13 tahun 2003 yaitu hak untuk mendapatkan pelatihan kerja, perlindungan terhadap pekerja anak dan perempuan serta penyandang cacat, perlindungan waktu kerja, perlindungan terhadap kesejahteraan dan keselamatan dalam bekerja termasuk didalamnya juga terkait dengan kesehatan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya pengaturan terkait dengan hak dari pekerja tidak tetap (*outsourcing*) pada undang – undang nomor : 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hal ini menempatkan negara sebagai peran dan fungsi yang penting dalam memberikan kesejahteraan dan memberikan perlindungan hak terhadap pekerja tidak tetap (*outsourcing*) dalam hubungan kerja.

Saran

Berdasarkan uraian pembahasan dan kesimpulan diatas, dapat disampaikan adanya saran yang berkaitan dengan pengaturan hak pekerja tidak tetap (*outsourcing*) yang ditinjau dari undang – undang ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Negara sebagai elemen tentu memiliki kontribusi yang sangat penting dalam mengeluarkan kebijakan dan aturan tentang ketenagakerjaan, diharapkan secara teknis dengan dasar ketentuan perundang – undangan yang berlaku dapat mendukung dan memberikan perlindungan dalam pelaksanaan hak pekerja tidak tetap (*outsourcing*) dalam hubungan kerja.
- b. Ketentuan yang mengatur ketenagakerjaan baik dalam bentuk undang – undang ataupun peraturan menteri, diharapkan dalam pelaksanaannya lebih tegas dalam pemenuhan hak pekerja tidak tetap (*outsourcing*).

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada perpustakaan universitas dan orang tua serta teman – teman yang telah mendukung dan membantu dalam memberikan data dan informasi untuk penulisan penelitian ini.

REFERENSI

Buku

- Ali, Zainudin, (2010), *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Khakim, Abdul, (2006), *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Muharam, Hidayat, (2006), *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ridley, John, (2006), *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Erlangga, edisi ketiga, Jakarta.
- Soedarjadi, (2008), *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, (2014), *Penelitian Hukum Normatif*, Radja Grafindo Persada, Jakarta.

Soepomo, Iman, (2003), *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Tunggal, Iman Sjahputra, (2009), *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta.

Jurnal

Khoe, Fenny Natalia (2013), Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2 (1), hal. 3.

Kunarti, Siti, (2009), Perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) dalam hukum ketenagakerjaan, *Jurnal Dinamika Hukum*, 9 (1), hal. 70.

Peraturan

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

Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.