



Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Menjalankan Perjanjian Kerja Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Mieke Mindyasningrum, M. Lutfi Baehaqi

Universitas Darul Ulum Islamic Centre
JI Tentara Pelajar, Paren, Sidomulyo, Kec. Ungaran Timur, Semarang

miekemindyas@gmail.com

Abstrak

Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bertujuan untuk mengetahui apa saja hak dan kewajiban bagi Perhutani Pine Chemical Industry maupun PT. Ganefo Mitra Usaha yang dimuat dalam perjanjian kerjasama pekerjaan tenaga borong atau outsourcing. Mengetahui apa saja hak dan kewajiban pekerja yang dimuat dalam perjanjian kerja dengan PT. Ganefo Mitra Usaha. Metode penelitian yang dipergunakan adalah yuridis empiris. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja outsourcing belum sepenuhnya mendapatkan hak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meskipun dalam pelaksanaan kinerjanya sudah sesuai masing-masing bidangnya.

Kata kunci: Outsourcing, Perjanjian Kerja, Undang-Undang

Abstract

Legal protection for workers is intended to guarantee opportunities and treatment without discrimination in any way to realize worker welfare in accordance with statutory regulations related to protection for workers, namely Law Number 13 of 2003. The aim is to find out what the rights and obligations are for Perhutani Pine Chemical Industry and PT. Ganefo Business Partners as included in the contract work cooperation agreement or outsourcing. Know what workers' rights and obligations are contained in the employment agreement with PT. Ganefo Business Partners. The research method used is empirical juridical. The research location is at Perhutani Pine Chemical Industry Pemasang. The type of data used is secondary data. The results of the research can be concluded that outsourced workers have not fully received rights in accordance with Law Number 13 of 2003 even though their performance is in accordance with their respective fields.

Key words: Outsourcing, Employment Agreements, Laws

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di Indonesia yang semakin bertumbuh banyak dan berdaya saing yang ketat, membuat pemilik perusahaan-perusahaan untuk berusaha 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 yang besar bagi perusahaan sesuai dengan sasaran perusahaan



tempat mereka bekerja.¹ Melihat hal tersebut maka diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha agar lebih efektif, efisien dan produktif salah satunya dengan mengembangkan asset jasa yaitu tenaga kerja.

Sistem tenaga kerja Outsourcing sebenarnya sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut telah menyebabkan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa. Dengan sistem outsourcing ini perusahaan bisa melakukan efisiensi melalui jasa pemanfaatan tenaga kerja outsourcing untuk memproduksi produk-produk atau jasa-jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.² *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.

Masuknya masalah *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kondisi perekonomian global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat. Keadaan tersebut menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang manajemen sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif.³

Sistem ini menjadi salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha sebagai salah satu cara menangani krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir. Kebijakan untuk memberlakukan *outsourcing* dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem *outsourcing*. Dengan sistem *outsourcing*, diharapkan perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pemerintah beralasan bahwa dengan melegalkan sistem *outsourcing* sebagai usaha untuk menyediakan kesempatan kerja yang luas bagi sebanyak mungkin angkatan kerja yang ada pada waktu itu..

Setidaknya ada tiga alasan diadopsinya konsep ini dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia yaitu: *pertama*, kebijakan fleksibilisasi pasar kerja akan meningkatkan iklim investasi. *Kedua*, fleksibilitas ketenagakerjaan akan membuka perluasan kesempatan kerja di sektor formal. *Ketiga*, fleksibilitas ketenagakerjaan akan memberikan sumbangan pada pengurangan angka kemiskinan. Sementara pada sisi lain perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* sangat lemah sehingga menimbulkan persoalan tersendiri pula.⁴

Selama ini penerapan sistem outsourcing lebih banyak merugikan pekerja ataupun buruh. Hal ini dapat dilihat dari hubungan kerja yang selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak, upah lebih rendah, minimnya jaminan social, tidak adanya

¹ *Lex et Societatis*, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013

² Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja* (Jakarta:Dss-Publishing, 2006), hlm.3

³ Kanun Jurnal Ilmu Hukum *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) dari Perspektif Hukum* No. 56, Th. XIV (April, 2012).

⁴ibid.



perlindungan kerja serta jaminan pengembangan karir. Maka dari itu diperlukan suatu perlindungan hukum yang merupakan hak bagi setiap pekerja yang dijamin negara, yang apabila hak tersebut dilanggar dapat menimbulkan konsekuensi hukum.⁵

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja adalah dengan adanya pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis yang menimbulkan hubungan kerja antara pemilik perusahaan dengan tenaga kerja. Dalam perjanjian kerja diatur mengenai hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Perhutani Pine Chemical Industry sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diamanati untuk melakukan usaha bisnis dari sector kayu dan non kayu (industry). Dalam menjalankan tugasnya Perhutani Pine Chemical Industry melakukan sistem outsourcing yang bekerja sama dengan vendor atau perusahaan lain. Pekerjaan yang dilimpahkan kepada perusahaan jasa outsourcing tersebut adalah sebagian besar pekerjaan inti atau produksi.⁶

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, spesifikasi penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis. Menggunakan penelitian hukum normatif, maka jenis data yang digunakan adalah data sekunder, metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi dokumen dengan mengumpulkan dan menganalisis bahan-bahan kepustakaan serta dokumen-dokumen, serta pendapat narasumber. Metode analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Outsourcing sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Outsourcing sebagai bentuk pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa outsourcing.⁷

Sesuai dengan perlindungan hukum yang bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan tertentu, PPCI dan PT. Ganefo Mitra Usaha sudah mengkoordinasikan bagaimana sistem penggunaan tenaga kerja yang akan dipergunakan. Dalam Perjanjian Kerjasama antara PPCI dengan PT. Ganefo Mitra Usaha Nomor: 132/PKS/GMU-IHH/HRD/II/2019, dijelaskan bahwa Pihak Pertama merupakan Pengguna Jasa dalam hal ini adalah PPCI dan Pihak Kedua adalah tenaga kerja borong atau outsourcing. Untuk keterangan selanjutnya pihak kedua disebutkan sebagai tenaga kerja borong atau outsourcing yang dipergunakan di lingkungan kerja PPCI.

Dalam lingkungan kerja PPCI tenaga kerja borong atau outsourcing tersebut dipekerjakan pada bagian produksi dimana bagian tersebut merupakan bagian inti dari proses kegiatan di PPCI, ketentuan ini dilakukan oleh pihak pengguna jasa

⁵ Artikel Muzni Tambusai, 2006, <http://www.nakertrans.go.id>, diakses pada 15 Januari 2025

⁶ www.bumn.co.id, diakses 2 November 2025

⁷ <http://www.portalhr.com/gudang-data/kepmenakertrans> diakses 10 Desember 2024



sesuai dalam Pasal 2 (Tempat dan Jenis Pekerjaan) Perjanjian Kerjasama antara PPCI dan PT. Ganefo Mitra Usaha berbunyi sebagai berikut :

1. Penentuan tempat dan jenis pekerjaan masing-masing tenaga kerja ditentukan PIHAK PERTAMA demikian pula mutasi-mutasi dan perubahan-perubahannya
2. Tenaga yang dipekerjakan di tempat kerja PIHAK PERTAMA berjumlah 39 orang (tiga puluh Sembilan)⁸

Melalui penjelasan Pasal tersebut dapat diketahui bahwa perlindungan hukum selanjutnya yang sudah diterapkan oleh PPCI dalam penggunaan tenaga kerja berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa atau buruh yang dibuat secara tertulis.⁹

Menurut hasil wawancara dengan Senior Manager Perhutani Pine Chemical Industry kegiatan outsourcing yang sudah berjalan selama 6 tahun sejak dibukanya divisi baru. Adapun keuntungan dan kerugian yang diterima oleh perusahaan dan tenaga kerja dalam melakukan perjanjian kerja kegiatan outsourcing. Berikut keuntungan yang diterima perusahaan yaitu :

- 1) Segi finansial mendapatkan bayaran atau upah atas jasa yang dilakukan
- 2) Ada hasil yang jelas apabila target perusahaan yang diborongkan tercapai¹⁰

Sedangkan kerugian adalah jika target perusahaan yang telah ditetapkan tidak tercapai, maka perusahaan tidak akan mendapatkan keuntungan dari hasil produksi yang kenyataannya semua kegiatan produksi dilimpahkan pada tenaga outsourcing.¹¹ Pada hal ini perusahaan sangat menerapkan hasil dari produksi yang menjadi aset perusahaan. Mengingat lebih banyaknya tenaga kerja outsourcing yang dipekerjakan pada bagian produksi hak tenaga kerja outsourcing pun secara tidak langsung tidak terpenuhi. Tenaga kerja tidak mendapatkan hak keselamatan kerja, kesehatan kerja, ataupun kelangsungan hidup apabila terjadi kecelakaan kerja. Tidak teralisasinya hal tersebut maka perlindungan yang dikatakan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diterapkan oleh perusahaan pengguna jasa (PPCI) yang berdampak kerugian bagi tenaga kerja outsourcing.

Tenaga kerja merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, tetapi perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam perjanjian kerja yang mengatur bahwa status tenaga kerja sebagai tenaga kerja tidak tetap dengan perincian yang kurang jelas atau detail.¹²

Syarat penting yang ada dalam pekerjaan outsourcing yakni dengan adanya hubungan kerja yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja dibuat secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerjanya. Bertujuan untuk melindungi serta menjamin hak para pekerja karena di dalam perjanjian kerja tersebut diatur semua ketentuan mengenai hak dan kewajiban dari perusahaan dan juga para pekerja.

⁸ Perjanjian Kerjasama Antara Perum Perhutani dengan PT. Ganefo Mitra Usaha

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ <http://beritaonline-BUMN/1432> diakses tanggal 2 Januari 2025

¹¹ Hasil wawancara dengan Sahroni bagian produksi tanggal 8 Desember 2024

¹² Hasil wawancara dengan Asik A. bagian HSE tanggal 9 Desember 2024



Dalam kegiatan outsourcing yang berlangsung pada Perhutani Pine Chemical Industry hubungan kerja sebagaimana yang disyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum secara menyeluruh dilaksanakan secara detail dan tertulis antara perusahaan dengan pekerja outsourcing.¹³ Perjanjian kerja tersebut dibuat berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan dalam penandatanganan perjanjian kerja tidak dilakukan secara bertahap dengan jelas jangka waktunya. Tidak adanya sosialisasi secara berkala mengenai perubahan perjanjian kerja.¹⁴

Perlindungan yang dilakukan Perhutani Pine Chemical Industry terhadap pekerjanya belum secara menyeluruh yang sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu mulai dari hak cuti pekerja yang sudah bekerja selama minimal 12 bulan, tidak adanya hak ijin bagi pekerja yang sedang sakit, tidak ada perlindungan keselamatan kerja dengan diberikannya perlindungan kelangsungan hidup bagi pekerja, system pengupahan yang tidak tepat waktu, tidak adanya peninjauan upah yang sesuai dengan perubahan peraturan daerah mengenai kenaikan yang berlaku dengan memperhatikan kemampuan dan produktivitas.

Perlindungan hukum seharusnya mencakup semua yang ada dalam kegiatan maupun kondisi perseorangan tenaga kerja itu sendiri serta memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) sangat perlu diperhatikan di lingkungan kerja Perhutani Pine Chemical Industry.

Pelaksanaan Praktek Perjanjian Kerja Outsourcing sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pada pelaksanaan yang sebenarnya mengenai upah tenaga kerja outsourcing tidak disesuaikan dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah atau tidak mengikuti perubahan UMK Gubernur Jawa Tengah. Tenaga kerja outsourcing menerima perubahan upah setelah berjalan selama 6 bulan lamanya dimulai dari sejak perubahan UMK dan itupun UMK lama serta tidak adanya sistem rapel atau rangkap upah sejak dikeluarkannya standar upah baru. Selanjutnya perusahaan tidak memberika tunjangan apapun terhadap tenaga kerja, dilihat dari pelaksanaan yang sudah berjalan dapat dikatakan perusahaan kurang memperhatikan kondisi dan kesejahteraan tenaga kerja outsourcing.

Sistem pelaksanaan tenaga outsourcing yang seperti itulah yang semakin lama akan semakin merugikan pekerja secara fisik maupun non fisik. Bahkan tenaga kerja outsourcing tidak diberikan ruang gerak untuk melakukan aspirasi dengan membentuk serikat buruh. Pelaksanaan yang kurang efektif selanjutnya adalah pada pola pengalihan pekerjaan terhadap tenaga kerja outsourcing. Seringkali tenaga kerja outsourcing dipindahkan secara mendadak pada bagian lain tanpa diberitahukan cara pengoperasian dengan detail.

Kemudian berpindah pada pelaksanaan cuti dan ijin kerja terhadap tenaga kerja outsourcing. Tenaga kerja outsourcing tidak mendapatkan cuti sebagaimana mestinya selama 2 hari dalam waktu satu tahun apabila sudah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Apabila tenaga kerja melakukan ijin kerja dengan ataupun tanpa surat ijin atau surat sakit maka tenaga kerja outsourcing akan mendapatkan

¹³ Hasil wawancara dengan Dayat pekerja bagian produksi tanggal 9 Desember 2024

¹⁴ Ibid



potongan gaji dihitung di setiap harinya sesuai ijin yang diajukan. Hal ini tidak tercantum sama sekali dalam perjanjian kerja dan tidak diberitahukan secara detail atau disosialisasikan, hal tersebut diketahui pada saat penerimaan upah.

Pelaksanaan selanjutnya yang merugikan tenaga kerja yakni tidak adanya pengajuan pelatihan khusus atau pelatihan keahlian bagi tenaga kerja outsourcing mengenai proses pelaksanaan perusahaan di setiap bidangnya. Dalam lingkungan kerja yang sebenarnya sebagian tenaga kerja outsourcing dipekerjakan bukan pada pekerjaan penunjang yang seharusnya memiliki kesempatan mendapatkan sertifikat keahlian khusus.

Hasil wawancara juga mewakili keluhan akan pelaksanaan perjanjian tenaga kerja outsourcing yang sudah berjalan dalam Perhutani Pine Chemical Industry, sebagai berikut :

“Sistem outsourcing sendiri sudah berjalan sebelum adanya peraturan mengenai ketenagakerjaan yang mengatur secara tegas mengenai pelaksanaan outsourcing. Namun setelah berlakunya peraturan mengenai ketenagakerjaan sistem outsourcing masih diberlakukan dan mengacu pada peraturan yang lama. Sistem ini dilakukan dengan bekerja sama dengan rekanan lain atau vendor yang berperan seolah-olah menaungi tenaga outsourcing tersebut. Banyak hal yang seharusnya bisa dirubah atau diperbaiki dari sistem ini mengingat banyak sekali isi-isi dari peraturan ketenagakerjaan outsourcing yang tidak diberlakukan secara nyata kepada tenaga kerja outsourcing itu sendiri.”¹⁵

Kendala dan Solusi atas Perlindungan Perjanjian Kerja Outsourcing sesuai Undang-Undang

Kelemahan peraturan perundang-undangan yang tidak memberikan penjelasan mengenai sanksi bagi pelanggar yang tidak menerapkan sistem tenaga kerja outsourcing sesuai dengan peraturan yang berlaku juga menjadi kendala besar bagi kemajuan tenaga kerja buruh outsourcing. Perlindungan hukum mutlak seharusnya diberikan oleh pemerintah agar para tenaga kerja outsourcing bisa tetap mendapatkan kesejahteraan kehidupan tidak hanya berupa penghasilan.

Beberapa solusi yang bisa diterapkan terutama pada lingkup kerja Perhutani Pine Chemical Industry sangat dibutuhkan perubahan yang signifikan dalam sistem pelaksanaan tenaga kerja outsourcing agar lebih bisa menyesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pembagian pelaksanaan outsourcing bisa saja diperbarui dengan cara sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja pemborongan pekerjaan tenaga outsourcing dibuat secara detail dengan disertakan surat pernyataan kesediaan bekerja bagi tenaga kerja outsourcing
2. Perjanjian penyedia jasa tenaga kerja membuat surat pernyataan mengenai kesiapan tanggung jawab atas perjanjian yang sudah disepakati dengan tenaga kerja

Dengan 2 hal tersebut bisa dilakukan untuk memperbaiki sistem pelaksanaan tenaga kerja outsourcing dari segi administrasi sebagai sarana perlindungan yang kongkrit. Lingkup pekerjaan akan dilimpahkan ke perusahaan lain bisa sangat

¹⁵ Hasil wawancara dengan M. Nursidik pekerja bagian Maintenance tanggal 8 November 2024



beragam. Kriteria pekerjaan yang bisa dilimpahkan kepada pihak tenaga kerja outsourcing antara lain yaitu :

1. Pekerjaan yang perlu dilakukan berulang tetapi tidak memerlukan keahlian khusus dan dapat dikerjakan oleh semua orang tanpa kualifikasi tertentu
2. Pekerjaan yang kemampuannya tidak dipelihara atau dipertahankan
3. Pekerjaan yang diperlukan pada waktu-waktu tertentu
4. Pekerjaan yang tidak penuh waktu mengingat karena tidak adanya jaminan yang sesuai

Pemerintah diharapkan memberikan hak-hak pekerja yang lebih jelas dan terealisasi secara nyata khususnya tenaga kerja outsourcing. Perlindungan hukumnya adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai dari pihak manapun, keselamatan kerja yang terjamin, kelangsungan hidup yang lebih baik, tunjangan untuk tenaga kerja beserta keluarganya. Hal yang mejadi perhatian adalah adanya perhatian khusus dari pemerintah untuk kesejahteraan karyawan yang berstatus sebagai karyawan outsourcing. Banyak sekali keluhan-keluhan dari tenaga kerja outsourcing yang tentunya itu merupakan hambatan dalam pelaksanaan sistem outsourcing.¹⁶ Mengenai hal tersebut dapat dilihat bahwa hak dan kewajiban yang diterima oleh tenaga kerja tidak seimbang dalam pelaksanaannya.¹⁷

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelaksanaan sistem outsourcing pada Perhutani Pine Chemical Industry sudah berlangsung sejak lama sejak didirikan. Kebijakan sistem outsourcing bertujuan meningkatkan efisiensi dengan tetap mengacu kualitas hasil produksi secara optimal. Namun belum ada kejelasan bagi tenaga kerja outsourcing.

Secara administrasi perusahaan dan tenaga kerja outsourcing sudah melakukan kesepakatan perjanjian kerja, meskipun waktu penandatanganan tidak sesuai dengan dimulainya perjanjian kerja. Kemudian secara teknis tenaga kerja outsourcing melakukan pekerjaan inti pada perusahaan yaitu pekerjaan pengolahan produksi getah yang seharusnya tidak dilakukan oleh tenaga kerja outsourcing dan tenaga kerja outsourcing melaksanakan pekerjaan pemborongan yang dijadwalkan oleh perusahaan.

Hambatan dari perlindungan dan pelaksanaan tenaga kerja outsourcing diakibatkan lemahnya instansi terkait yang menangani masalah ketenagakerjaan sehingga tidak ada penerapan yang diawasi bahkan diberikan sanksi bagi pelanggarnya. Hal tersebut juga termasuk hambatan dari segi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tidak memuat mengenai sanksi bagi pelanggarnya. Secara social perusahaan wajib memberikan kesempatan kepada para pekerja yang dinilai menunjukkan prestasi yang baik dengan memberikan pelatihan pekerjaan atau kursus keahlian untuk beberapa orang.

¹⁶Ibid

¹⁷ Hasil wawancara dengan Sahroni bagian utility tanggal 7 Januari 2025



Saran

Perlu dilakukan evaluasi dalam pelaksanaan perjanjian kerja dalam sebuah perusahaan yang sudah berjalan. Sosialisasi tentang peraturan yang memang berlaku dan perubahan yang perlu dilakukan dan disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Hal ini berguna untuk memberikan kesempatan bagi para pekerja khususnya tenaga kerja outsourcing yang statusnya masih belum begitu jelas apakah bisa dilanjutkan tanpa tenggang waktu maupun sebaliknya.

Kesetaraan dalam perlindungan serta edukasi bagi para pekerja perlu ditingkatkan agar tenaga kerja merasa terlindungi dan terjamin keselamatannya pada saat melakukan pekerjaan di tempat kerja. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan soft skill maupun hard skill yang dibuktikan dengan sertifikat juga sangat berguna bagi para tenaga kerja agar kedepannya keahliannya dapat diakui dan legal.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-NYA, penulisan jurnal dengan judul "Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing dalam Menjalankan Perjanjian Kerja Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003" ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada kedua orang tua, suami dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan bimbingan. Tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.Hum., selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman, serta Bapak (Alm) Prof. Abdullah Kelib, S.H dan Bapak Dr. Soegianto, S.H., M.Kn., selaku dosen pembimbing jurnal yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang sangat berharga selama proses penulisan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama mengerjakan penelitian ini serta pihak narasumber yakni Perhutani Pine Chemical Industry Pematang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Abdulkadir, Muhammad, 1994, *Pengantar Hukum Pertanggung*, PT. Citra Aditya, Bandung.
- Bernard, L Tanya, dkk., 2010, *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta.
- Chandra Suwondo. 2003. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia
- Hans, Kelsen, 2001, *Teori Hukum Murni dengan judul buku asli, "General Theory of Law and State" alih bahasa Somardi*, Remidi Pers, Jakarta.
- Jimly Asshiddiqie dan M Ali Safa'at, 2006, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Sekretariat Jenderal & Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta.
- Lalu Husni. 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mertokusumo Sudikno, 1999, *Mengenal hukum Liberty*, Yogyakarta
- Rahardjo, Satjipto 2000, *Ilmu Hukum* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- _____, 1993, *Ilmu Hukum*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sehat Damanik. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja*. Jakarta: DSS Publishing



- Soerjono Soekanto. 1994. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press
- _____, 1981, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- _____, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Suhardi Gunarto, 2006, *Perlindungan hukum bagi para pekerja kontrak outsourcing*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta
- Sudikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Yayasan Alumni Universitas Diponegoro Universitas Semarang Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Hukum, 2019, *Buku Pedoman Usulan Penelitian dan Tesis*, Semarang.
- R. Subekti. 2002. *Hukum Perjanjian*. Jakarta : PT. Intermasa
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2007).
- Muzni Tambusai.2006.“Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial” Artikel bagian 2
- Utomo, Laksanto. *Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenaga kerjaan Di Indonesia*, Jurnal : Lex Publica, Vol.1, No.1, 2014.
- Diktum, Jurnal Hukum, and Eman Sulaiman. “Hukum dan Kepentingan Masyarakat (Memosisikan Hukum Sebagai Penyeimbang Kepentingan Masyarakat)” 11, no. 1 (2013): 100–110.
- Fatahillah, Muh. Aqil dan Andi Tenri Padang. “Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”. *Jurnal Siyasatuna* Vol. 3 No. 2 Tahun 2021.
- Matindas, Christin Lady. “Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”. *Jurnal Lex Privatum*. Vol. 6 No. 3 Tahun 2018.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.