

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Proses globalisasi yang sedang berlangsung berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap eksistensi kaum pekerja/buruh. Globalisasi yang ditandai dengan transfer modal lintas negara telah membawa konsekuensi berupa menonjolnya peran perusahaan transnasional, keterbukaan terhadap investor asing dan penggunaan standar internasional dalam hal mutu produksi dan prosedur ketenagakerjaan. Dimana dalam masalah ketenagakerjaan sendiri mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial politik. Masalah ketenagakerjaan bisa disebut juga mempunyai multidimensi, cakupan luas, dan sangat kompleks, tetapi kurang disadari dan oleh sebab itu tidak mendapat perhatian pimpinan pemerintahan sekarang ini.

Masalah ketenagakerjaan sering dipandang hanya sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi, sehingga yang ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan. Pada satu masa dikesankan bahwa gerakan serikat pekerja/serikat buruh dapat mengganggu investasi, sehingga yang ditekankan adalah bagaimana “menjinakkan” serikat pekerja/buruh. Dalam dua periode terakhir ini terkesan bahwa masalah ketenagakerjaan hanya mencakup hak hak pekerja¹

Tekanan dalam dunia bisnis dan persaingan usaha membuat banyak perusahaan di Indonesia harus lebih berkarya dan menjadi lebih efisien. Persaingan dalam bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Adanya konsentrasi terhadap kompetisi utama dari perusahaan, akan menghasilkan sejumlah produk dan jasa dengan kualitas yang memiliki daya saing di pasaran².

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Salah satu solusinya adalah dengan sistem

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal 6

² Pan Mohamad Faiz, Ketenagakerjaan <http://jurnalhukum.blogspot.com> (diakses, Selasa 3 Oktober 2012, pukul 17.19)

outsourcing, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Seperti yang saya ketahui bahwa banyak terjadi pertentangan terhadap *outsourcing* oleh para buruh/ tenaga kerja. Namun pada kenyataannya penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda – tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut.

Indonesia telah memiliki peraturan yang mengatur mengenai *outsourcing* yaitu Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Tenaga Kerja), ditentukan pada Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66. Selain itu, mengenai *outsourcing* juga diatur dalam beberapa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia antara lain Kepmenakertrans No. KEP.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepmenakertrans No. KEP101/Men/VI/ 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/20011

Dasar diperbolehkannya *outsourcing* di Indonesia ditentukan pada Pasal 64 UU Tenaga Kerja sebagai berikut, “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.” Pasal 65 ayat (2) UU Tenaga Kerja menentukan mengenai syarat - syarat *outsourcing* yaitu:

- 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,
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Menurut Pan Mohamad Faiz bahwa, “hubungan hukum antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja, berupa perjanjian penyediaan jasa atau pekerja. Perusahaan pemberi kerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung baik dalam bentuk perjanjian kerja, waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”³

Dalam hal ini perusahaan penyediaan jasa harus bisa menempatkan diri dan bersikap bijaksana agar bisa mengakomodir kepentingan tenaga kerja, maupun perusahaan pemberi kerja, mengingat perusahaan pemberi kerja sebenarnya adalah pihak yang lebih mengetahui keseharian performa tenaga kerja, daripada perusahaan penyedia jasa atau tenaga itu sendiri.

Perlindungan Hukum terhadap pekerja *outsourcing* terdapat dalam Pasal 65 sebagai berikut:

- (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.
- (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 dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan

³ Ibid

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 kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Mengamati ketentuan Pasal 65 UU Tenaga Kerja yang merupakan Pasal perlindungan hukum terhadap tenaga *outsourcing* sebenarnya tidak setara atau sama dengan perlindungan hukum yang diperoleh oleh pekerja/buruh bukan *outsourcing*. Berdasar latar belakang ini mendorong saya untuk membuat tesis dengan judul “Perlindungan hukum terhadap tenaga *outsourcing* (alih daya) dan implementasinya di Indonesia”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang tersebut di atas, peneliti mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 UU Tenaga Kerja cukup memadai?
2. Apakah peralihan tenaga kerja *outsourcing* sebagaimana tertuang dalam Pasal 65 ayat (9) UU Tenaga Kerja dapat dikatakan setara dengan perlindungan hukum yang diperoleh tenaga kerja pada umumnya?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

- a. Tujuan Akademik

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Hukum di Universitas Pelita Harapan.

b. Tujuan Praktis

1. Mengetahui perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 UU Tenaga Kerja.
2. Mengetahui hak hak tenaga kerja *outsourcing* dalam sistem peralihan sebagaimana tertuang dalam Pasal 65 ayat (9) UU Tenaga Kerja

1.4 METODOLOGI PENELITIAN

1.4.1 Tipe penelitian

Peter Mahmud Marzuki menyatakan bahwa setiap ilmu memiliki metodenya sendiri. Apa yang dikemukakan mengidentifikasi bahwa tidak dimungkinkannya penyeragaman metode untuk semua bidang ilmu⁴. Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi⁵. Penelitian hukum ini termasuk kedalam penelitian yuridis normatif yaitu cara pengkajian dengan studi kepustakaan atau penelusuran pustaka (*law in book*) terhadap obyek penelitian berupa hukum yang bersifat norma (*law in book*) melalui studi pustaka.

1.4.2 Pendekatan Masalah:

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dan pendekatan yang digunakan adalah *statute approach* dan *conseptual approach*. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) difokuskan pada ketentuan UU Tenaga Kerja, sedangkan *conseptual approach* mempelajari literatur dan pendapat para ahli tentang permasalahan yang diteliti.

⁴ Peter Mahmud Marzuki.2007.Penelitian Hukum. Jakarta. Marzuki,2006: Prenada Media Group,hal

11

⁵ Ibid.h.35

1.4.3 Bahan Hukum :

Bahan hukum primer (*primary files*):

- Kitab Undang Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*)
- Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenanga Kerjaan
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/20011
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomer Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Bahan hukum sekunder (*secondary sources or authorities*):

- Literatur
- Doktrin
- Jurnal

1.4.4 Langkah penelitian

a. Pengumpulan Bahan Hukum

Penelitian ini merupakan penelitian hukum penelitian hukum normatif, yang mana bahan – bahan hukum harus dikumpulkan (*inventarisasi*) terlebih dahulu. Selanjutnya bahan hukum diklasifikasi (*classification of law*), dimana bahan-bahan hukum dipilah-pilah dan disesuaikan dengan rumusan masalah. Selanjtnya dilakukan langkah sistematisasi bahan hukum dalam arti bahan hukum disusun secara sitematis untuk mempermudah dalam membaca dan memahami.

b. Langkah Analisis

Analisis dilakukan melalui metode deduksi. Metode deduksi dilandasi premis – premis dasar yang bersifat umum karena berpedoman pada perundang-undangan, selanjutnya diterapkan pada rumusan masalah sehingga dapat dihasilkan jawaban yang bersifat khusus. Jawaban diperoleh dengan menggunakan penafsiran gramatikal dan penafsiran sistematik. Penafsiran gramatikal adalah suatu cara penafsiran Undang-Undang menurut arti kata-kata (istilah) yang terdapat pada Undang-Undang. Penafsiran sistematik adalah penafsiran yang menghubungkan Pasal yang satu dengan Pasal yang lain dalam suatu Undang-Undang yang bersangkutan, atau dengan Undang-Undang lain, serta membaca penjelasan Undang-Undang tersebut sehingga memahami maksudnya.

1.5 KERANGKA TEORITIK

Pasal 1 ayat (1) UU Tenaga Kerja merumuskan definisi Tenaga Kerja sebagai berikut:“ Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut Payaman Siamanjuntak, tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia.⁶

Macam Tenaga Kerja

⁶ Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet 1. Bogor: PT. Ghalia Indonesia hal6

Menurut Pasal 65 UU Tenaga Kerja ayat (7) menentukan bahwa “ hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu apabila dipenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.”. Dari Pasal diatas dapat artikan bahwa tenaga kerja meliputi dua macam yaitu tenaga kerja waktu tertentu dan tenaga kerja waktu tidak tertentu.

Hubungan kerja ditentukan dalam Pasal 1 ayat (15) “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Mengenai terjadinya hubungan kerja Iman Soepomo menyatakan,

“bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya.”⁷

Dapat di intepretasikan bahwa hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjajian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Pasal 1 ayat (14) UU Tenaga Kerja menentukan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengsaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

⁷ Ibid,hal45

Sebagai perbandingan, dalam KUH Perdata pengertian perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*) ditentukan dalam Pasal 1601a,

“suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan), selama waktu tertentu dengan memberi upah”. Pengertian tersebut terkesan hanya sepihak saja, yaitu hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (pengusaha). “

Prof Soepomo berpendapat bahwa

“perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk memperkerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah”.⁸

Sementara Prof Subekti memberikan pengertian,

”perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dietsverhouding*), yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.”

Sedangkan dasar dari diperbolehkannya suatu perusahaan dapat menggunakan jasa dari perusahaan penyedia pekerja ditentukan dalam Pasal 64 UU Tenaga Kerja “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Ketentuan Pasal 64 ini dikenal dengan *outsourcing* yang diatur dalam Pasal 65 UU Tenaga Kerja, sebagai berikut:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat tertulis

⁸ Ibid hal 46

- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana yang 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 dalam 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 tertulis antara perusahaan lain dan pekerja / buruh yang dipkerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila dipenuhi 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 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 kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Beralihnya tenaga kerja *outsourcing* menjadi tenaga kerja pemberi kerja sebagaimana diatur dalam ayat (7),(8),(9) berkaitan pula dengan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha yang dalam hal ini pemberi kerja. Namun dalam Pasal 65 UU Tenaga Kerja tersebut syarat-syarat tersebut harus mengacu pada Pasal 59 UU Tenaga Kerja

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3(tiga) tahun;

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui
 - (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja / buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
 - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Tenaga Kerja baik secara umum maupun *outsourcing* memiliki hak sebagaimana dimuat dalam UU Tenaga Kerja Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja / buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4(empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan 1(satu) hari untuk 6(enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu atau 2(dua) hari untuk 5(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja / buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2(dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1(satu) bulan bagi pekerja / buruh yang telah bekerja selama 6(enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja / buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2(dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6(enam) tahun.

Pasal 80 UU Tenaga Kerja menentukan “ pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja / buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.”

Pasal 86 UU Tenaga Kerja berisikan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- (1) Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama.

Pasal 88 ayat (3) menentukan pengupahan untuk tenaga kerja umum adalah

- “(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
- a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;”

Pasal 99 tentang Kesejahteraan ayat (1) menentukan, “ setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 104 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh ayat (1) menentukan “setiap pekerja / buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh.

Perlindungan Hukum dan hak-hak yang diterima oleh pekerja ditentukan menurut

Pasal 65 ayat (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”.

Pasal ini menunjukkan bahwa seharusnya hak dan perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja outsourcing dan pekerja bukan outsourcing tidak berbeda.

1.6 PERTANGGUNGJAWABAN SISTEMATIKA

Tesis ini terdiri dari 4 bab, masing-masing terdiri dari beberapa sub bab

Bab I; Pendahuluan, Bab ini berisikan gambaran umum permasalahan tentang *outsourcing* dimana terdapat kesenjangan antara implementasi dan perlindungan hukum. Dikatakan demikian karena perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* hanya diatur dalam Pasal 64,65, dan Pasal 66 UU Tenaga Kerja. Demikian halnya melihat ketentuan Pasal 65 UU Tenaga Kerja yang diberlakukan pada tenaga kerja *outsourcing* yang menjadi tenaga kerja pemberi kerja kurang memperoleh perlindungan sebagaimana mestinya. Selanjutnya bab ini juga mengutarakan rumusan masalah, tujuan penelitian, serta tipe penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif.

Bab II; Pengertian dan Hakekat serta Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* menurut UU Tenaga Kerja. Bab ini mengemukakan tentang hakekat tenaga kerja menurut UU Tenaga Kerja, perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut UU Tenaga Kerja, perlindungan hukum tenaga kerja pada umumnya dan tenaga kerja *outsourcing*. Melalui bab ini dikemukakan pula perbedaan perolehan perlindungan hukum antara Tenaga Kerja *outsourcing* dan tenaga kerja pada umumnya.

Bab III; Ketentuan peralihan tenaga kerja *outsourcing* menurut Pasal 65 ayat (9) UU Tenaga Kerja. Bab ini mengemukakan syarat-syarat peralihan status tenaga kerja *outsourcing* menjadi tenaga kerja tetap sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 65 UU Tenaga Kerja. Bab ini menunjukkan kurangnya perlindungan hukum dalam hal tenaga *outsourcing* beralih menjadi tenaga kerja dari perusahaan pemberi kerja yang ketentuannya hanya diatur dalam Pasal 59, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Tenaga Kerja.

Bab IV; Penutup. Bab ini terdiri dari Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan adalah ringkasan jawaban dan preskripsi permasalahan secara singkat, sedangkan Saran merupakan rekomendasi dalam perlindungan hukum untuk tenaga kerja *outsourcing* dimasa yang akan datang.