



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH *OUTSOURCING*
DALAM PENYELESAIAN PEKERJAAN YANG MELEBIHI BATAS
WAKTU YANG DITENTUKAN DALAM PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU**

***LEGAL PROTECTION FOR OUTSOURCED WORKERS IN
THE COMPLETION OF WORK THAT EXCEEDS THE TIME LIMIT
SPECIFIED IN THE CERTAIN TIME WORK AGREEMENT***

MOHAMMAD RIZAL AINUL FIQROH

NIM. 140710101531

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2019

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH *OUTSOURCING*
DALAM PENYELESAIAN PEKERJAAN YANG MELEBIHI BATAS
WAKTU YANG DITENTUKAN DALAM PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU**

***LEGAL PROTECTION FOR OUTSOURCED WORKERS IN
THE COMPLETION OF WORK THAT EXCEEDS THE TIME LIMIT
SPECIFIED IN THE CERTAIN TIME WORK AGREEMENT***

MOHAMMAD RIZAL AINUL FIQROH

NIM. 140710101531

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2019

MOTTO :

***KAMI SATU: BURUH KAMI PUNYA TENAGA JIKA KAMI SATU HATI
KAMI TAHU MESIN BERHENTI SEBAB KAMI ADALAH NYAWA YANG
MENGGERAKKANNYA***

(WIJI THUKUL)



PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Esa, saya persembahkan skripsi ini dengan segala cinta dan kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda Saryanto dan ibunda Listiana yang merawat membesarkan penulis serta selalu memberikan nasihat, dan dukungan baik secara materiil maupun moril dan do'a untuk kesuksesan penulis;
2. Bapak dan Ibu Guru sejak, SD Negeri Sumbersari 2, SMP Negeri 11 Jember, SMA Negeri 1 Arjasa, serta Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember, yang telah mengajarkan segala ilmu yang sangat berguna bagi penulis kedepannya;
3. Almamater tercinta Universitas Jember.

PERSYARATAN GELAR

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH *OUTSOURCING*
DALAM PENYELESAIAN PEKERJAAN YANG MELEBIHI BATAS
WAKTU YANG DITENTUKAN DALAM PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU**

***LEGAL PROTECTION FOR OUTSOURCED WORKERS IN
THE COMPLETION OF WORK THAT EXCEEDS THE TIME LIMIT
SPECIFIED IN THE CERTAIN TIME WORK AGREEMENT***

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Jember

MOHAMMAD RIZAL AINUL FIQROH

NIM. 140710101531

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2019

PERSETUJUAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL (...)

Oleh:

Dosen Pembimbing Utama,

ROSITA INDRAYATI, S.H., M.H

NIP:197805312005012001

Dosen Pembimbing Anggota,

NURUL LAILI FADHILLAH, S.H., M.H

NIP:1987071320140412001

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH *OUTSOURCING*
DALAM PENYELESAIAN PEKERJAAN YANG MELEBIHI BATAS
WAKTU YANG DITENTUKAN DALAM PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU**

Oleh :

Mohammad Rizal Ainul Fiqroh

NIM:140710101531

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

ROSITA INDRAYATI, S.H.,M.H.

NIP: 197805312005012001

NURUL LAILI FADHILLAH, S.H., MH

NIP: 1987071320140412001

Mengesahkan :

Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan,

Dr. Nurul Ghufron, S.H.,M.H.

NIP:197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Dipertahankan di hadapan panitia penguji pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 17

Bulan : Juli

Tahun : 2019 Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember,

PANITIA PENGUJI :

Ketua Dosen Penguji

Sekretaris Dosen Penguji

RIZAL NUGROHO, S.H.,M.Hum

GAUTAMA BUDI ARUNDATI, S.H., LL.M.

NIP:195611251984031002

NIP:197509302002121006

ANGGOTA PANITIA PENGUJI :

ROSITA INDRAYATI, S.H.,M.H.

:

NIP: 197805312005012001

NURUL LAILI FADHILLAH, S.H., MH

:

NIP: 1987071320140412001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Mohammad Rizal Ainul Fiqroh**
Nim : **140710101531**
Fakultas : **Hukum**
Program Studi / Jurusan : **Ilmu Hukum / hukum tata negara**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah dengan judul **”PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH *OUTSOURCING* DALAM PENYELESAIAN PEKERJAAN YANG MELEBIHI BATAS WAKTU YANG DITENTUKAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan di institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, (...)
Yang Menyatakan,

Mohammad Rizal Ainul Fiqroh

NIM:140710101531

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **”PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH *OUTSOURCING* DALAM PENYELESAIAN PEKERJAAN YANG MELEBIHI BATAS WAKTU YANG DITENTUKAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Rizal Nugroho, S.H.,M.Hum..selaku Ketua Penguji Skripsi atas kesediaannya untuk menjadi dosen penguji dan telah memberi masukan-masukan dan kritikan-kritikan yang membangun yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini;
2. Bapak Gautama Budi Arundhati, S.H.,LLM.. selaku Sekretaris Panitia Penguji Skripsi atas kesediaannya untuk menjadi dosen penguji dan telah memberi masukan dan kritikan yang membangun yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini:
3. Ibu Rosita Indrayanti, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah membantu saya dalam pengarahan, pembimbingan, dan pemberian saran-saran yang sangat diperlukan mulai permulaan sampai terselesaikannya skripsi ini;
4. Ibu Nurul Laili Fadhilah, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing Anggota atas semua pemikiran serta kesabaran dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini;
5. Bapak Dr. Nurul Ghufron, S.H.,M.H. Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Ibu Dr. Dyah Octorina Susanti, S.H.,M.Hum. Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember, Bapak Echwan Iriyanto, S.H.,M.H. Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember, Bapak Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H. Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember.

6. Bapak Dodik Prihatin AN,S.H.,M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah sabar memberikan pengarahan kepada penulis selama menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Saryanto dan Ibunda Listiana, kakak ku Samsul Arifin, serta keluarga besar tercinta, terima kasih atas segala dukungan yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
8. Seluruh teman KKN Desa Kembang, Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso yang telah mengajarkan kemandirian dan kebersamaan;
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sadar bahwa masih terdapat kekeliruan dalam penyusunan skripsi ini, maka dari itu semua kritik dan saran yang diberikan oleh pembaca sangat berguna bagi penulis

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan ilmu hukum.

Jember,
Penulis

RINGKASAN

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, yang kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) serta dikeluarkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sebagaimana diamanatkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Telah jelas disebutkan bahwa pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berada dalam keadaan yang terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul akibat kerja. Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Adapun tujuan penulisan yang ingin dicapai dari penelitian skripsi ini yaitu: Untuk menganalisis dan memahami perlindungan hukum terhadap buruh *outsourcing* yang masa pekerjaannya tidak sesuai dengan kontrak yang disepakati (PKWT) dan untuk menganalisis dan memahami akibat hukum apabila pekerjaan tidak selesai sesuai PKWT atas kesalahan kontraktor. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam skripsi ini adalah yuridis Normatif. Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan secara konseptual. Metode dalam pengumpulan bahan hukum penulis menggunakan dua sumber bahan hukum, yang pertama yaitu sumber bahan hukum primer yang sumber bahan hukum ini berasal dari peraturan perundang-undangan, dan yang kedua yaitu sumber bahan hukum sekunder yang sumber bahan hukum ini berasal

dari buku-buku hukum, jurnal hukum, teori ahli. Kemudian melakukan analisa bahan hukum.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Berkaitan dengan PKWT dalam *outsourcing*, amar putusan Mahkamah Konstitusi mempertahankan dua bentuk hubungan kerja yang selama ini dikenal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni PKWT dan PKWTT. Termasuk PKWT disini adalah PKWT bersyarat yang mengharuskan perusahaan *outsourcing* mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila objek kerjanya tetap ada meskipun perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diganti. Adapun PKWT tanpa syarat adalah PKWT yang dilaksanakan tanpa mensyaratkan adanya pengalihan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagaimana disebutkan di atas. Dalam praktik *outsourcing*, pekerja ada yang bekerja belasan hingga puluhan tahun pada satu lokasi kerja walaupun perusahaan *outsourcing*-nya sudah berganti. Kadangkala pemilik perusahaan adalah perusahaan itu sama, yang berbeda hanya nama perusahaannya saja. Sedangkan hambatan yang ditemukan dalam penerapan Putusan MK No.27/PUU-IX/2011 yang utama adalah tidak adanya pengawasan terhadap penerapan putusan tersebut pada perusahaan-perusahaan *outsourcing*. Hal tersebut mengakibatkan prinsip utama dalam putusan MK tersebut tidak terealisasi dengan sempurna. Kedua, Dari pemaparan di atas, secara ringkas dapat diketahui bahwa secara umum masih terjadi permasalahan-permasalahan terkait sistem kerja kontrak dan *outsourcing* di Indonesia. Yang pertama adalah banyaknya dampak negatif yang dialami oleh buruh dengan status kontrak dan *outsourcing* sementara perusahaan sendiri diuntungkan. Kemudian, pengaturan dalam undang-undang sendiri masih menimbulkan perbedaan penafsiran sehingga memunculkan konflik antara buruh dan perusahaan. Sebagai pihak yang lebih kuat, perusahaan banyak yang kemudian mengambil celah kelemahan undang-undang dengan menerapkan sistem kerja kontrak (PKWT) dan *outsourcing* tidak sesuai ketentuan. Hal ini diperparah dengan masih lemahnya pemerintah (dhi. Disnakertrans) untuk melakukan pengawasan dan penindakan terhadap pelanggaran-pelanggaran oleh perusahaan tersebut.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
HALAMAN RINGKASAN	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penulisan	5
1.4 Metode Penelitian	6
1.4.1 Tipe Penelitian	6
1.4.2 Pendekatan Penelitian	7
1.4.3 Sumber Bahan Hukum	7
1.4.3.1 Bahan Hukum Primer	8
1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder	8
1.4.4 Analisis Bahan Hukum	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Bentuk Perlindungan Hukum.....	11
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum	11
2.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum.....	11
2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum	12

2.2 Buruh <i>Outsourcing</i>	13
2.2.1 Pengertian Buruh <i>Outsourcing</i>	13
2.2.2 Macam –Macam <i>Outsourcing</i>	15
2.2.3 Tujuan <i>Outsourcing</i>	17
2.3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	18
2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	18
2.3.2 Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	21
2.3.3 Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	24
BAB III PEMBAHASAN	27
3.1 Perlindungan Hukum Terhadap Buruh <i>Outsourcing</i> Yang Melebihi Batas Waktu Yang Ditentukan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	27
3.2 Penjaminan Undang-Undang terhadap kesenjangan yang dialami oleh buruh dengan status kontrak dan <i>outsourcing</i> sementara perusahaan sendiri diuntungkan	34
BAB IV PENUTUP	44
4.1 Kesimpulan	55
4.2 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.¹

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, yang kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) serta dikeluarkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam pelaksanaannya pada waktu sekarang ini, tujuan dari reformasi peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap pekerja/buruh serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke 4 (selanjutnya disebut UUD 1945) yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan

¹ A. Ridwan Halim, Sari Hukum Perburuhan, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 1987), hlm. 3.

masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spritual belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.

Sebagaimana diamanatkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Telah jelas disebutkan bahwa pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berada dalam keadaan yang terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul akibat kerja. Peran pemerintah dalam memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak normatif pekerja dan meningkatkan dan mendidik pengusaha dan pekerja untuk menaati peraturan yang berlaku yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) . Jaminan kepastian hak dan kewajiban tenaga kerja secara tegas diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) yaitu: “Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moril dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Outsourcing (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh selanjutnya disebut dengan (Kepmen 101/2004). Pengaturan tentang *outsourcing* (Alih Daya) ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap.

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) terhadap pekerja *outsourcing* yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) ,sistem Perjanjian kerja waktu tertntu terhadap pekerja *outsourcing* yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh, banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen di perusahaannya.

Penegakan hukum terhadap keadaan ini juga menjadi sebuah dilematis tersendiri. Hal tersebut karena saat ini keadaannya adalah tingkat pengangguran sangat tinggi. Jadi, secara logika akan terpikir mana yang lebih baik dari menyediakan lapangan kerja untuk banyak orang dengan gaji yang kecil dan syarat kerja serta ketentuan kerja yang tidak memadai atau menggaji sedikit pekerja dengan gaji yang baik akan tetapi hanya memberikan sedikit lapangan kerja serta membuat banyak pengangguran. Karena idealnya adalah menyediakan banyak lapangan kerja dengan gaji yang wajar/layak.

Di lain pihak *outsourcing* juga menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jelas tidak menjamin adanya *job security*, tidak adanya kelangsungan pekerjaan karena seorang pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi disitu, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsourcing* dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kalau *job security* tidak terjamin, jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Selain itu ketentuan mengenai Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui sebagaimana ketentuan Pasal 59 ayat (4) yaitu perjanjian kerja untuk waktu

tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

Penerapan sistem PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) terhadap pekerja *outsourcing* yang pada akhirnya banyak digunakan oleh pengusaha tidak dapat dipisahkan dari banyaknya regulasi serta peraturan yang memungkinkan perusahaan menerapkan system tersebut. Dikarenakan telah terjadi banyak penyimpangan terhadap sistem tersebut, maka permohonan Judicial Review atas UU No.13 tentang Ketenagakerjaan telah dilakukan dan Mahkamah Konstitusi dalam hal ini telah memutuskan dalam Putusan No. 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan mekanisme PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) terhadap objek pekerjaan yang bersifat tetap meskipun pekerjaan tersebut sifatnya penunjang dan pekerjaan inti perusahaan tetap dianggap bertentangan dengan konstitusi UUD 1945 karena normanya harus dipandang sebagai revisi hukum perburuhan yang sangat berarti bagi dunia kerja dan dunia usaha.

Outsourcing di dalam Pasal 64 menunjukkan adanya dua macam *outsourcing*, yaitu *outsourcing* mengenai pekerjaannya yang dilakukan oleh pemborong dan *outsourcing* mengenai pekerjaanya yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja. *Outsourcing* yang pertama mengenai pekerjaan, konstruksi hukumnya yaitu ada main *contractor* yang mensubkan pekerjaan pada *sub contractor*. *Sub contractor* untuk melakukan pekerjaan yang di subkan oleh main *contractor* yang membutuhkan pekerja. Disitulah *sub contractor* merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan oleh main *contractor*. Sehingga ada hubungan kerja antara *sub contractor*nya dengan pekerjaanya, Bahwa kalau dikaitkan dengan konstitusi, jelas hal ini memaksakan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjaanya, yang sebenarnya tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah, maka menunjukkan bahwa pekerja hanya dianggap sebagai barang saja bukan sebagai subjek hukum.

Adapun amar putusan MK No.27/PUU-IX/2011 tersebut hanya mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian, dari sejumlah pertimbangan

hukum putusan Mahkamah Konstitusi itu, satu hal yang menarik dan semestinya menjadi fokus bagi pemerintah untuk melakukan revisi atas Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah pertimbangan Mahkamah Konsitusi yang menyebutkan, bahwa untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, Mahkamah perlu menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh terutama perlindungan hukum terhadap buruh *outsourcing* yang Perjanjian Kerja Waktu Tertentunya telah diperbaharui sebagaimana ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan tetapi pekerjaannya tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan dalam perjanjian. Dalam hal ini diharapkan memberikan kepastian hukum mengenai perlindungan bagi buruh *outsourcing* dengan perjanjian waktu tertentu apabila pekerjaan tidak selesai dalam batas waktu yang ditentukan dalam perjanjian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap buruh *outsourcing* yang melebihi batas waktu yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?
2. Apakah undang-undang dapat menjamin kesenjangan yang dialami oleh buruh dengan status kontrak dan *outsourcing* sementara perusahaan sendiri diuntungkan?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dalam penulisan skripsi ini dapat memperoleh suatu penjelasan yang tepat, maka perlu ditetapkan suatu tujuan penulisan. Adapun tujuan penulisan yang ingin dicapai dari penelitian skripsi ini yaitu:

1. Untuk menganalisis dan memahami perlindungan hukum terhadap buruh *outsourcing* yang masa pekerjaannya tidak sesuai dengan kontrak yang disepakati Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
2. Untuk menganalisis dan memahami akibat hukum apabila pekerjaan tidak selesai sesuai PKWT atas kesalahan kontraktor

1.4 Metode Penelitian

Untuk menjamin suatu kebenaran ilmiah, maka dalam penelitian harus dipergunakan metodologi yang tepat karena hal tersebut sebagai pedoman dalam rangka dalam mengadakan penelitian termasuk analisis terhadap data hasil penelitian. Metodologi merupakan cara kerja bagaimana menemukan atau memperoleh atau menjalankan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil yang kongkrit, sehingga penggunaan metode penelitian hukum dalam penulisan skripsi ini dapat digunakan untuk menggali, mengolah, dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh sehingga mendapat kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Penulisan karya ilmiah harus mempergunakan metode penulisan yang tepat karena hal tersebut sangat diperlukan dan merupakan pedoman dalam rangka mengadakan analisis terhadap data hasil penelitian. Ciri dibidang ilmiah dibidang hukum adalah mengandung kesesuaian dan mengandung kebenaran yang dapat di pertanggungjawabkan. Metodologi pada hakikatnya berusaha untuk memberikan pedoman tentang tata cara seseorang ilmuwan untuk mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya, sedangkan penelitian adalah suatu usaha untuk menghimpun serta menemukan hubungan-hubungan yang ada antara fakta-fakta yang diamati secara seksama.

1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki penelitian yuridis normatif adalah menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum sesuai norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan

prinsip hukum, serta apakah tindakan (*act*) seseorang sesuai dengan norma hukum (bukan hanya sesuai aturan hukum) atau prinsip hukum.²

1.4.2 Pendekatan Masalah

Penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*), Pendekatan Kasus (*Case Approach*), Pendekatan Historis (*Historical Approach*), Pendekatan Komperatif (*Comparative Approach*) dan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*).³

Akan tetapi dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) dan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini, ialah :

1. Pendekatan Perundang Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani. Pendekatan ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dengan undang- undang dasar atau antara regulasi dan undang-undang. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.⁴

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Dengan pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut

² Peter Mahmud Marzuki. 2016. *Ppenelitian Hukum (cetakan ke 12)*. Jakarta. Penerbit Prenadamedia Group. Hlm 47

³ *Ibid.* hlm 133

⁴ *Ibid.* hlm 136

merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.⁵

1.4.3 Sumber Bahan Hukum

Untuk memecahkan suatu isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya, diperlukan sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian dapat dibedakan menjadi dua yaitu sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder.⁶

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer mempunyai sifat otoritatif, yang artinya mempunyai otoritas, bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.⁷

Dengan kata lain bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat. Bahan hukum primer yang digunakan penulis yaitu:

1. Undang-Undang no.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
3. Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.⁸ Dengan kata lain bahan sekunder dapat diartikan yaitu bahan hukum yang bersifat menjelaskan terhadap bahan hukum primer, yang terdiri dari buku-buku literatur, artikel, hasil penelitian dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

⁵ *Ibid.* hlm 177

⁶ *Ibid.* hlm 181

⁷ *Ibid*

⁸ *Ibid*

1.4.4 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum merupakan metode atau cara yang digunakan dalam sebuah penelitian hukum untuk menemukan jawaban atau solusi yang nantinya menjadi sebuah preskripsi atas permasalahan hukum atau isu hukum yang dihadapi. Peter Mahmud Marzuki berpendapat bahwa menganalisis bahan hukum yang diperoleh agar dapat menjawab permasalahan dengan tepat, maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:⁹

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum; dan
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun didalam kesimpulan.

Langka yang digunakan dalam menganalisis dalam penelitian ini yaitu dengan mengidentifikasi fakta hukum serta pengumpulan bahan-bahan hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan non hukum. Dengan menggunakan langkah-langkah tersebut, maka akan mempermudah penulis untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang dihadapi dengan pengolahan bahan hukum dilakukan secara deduktif. Yang dimaksud secara deduktif adalah menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkret yang dihadapi. Dengan berdasarkan langkah-langkah diatas, maka tujuan penelitian sebagaimana telah ditetapkan akan dapat tercapai, sehingga nantinya mampu melahirkan sebuah gagasan baru yang mampu menjawab permasalahan yang saat ini dihadapi.

⁹ *Ibid.* hlm 213

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Pada zaman sekarang ini hukum banyak diwarnai dan dibahas dengan berbagai topik tak terkecuali pembahasan mengenai perlindungan hukum. Dalam pembahasan tersebut secara tidak langsung akan mengait eratkannya dengan pembuat hukum itu sendiri, berbicara mengenai perlindungan hukum, hal tersebut merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya.

Menurut Satjipto Rahardjo¹⁰, Perlindungan hukum adalah ”Memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.

Menurut CST Kansil¹¹, Perlindungan hukum adalah ”Penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum”.

¹⁰ Satjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum Di Indonesia* (Bandung : Alumni, 1983), hlm 74.

¹¹ CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta : Balai Pustaka, 1989, Cetakan:), hlm 102.

Menurut Muchsin,¹² Perlindungan hukum adalah merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, diketahui perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum guna menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.

2.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu¹³ :

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Berdasarkan uraian diatas, mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan untuk mencegah terjadinya suatu pelanggaran, apabila terjadi suatu pelanggaran atau sengketa, maka pemberian berupa sanksi seperti

¹² Muchsin, *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia*, (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, 2003).hlm 14

¹³ *Ibid*, hlm 20.

denda, penjara dan hukuman tambahan dapat diberlakukan kepada debitur, karena debitur melakukan wanprestasi dalam perjanjian kredit tersebut.

2.1..3 Tujuan Perlindungan Hukum

Pada dasarnya setiap warga negara sama kedudukannya dalam hukum setiap warga negara berhak mendapatkan perlindungan hukum tanpa terkecuali. Perlindungan hukum harus sejalan dengan tujuan hukum secara umum, yaitu untuk menegakkan keadilan, sehingga ketertiban dan ketentraman masyarakat dapat di wujudkan. Hukum di tempatkan sebagai institusi social yang memiliki fungsi vital dalam kehidupan sosial.

Berkaitan dengan hal tersebut Roscoe Pounds tokoh hukum modern menyebutkan bahwa :

”Hukum itu adalah keseimbangan kepentingan, bahwa: hukum itu adalah menata kepentingan-kepentingan yang ada dalam masyarakat. Kepentingan-kepentingan tersebut harus ditata sedemikian rupa agar tercapai keseimbangan yang proporsional. Perlindungan hukum pada akhirnya mewujudkan keseimbangan kepentingan bagi masyarakat”.¹⁴

Dalam kehidupan bermasyarakat, terdapat aneka macam hubungan antara anggota masyarakat, yakni hubungan yang di timbulkan oleh kepentingan-kepentingan anggota masyarakat itu. Keanekaragaman hubungan tersebut membuat para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan dalam masyarakat.¹⁵ Hukum sebagai norma merupakan petunjuk untuk kehidupan. Manusia dalam masyarakat, hukum menunjukkan mana yang baik dan mana yang tidak. Hukum juga memberikan petunjuk apa yang harus diperbuat dan mana yang tidak boleh, sehingga segala sesuatu dapat berjalan tertib dan teratur. Kesemuanya ini di mungkinkan karna hukum mempunyai sifat dan watak mengatur tingkah laku manusia serta mempunyai ciri memerintah dan melarang begitu pula hukum dapat memaksa agar hukum itu ditaati anggota masyarakat. Peraturan-peraturan hukum yang bersifat mengatur dalam perhubungan anggota

¹⁴ Roscoe Pounds dalam Bernard.L Tanya, 2006, *Teori Hukum:Strategi tertib manusia tingkat ruang dan generasi*, Surabaya CV Kita, hlm .36

¹⁵ C.S.T. Kansil, *op cit*, hlm.40

masyarakat untuk patuh menaatinya, menyebabkan terdapatnya keseimbangan dalam tiap perhubungan dalam masyarakat.

Dalam hubungannya manusia yang satu dengan yang lain tidak boleh bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam hukum yang ada dan berlaku dalam masyarakat. Begitu pula peraturan-peraturan hukum yang ada harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan asas-asas keadilan masyarakat agar peraturan-peraturan hukum itu dapat berlangsung terus dan di terima oleh seluruh anggota masyarakat. Menurut Subekti “hukum tidak hanya mencari keseimbangan antara berbagai kepentingan yang bertentangan satu sama lain, akan tetapi juga untuk mendapatkan keseimbangan antara tuntutan keadilan tersebut dengan “ketetapan” atau “kepatian hukum”. Dengan demikian, hukum itu bertujuan menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula bersandikan pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu. Dalam bermasyarakat terdapat beraneka warna hukum, kebiasaan, peraturan agama, tradisi, peraturan, perkumpulan yang semuanya itu dalam beberapa hal membatasi tindakan manusia dan mengatasi hasrat hatinya yang sejati. Keinginan-keinginan dan cita-citanya sampai tingkat tertentu di sesuaikan dengan jaring-jaring pengawasan yang kompleks ini.

2.2 Buruh *Outsourcing*

2.2.1 Pengertian Buruh *Outsourcing*

Menurut pendapat Thomas L Wheleen dan J. David Hunger sebagaimana dikutip Amin Widjaja mengatakan, “*outsourcing is a process in which resources are purchased from others through long-term contract instead of being made with the company*”¹⁶ (terjemah bebasnya; *outsourcing* adalah suatu proses dimana sumber-sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya di buat sendiri oleh perusahaan). Pengertian diatas lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses “alih daya” dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian kontrak terkait dengan *outsourcing*

¹⁶ Amin Widjaja, *Outsourcing Konsep Dan Kasus*, Harvarindo, 2008, Hlm.11

tersebut, Amin Widjaja menyatakan bahwa pengertian *outsourcing* itu sendiri adalah :

Outsourcing atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain di luar perusahaan induk. Perusahaan di luar perusahaan induk bisa merupakan vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur di dalam kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non-core business unit*). Atau secara praktek semua ini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*.¹⁷

Libertuz Zaini menyatakan bahwa pengertian *outsourcing* itu sendiri adalah :

Outsourcing adalah sebuah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima jasa (*perusahaan outsourcing*)¹⁸

Outsourcing adalah proses memindahkan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan di perusahaan ke pihak ketiga. Jumlah, luas dan bentuk pekerjaan yang di *–outsource* berkembang sangat cepat, tidak hanya pekerjaan tipikal pabrik tetapi juga pekerjaan yang lebih canggih, seperti *tehnical service*, *egenering bahkan financial analysis dan payroll*.¹⁹ *Outsourcing* merupakan usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus komperatif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.

Ketentuan mengenai *outsourcing* diatur dalam Pasal 64 sd 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana

¹⁷ Seputar Tentang Tenaga Outsourcing, [Http//M.Alangnet.Wordpres.Com](http://M.Alangnet.Wordpres.Com) Diakses Pada Tanggal 19 Oktober 2016, Pukul 23.04 Wib

¹⁸ Libertuz Jehani, Hak-Hak Karyawan Kontrak, Jakarta: Forum Sahabat, 2008, Hal. 1

¹⁹ Tunggal Imam Syahputra, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, Harvarindo 2009, hlm. 307

perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

2.2.2 Macam –Macam *Outsourcing*

a. *Contracting*

Ini adalah bentuk penyerahan aktifitas perusahaan pada pihak ketiga yang paling sederhana dan merupakan bentuk yang paling lama. Biasaya ini menyangkut kegiatan sederhana atau jenis layanan tingkat rendah, seperti pembersih kantor, pemeliharaan rumput, dan kebun. Langkah ini adalah langkah berjangka pendek, hanya mempunyai arti taktis. Langkah ini juga bukan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mengambil posisi dalam pasar misalnya, tetapi sekedar mencari cara yang praktis saja. Praktis dalam arti menghindarkan kesulitan dan keruwetan yang tidak perlu dan juga menghemat tenaga serta beaya. Oleh karena sifat pekerjaan yang sangat sederhana maka pemilihan pemberi jasa bukan merupakan masalah serius, sebab praktis hampir semua orang atau perusahaan dengan latihan sebentar dapat melakukan itu. Dari segi biaya, mungkin bukan bagian yang besar dari seluruh biaya yang dikeluarkann oleh perusahaan.²⁰

b. *Outsourcing*

Adalah penyerahan aktifitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang professional dan berkelas dunia. Oleh karena itu, pemilihan pemberi jasa merupakan hal yang sangat vital.

Diperlukan pemberi jasa yang menspesialisasikan dirinya pada jenis pekerjaan atau aktifitas yang akan diserahkan. Dengan demikian, diharapkan bahwa kompetensi utamaya juga berada di jenis pekerjaan tersebut. Disertai pengendalian yang tepat, pemberi jasa diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu,

²⁰ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto. *Strategi Manajemen Pembelian dan Supply Chain*. (Jakarta:PT Grasindo, 2005). hlm. 35.

outsourcing merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam arti mempunyai kontribusi dalam menentukan hidup matinya dan berkembangnya perusahaan.²¹

c. *Insourcing*

Jenis ini adalah kebalikan dari *outsourcing*, dimana perusahaan bukan menyerahkan aktifitas pada perusahaan lain yang dianggap lebih kompeten, namun justru mengambil atau menerima pekerjaan dari perusahaan lain dengan berbagai motifasi. Salah satu motifasi yang penting ialah menjaga tingkat produktifitas dan penggunaan asset yang maksimal agar biaya satuan dapat ditekan sehingga menjaga dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Dengan demikian, kompetensi utama perusahaan tidak hanya digunakan oleh perusahaan sendiri, tetapi digunakan perusahaan lain dengan imbalan tertentu. Hal ini sangat penting, misalnya kapasitas produksi tidak digunakan secara penuh, ada kapasitas yang menganggur.²²

d. *Co-sourcing*

Adalah jenis hubungan pekerjaan dan aktifitas, di mana hubungan antara perusahaan dan rekanan lebih erat dari sekedar hubungan *outsourcing* biasa.

Ini misalnya terjadi dalam hal staf spesialis perusahaan diperbantukan kepada rekanan pemberi jasa karena langkanya keahlian yang diperlukan atau karena perusahaan tidak mau kehilangan staf spesialis tersebut. Dengan cara ini, keberhasilan pekerjaan seakan-akan menjadi tanggung jawab bersama, termasuk juga resiko ketidakberhasilan.²³

e. *Benefit-based-relationship*

Adalah hubungan *outsourcing* dimana sejak semula kedua pihak investasi bersama, dengan pemberian pekerjaan tertentu. Dengan demikian, kedua pihak betul-betul saling mendukung dan sebaliknya juga saling tergantung.

²¹ *Ibid.* Hlm.35

²² *Ibid.* Hlm. 35-36

²³ *Ibid.* Hlm. 36

Kedua belah pihak mendapatkan pembagian keuntungan berdasarkan formula yang disetujui bersama.²⁴

2.2.3 Tujuan *Outsourcing*

Kebijakan *Outsourcing* diterapkan karena kebijakan tersebut dinilai dapat memberikan beberapa keuntungan bagi perusahaan, antara lain yaitu sebagai berikut :²⁵

a. Fokus Pada Kompetensi Jalur Bisnis Utama

Dengan melakukan *Outsourcing*, perusahaan dapat fokus pada bisnis utama (*core business*) mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui strategi dan merestrukturisasi sumber daya yang ada. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memfokuskan sumber daya ini untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan keuntungan perusahaan, dengan cara mengalihkan pekerjaan penunjang di luar bisnis utama perusahaan kepada vendor *Outsourcing*.

b. Penghematan dan Pengendalian Biaya Operasional

Salah satu alasan utama melakukan *Outsourcing* adalah peluang untuk mengurangi dan mengontrol biaya operasional. Perusahaan yang mengelola SDM-nya sendiri akan memiliki struktur pembiayaan yang lebih besar daripada perusahaan yang menyerahkan pengelolaan SDM-nya kepada vendor *outsourcing*. Hal ini terjadi karena vendor *Outsourcing* bermain dengan *economics of scale* dalam mengelola SDM.

c. Memanfaatkan Kompetensi Vendor *Outsourcing*

Karena *core-business*-nya di bidang jasa penyediaan dan pengelolaan SDM, vendor *Outsourcing* memiliki sumber daya dan kemampuan yang lebih baik di bidang ini dibandingkan dengan perusahaan. Kemampuan ini didapat melalui pengalaman mereka dalam menyediakan dan mengelola SDM untuk berbagai perusahaan. Saat menjalin kerja sama dengan vendor *outsourcing* yang profesional, perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memanfaatkan keahlian vendor *outsourcing* tersebut untuk menyediakan dan mengelola SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan.

²⁴ *Ibid.* Hlm. 36

²⁵ Asmawan dkk. 2014. *Implementasi Sistem Outsourcing dalam Perusahaan*. Bogor: Institut Pertanian Bogor. Hlm.11

d. Perusahaan menjadi lebih ramping dan gesit.

Dalam merespon Pasar Setiap perusahaan, baik besar maupun kecil, pasti memiliki keterbatasan sumber daya. Dengan melakukan *Outsourcing*, perusahaan dapat mengalihkan sumber daya yang terbatas ini dari pekerjaan-pekerjaan yang bersifat *non-core* dan tidak berpengaruh langsung terhadap pendapatan dan keuntungan perusahaan kepada pekerjaan-pekerjaan strategis *core-business* yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, pendapatan dan keuntungan perusahaan.

e. Mengurangi Resiko

Dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan mampu mempekerjakan lebih sedikit karyawan, dan dipilih yang intinya saja. Hal ini menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi risiko terhadap ketidakpastian bisnis di masa mendatang. Jika situasi bisnis sedang bagus dan dibutuhkan lebih banyak karyawan, maka kebutuhan ini tetap dapat dipenuhi melalui *Outsourcing*.

f. Meningkatkan Efisiensi dan Perbaikan pada Pekerjaan-Pekerjaan yang Sifatnya *Non-Core Business*

Saat ini banyak sekali perusahaan yang memutuskan untuk mengalihkan setidaknya satu pekerjaan *non-core* mereka dengan berbagai alasan. Mereka umumnya menyadari bahwa merekrut dan mengontrak karyawan, menghitung dan membayar gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan, memberikan pelatihan, administrasi umum serta memastikan semua proses berjalan sesuai dengan peraturan perundangan adalah pekerjaan yang rumit, banyak membuang waktu, pikiran dan dana yang cukup besar.

2.3 PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu yang selanjutnya disebut Perjanjian Kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dan Hubungan Kerja itu sendiri merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan sebuah Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata. Maka dengan adanya perjanjian kerja, akan lahir pula sebuah perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan sebuah hubungan kerja.

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

A. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melauli perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus atau merupakan pekerjaan tetap /permanen suatu badan usaha.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya, sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkan untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaan, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.²⁶

²⁶ Suwanto, hubungan industrial dalam praktek, cet.1,(Jakarta:asosiasi hubungan industrial Indonesia (AHII,2003), Hlm.48

Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hanya didasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang dapat di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama yang paling lama 3 (tiga) tahun
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau perpajakan.²⁷

B. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu(PKWTT)

Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati maka pekerja/buruh langsung menjadi status pekerja tetap, dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang –undangan , peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.²⁸

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (pasal 51 ayat 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normative bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

²⁷ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. (Jakarta:Rajawali Pers, 2010). Cet. ke-10. Hlm. 188.

²⁸ *Ibid*. Hlm.50

2.3.2 Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Ketentuan Umum PKWT Menurut Kepmenaker No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap
 3. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;.
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- A. Perusahaan adalah :
1. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 2. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- B. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasar UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 yang menyatakan :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau 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 penajakan.
- 2) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Penjelasan Pasal 59 ayat (2) :

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Pencatatan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

- a. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

- b. Untuk perjanjian kerja harian lepas maka yang dicatatkan adalah daftar pekerja/buruh.

Pembatasan waktu maksimal bagi masa kerja bagi Pekerja Kontrak berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat

(4) yang menyatakan :

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.

Pasal 59 ayat (6) yang menyatakan :

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Jadi, Pekerja Kontrak dapat dikontrak maksimal selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk selama maksimal 1 (satu) tahun. Namun apabila Pengusaha merasa cocok dengan kinerja Pekerja Kontrak, dapat dilakukan pembaruan PKWT (Perjanjian Kerja waktu tertentu) dengan ketentuan hanya boleh dilakukan sekali untuk waktu maksimal 2 (dua) tahun.

Akibat hukum bagi Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja Kontrak namun tidak seperti aturan diatas Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (7) yang menyatakan :

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.

Berdasar aturan hukum tersebut misalnya jika ada Pekerja yang dikontrak 5 (lima) tahun maka Pekerja tersebut secara hukum, setelah 3 (tiga) tahun waktu ia bekerja menjadi Pekerja tetap.

Masa Percobaan tidak dapat di terapkan pada Pekerja Kontrak/PKWT. Hal ini berdasar UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 58 ayat (1) dan (2) yang menyatakan :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Jadi, Pekerja Kontrak yang diminta oleh Perusahaan untuk menjalani Masa Percobaan secara hukum tidak benar.

2.3.3 Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Menurut Kepmen No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT Untuk Pekerjaan Yang Sekali Selesai Atau Sementara Sifatnya Yang Penyelesaiannya Paling Lama 3 (tiga) Tahun.

- a. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- b. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebagaimana dimaksud dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- c. Dalam PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- d. Dalam hal PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- e. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- f. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

- g. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Untuk Pekerjaan Yang Bersifat Musiman. Rincian lebih mendetail berdasarkan Kepmen No. 100 Tahun 2004

- a. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
- b. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebagai pekerjaan musiman. Hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebagaimana dimaksud harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
- d. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Untuk Pekerjaan Yang Berhubungan Dengan Produk Baru

- a. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun. Tidak dapat dilakukan pembaharuan.
- b. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebagaimana dimaksud hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Perjanjian Kerja Harian Atau Lepas

1. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)
4. Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) pada umumnya.
5. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
6. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
 2. nama/alamat pekerja/buruh.
 3. jenis pekerjaan yang dilakukan.
 4. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
7. Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa diatas, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap buruh *outsourcing* yang melebihi batas waktu yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam undang-undang sendiri tidak diatur dengan jelas tentang akibat jika buruh *outsourcing* dipekerjakan melebihi batas waktu yg ditentukan dalam perjanjian, karena jika buruh dipekerjakan seumur hidup tidak lain merupakan perbudakan. Hal tersebut sangat merugikan bagi buruh, dimana undang-undang sendiri belum menjamin secara spesifik tentang pemenuhan hak buruh jika hal tersebut terjadi, yang berakibat merugikan buruh *outsourcing*. Seharusnya perlindungan hokum bagi buruh *outsourcing* lebih ditingkatkan lagi, yang lebih memiliki pada jaminan pada masa tua buruh *outsourcing*
2. Dari hasil pemaparan di atas, secara ringkas dapat diketahui bahwa secara umum masih terjadi permasalahan-permasalahan terkait sistem kerja kontrak dan *outsourcing* di Indonesia. Yang pertama adalah banyaknya dampak negatif yang dialami oleh buruh dengan status kontrak dan *outsourcing*, sementara perusahaan sendiri diuntungkan. Kemudian, pengaturan dalam undang-undang sendiri masih menimbulkan perbedaan penafsiran sehingga memunculkan konflik antara buruh dan perusahaan, sehingga dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa peraturan perundang-undangan saat ini yang mengatur ketenagakerjaan belum bisa memberikan perlindungan yang optimal kepada buruh khususnya Perjanjian Kerja waktu tertentu, seperti diantaranya adalah ketidakpastian jangka waktu pekerjaan, Belum lagi soal pesangon, ditambah Kurangnya Kesejahteraan dan Perlindungan Kerja Terhadap Kaum Buruh, Selain hal tersebut juga tidak adanya kompensasi jika diberhentikan, Timbulnya Stratifikasi Sosial

Pekerja pada Suatu Perusahaan, Adanya Diskriminasi Usia dan Status Perkawinan, Pekerja Kontrak Sulit untuk Berkarir.

4.2 Saran

1. Dalam hal ini peran pemerintah dalam memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak normatif pekerja dan meningkatkan dan mendidik pengusaha dan pekerja. Dalam praktik *outsourcing*, pekerja yang bekerja belasan hingga puluhan tahun pada satu lokasi kerja mendapat keadilan dan jaminan yang pantas walaupun perusahaan *outsourcing*-nya sudah berganti, dengan kata lain peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan seharusnya dapat menjamin adanya *job security* terutama kepada buruh pejanjian kerja waktu tertentu. Kalau tidak terjamin jelas bertentangan dengan UUD 1945 yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan perlu di kaji undang-undang ini berkaitan dengan negara dan warga negara
2. Pemerintah harus benar-benar jeli terhadap setiap permasalahan *outsourcing* yang ada di Indonesia, tindakan kesewenang-wenangan perusahaan menjadi titik lemah tumpuhnya hukum untuk mengikat suatu perusahaan. Pemerintah harus benar-benar siap terhadap setiap kemungkinan yang terjadi, pekerja *outsourcing* harus benar-benar dilindungi agar tidak terjadi lagi kesenjangan. Sehingga nantinya tidak terjadi lagi permasalahan di Indonesia terkait yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Khakim.2003.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang NOMOR 13 TAHUN 2003*. Bandung:PT Citra Aditya Bakti.

CST Kansil.1989.*Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta : Balai Pustaka).

Husni, Lalu.2003.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Jehani, Libertus. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat.

Lalu Husni.2005.*Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*.Jakarta:PT.Raja Grafindo.

Ridwan Halim, 1987. *Sari Hukum Perburuhan*. (Jakarta : PT. Pradnya Paramita).

Roscoe Pounds dalam Bernard.L Tanya, 2006, *Teori Hukum:Strategi tertib manusia tingkat ruang dan generasi*, Surabaya CV Kita.

Peter Mahmud Marzuki. 2016. *penelitian hukum (cetakan ke 12)*. jakarta. penerbit prenadamedia group.

Ropikhin, Esti. 2010. *Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Pembuatan Perjanjian Outsourcing dan Perjanjian kerja waktu tertentu*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Satjipto Rahadjo, *Permasalahan Hukum Di Indonesia* (Bandung : Alumni, 1983)

Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*,Bandung:Cv Nuansa Aulia, 2005,

Suwarto, *hubungan industrial dalam praktek*, cet.1,(Jakarta:asosiasi hubungan industrial Indonesia (AHII,2003)

Soewondo, Chandra. 2003. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

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

Widjaja, Amin. 2008. *Outsourcing Konsep Dan Kasus*. Jakarta: Harvarindo.

B. Jurnal/Artikel

- Asmawan dkk. 2014. *Implementasi Sistem Outsourcing dalam Perusahaan*. Bogor: Jurnal Institut Pertanian Bogor.
- Jehani, Libertus. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Artikel Forum Sahabat.
- Muchsin, *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia*. (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, 2003).
- Tambusai, Muzni. 2004. *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*. Jurnal Informasi Hukum vol.1 Tahun VI.
- Tjandraningsih, Indrasari. dkk. 2010. *Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*. Bandung: Laporan Penelitian. AKATIGA-FSPMI-FES.
- Mondy, Beaumont dan Sohal Seputar Tentang Tenaga *Outsourcing*, [Http//M.Alangnet.Wordpres.Com](http://M.Alangnet.Wordpres.Com) Diakses Pada Tanggal 19 Oktober 2016, Pukul 23.04 Wib

C. Peraturan Perundang - Undangan

- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (.Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011. Tentang Ketenagakerjaan