
Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*

Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim^{1*}; Leli Joko Suryono²

^{1,2}Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

*Korespondensi: [chairunnisa.ramadhani.2016@law.umy.ac.id.com](mailto:chairunnisa.ramadhani.2016@law.umy.ac.id)

Info Artikel

Diajukan: 5-11-2020

Direview: 16-11-2020

Direvisi: 15-12-2020

Diterima: 28-12-2020

DOI: 10.18196/mls.v2i1.11478

Abstrak

Pertumbuhan dunia usaha dan teknologi membuat kebutuhan tenaga kerja semakin meningkat. Perusahaan gemar melaksanakan praktik outsourcing, demi menekan jumlah pekerja dan mendapatkan keuntungan yang besar dengan menyerahkan tanggung jawab pekerjaan penunjang pada perusahaan lain. Outsourcing merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan. Tujuannya adalah untuk menjalankan tugas-tugas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan inti. Pekerja outsourcing merupakan bagian dari tenaga kerja yang diatur dan dilindungi melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai outsourcing telah ditetapkan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66, Keputusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011. Permasalahan yang sering terjadi dalam sistem outsourcing adalah pemutusan hubungan kerja sepihak, tidak terjaminnya hak-hak para pekerja outsourcing, dan tidak ada jaminan kelangsungan bekerja yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan kenyataan tersebut tujuan penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui permasalahan mengenai pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja outsourcing di PT. Pesona Cipta Yogyakarta. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian normatif dan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan lemahnya sistem hukum di Indonesia dan kurangnya pengawasan dari pemerintah mengakibatkan banyaknya perusahaan yang melanggar hak-hak bagi para pekerja atau buruh outsourcing terutama terkait perlindungan hukum. Karena bagi mereka perlindungan sangat dibutuhkan para pekerja atau buruh outsourcing.

Kata kunci: perlindungan hukum, tenaga kerja, outsourcing

1. Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Pada tahun 2014 Indonesia tercatat dengan jumlah penduduk terbanyak ke 4 di dunia. Perkembangan jumlah pendudukan yang kian pesat mengakibatkan jumlah pengangguran juga semakin meningkat. Hal ini dikarenakan ketidaktersediaan lapangan pekerjaan dan kurangnya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di Indonesia.¹

Ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang mengakibatkan persaingan usaha semakin meningkat terutama dalam hal tenaga kerja. Dengan adanya persaingan

¹ Widayanti. (2019). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *e-jurnal Serat Acitya*, 8(1), h. 20.

usaha tersebut menyebabkan banyaknya perusahaan membuka lapangan pekerjaan guna menciptakan lapangan pekerjaan bagi penduduk atau masyarakat Indonesia.

Tetapi dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ini menyebabkan banyak penduduk ataupun masyarakat Indonesia yang tidak dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi tersebut. Sehingga banyak masyarakat Indonesia yang masih tertinggal dan kurangnya keahlian. Hal ini disebabkan karena banyaknya penduduk atau masyarakat Indonesia yang tidak bersekolah dan kurangnya pengetahuan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ini juga memiliki dampak positif bagi masyarakat Indonesia khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ini membuat peluang bagi seseorang ataupun masyarakat Indonesia yang memiliki pendidikan cukup untuk bekerja sehingga mengurangi jumlah penduduk Indonesia yang tidak bekerja atau sering disebut dengan pengangguran.

Jumlah pengangguran tersebut ditandai dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi secara cepat dan meluas yang menyebabkan terjadinya persaingan usaha khususnya dalam hal ketenagakerjaan. Pengangguran di Indonesia pun jumlahnya terbilang cukup banyak, hal itu dikarenakan kurangnya pendidikan dan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sudah sangat berdampak terhadap aspek kehidupan masyarakat, baik dalam bidang sosial politik maupun ekonomi. Dalam bidang ketenagakerjaan, tidak hanya membutuhkan kemampuan akademis, namun diperlukan skil yang cukup agar terus dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan. Adanya skil dan kemampuan akademik yang memadai dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya guna membangun Bangsa Indonesia, baik dalam bidang pendidikan maupun bidang perekonomian di Indonesia. Pasal 9 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan, bahwa “*Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya*”. Dengan itu, maka setiap manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyak pekerjaan yang telah disediakan perusahaan saat ini, salah satunya adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja *outsourcing*.

Tenaga kerja *outsourcing* merupakan tenaga kerja alih daya yang disediakan oleh suatu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* dan disalurkan untuk perusahaan lain yang membutuhkan tenaga kerja *outsourcing*. Tenaga kerja *outsourcing* ini dikontrak oleh suatu perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja *outsourcing* melalui perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*. Perjanjian kerja dalam *outsourcing* dilakukan dalam dua tahap yaitu perjanjian antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* sebagai penyedia jasa tenaga kerja, dan perjanjian antara perusahaan *outsourcing* dengan

pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).²

Demi mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas, setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pelatihan tenaga kerja tersebut diberikan oleh setiap perusahaan penyedia jasa atau perusahaan penerima pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja.

Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan berhak mendapatkan upah. Upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) menyebutkan bahwa, 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.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang penulis bahas dalam penulisan hukum ini yaitu bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT. Pesona Cipta Yogyakarta? Adapun tujuan penelitian dalam penulisan hukum skripsi ini yaitu untuk mengetahui dan memahami bagaimana pelaksanaan terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT. Pesona Cipta Yogyakarta.

2. Metode Penelitian.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian normatif yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana. Sedangkan metode pendekatan yuridis normatif yang menemukan kebenaran

² Moch. Nurachmad. (2009), *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Pustaka Widyatama, h. 2.

berdasarkan logika ilmu hukum dari sisi normatifnya (menelaah norma tertulis), dimana penelitian ini lebih menekankan pada penggunaan data sekunder atau studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dengan cara terjun langsung dalam masyarakat dengan teknik wawancara dan hasil literasi atau kepustakaan.³ Hasil penelitian akan disusun dan dianalisis dengan deskriptif kualitatif dimana akan memberikan gambaran bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan terhadap para tenaga kerja *outsourcing*.

3. Hasil dan Pembahasan.

3.1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. Pesona Cipta Yogyakarta.

PT. Pesona Cipta adalah perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa serta menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja *outsourcing*. PT. Pesona Cipta sendiri telah berdiri pada tahun 1993 dan sampai saat ini perusahaan tersebut telah menyalurkan lebih dari 4.000 tenaga kerja. PT. Pesona Cipta terletak di Gedung Wisma Hartono Lantai 4, Jalan Jenderal Sudirman Nomor 59, Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia. Perusahaan tersebut menyediakan tenaga kerja yang memiliki keahlian di segala bidang, yang bertujuan untuk membantu perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dalam mengatasi segala kebutuhan yang diperlukan dan memudahkan dalam perkembangan suatu usaha yang dimiliki oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing*.

Secara umum, praktik *outsourcing* yang terjadi di wilayah hukum Kota Yogyakarta tidak sepenuhnya mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* yang sebagaimana diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena:

1. Perusahaan pemberi pekerjaan telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan/kegiatan pokok kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain tersebut 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.
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

³ Mukti Fajar, Yulianto Achmat. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Plajar, h. 156.

2. Perusahaan pemberi pekerjaan telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada suatu perusahaan penerima pekerjaan yang tidak berbadan hukum. Hal ini bertentangan dengan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan penerima pekerjaan tersebut harus berbentuk badan hukum. Sedangkan dalam praktik *outsourcing* di PT. Pesona Cipta Yogyakarta telah menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.
3. Perusahaan penerima pekerjaan tidak memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerjanya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “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.”

3.2. Upaya Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta

Pemerintah Daerah melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta melakukan beberapa upaya serta mengambil langkah-langkah untuk meminimalisir serta menertibkan maraknya bisnis *outsourcing* yang melibatkan perusahaan yang tidak berbadan hukum seperti Perusahaan Perseorangan dan CV, beberapa langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan pengawasan terhadap ketenagakerjaan secara rutin dan berkelanjutan, serta memberikan teguran baik lisan maupun tertulis yang berupa Nota Pemeriksaan. Teguran tersebut diberikan kepada perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan yang tidak berbadan hukum, dan jika perlu menghentikan kegiatan yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan *outsourcing* untuk sementara sampai terpenuhinya syarat-syarat dan ketentuan sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Mengadakan sosialisasi serta memberikan penerangan kepada pengusaha-pengusaha kepada perusahaan pemberi pekerjaan maupun kepada perusahaan penerima pekerjaan yang tidak berbadan hukum terkait legalisasi praktik *outsourcing* serta manfaatnya bagi perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pekerjaan dan pekerja. Para pengusaha yang menjalankan bisnis *outsourcing* harus mengetahui dampak serta akibat hukum dari adanya praktik *outsourcing* illegal yang melibatkan perusahaan perseorangan maupun CV yang secara institusional tidak berbadan hukum serta tidak memenuhi syarat berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

3. Mengajukan untuk menyerahkan pelaksanaan *outsourcing* tersebut kepada koperasi perusahaan berbadan hukum yang dimiliki perusahaan pemberi pekerjaan. Karena dengan melakukan langkah ini perusahaan pemberi pekerjaan tersebut akan mendapatkan keuntungan ganda. Yaitu dengan dilakukannya penyerahan sebagian pekerjaan kepada koperasi pekerja, maka mereka tentunya akan mendukung langkah yang dilakukan oleh pengusaha, sehingga perusahaan pemberi pekerjaan tersebut merasa aman dalam pelaksanaannya. Serta kedudukan pekerja sebagai anggota koperasi pun dapat ikut menikmati kebijakan perusahaan tersebut dengan memperoleh kesejahteraan melalui koperasi pekerja tersebut.

Minimnya perlindungan kerja bagi pekerja serta minimnya syarat-syarat kerja bagi pekerja dalam praktik *outsourcing* pada PT. Pesona Cipta Yogyakarta ditandai dengan fakta-fakta sebagai berikut:

1. Dalam menjalankan hubungan kerja pengusaha tidak menerapkan persyaratan hubungan kerja yang telah dibuat, dimana perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan penerima pekerjaan dan pekerja tidak seluruhnya berbentuk tertulis, pengusaha juga melibatkan pekerja kontrak untuk dipekerjakan pada pekerjaan yang bersifat terus menerus yang jangka waktu/masa kerjanya melebihi 3 (tiga) tahun.
2. Para pengusaha kurang mengindahkan waktu kerja dan waktu istirahat serta perhitungan upah lembur bagi pekerja *outsourcing*. Pelanggaran ini terjadi pada pelaksanaan kegiatan beberapa pekerjaan yang melebihi waktu kerja normal. Upah kerja lembur diperhitungkan secara global dan rata-rata tanpa diperhitungkan dengan jumlah jam kerja lembur pada hari kerja biasa dan istirahat mingguan/libur resmi. Dengan cara ini terkesan pengusaha telah membayar upah di atas standar UMK, karena di dalam upah tersebut termasuk lembur, tunjangan tidak tetap dan bonus. Hal ini bertentangan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
3. Pengusaha tidak menyediakan fasilitas serta sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang semestinya di lingkungan kerja, seperti alat pelindung diri bagi para pekerja.
4. Perusahaan penerima pekerjaan tidak memiliki Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi pedoman dan dasar bagi pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan hubungan kerja, yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, serta hak-hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.
5. Pengusaha pemberi pekerjaan tidak membuat alur kegiatan proses produksi untuk menentukan sifat dan jenis kegiatan pokok atau kegiatan utama dan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.

Kurang maksimalnya perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* di PT.Pesona Cipta Yogyakarta, ditandai dengan:

1. Belum adanya upaya hukum baik upaya hukum non-yudisial yang bersifat pencegahan berupa peringatan dan teguran, maupun proses penegakan hukum sebagai upaya hukum yudisial (peradilan) dari pemerintah daerah melalui aparaturnya pegawai pengawas ketenagakerjaan dan/atau Pegawai Penyidik Negeri Sipil bidang Ketenagakerjaan bagi pengusaha yang melanggar ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*. Seharusnya lembaga hukum memberikan ketentuan-ketentuan tentang cara-cara menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul di dalam hubungannya dengan tugas-tugas lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya.
2. Kondisi kerja dan keadaan pekerja *outsourcing* yang buruk tidak terawasi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai aparaturnya penegak hukum, karena kegiatan pengawasan ketenagakerjaan di PT.Pesona Cipta Yogyakarta hanya sebatas pemeriksaan pada perusahaan-perusahaan (pemberi pekerjaan) saja, tidak sampai pada lingkungan kerja *outsourcing*.⁴
3. Penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial dan penanganan atas pengaduan-pengaduan dari pekerja *outsourcing* menyangkut kelangsungan hubungan kerja, THR, upah murah, uang Pesangon, Kompensasi Kecelakaan Kerja dan bentuk-bentuk pengaduan lain masih diselesaikan secara prosedural dengan menyerahkan kembali persoalan itu kepada kedua belah pihak untuk diselesaikan secara musyawarah sehingga hasilnya tidak memuaskan pekerja.
4. Tingginya tingkat laporan dan pengaduan dari pekerja/buruh, serta menumpuknya kasus-kasus ketenagakerjaan yang belum terselesaikan oleh aparaturnya ketenagakerjaan.

Kasus di PT. Pesona Cipta Yogyakarta, pemberi pekerjaan telah menyerahkan sifat dan jenis pekerjaan pokok kepada penerima pekerjaan. Pelanggaran atas syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2) huruf c ini banyak dilakukan oleh pemberi pekerjaan dalam praktik *outsourcing*, tidak adanya batasan yang jelas antara bentuk-bentuk usaha/pekerjaan pokok dan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dalam peraturan perundang-undangan membuat orang menafsirkan sendiri-sendiri perbedaan itu. Sebab dalam setiap kegiatan perusahaan selalu akan berhubungan dengan proses produksi, baik mengenai barang maupun jasa, oleh karena itu sangat sulit untuk memilah dan mengklasifikasikan pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang tersebut.

Sebagaimana layaknya pelanggaran atas syarat berbadan hukum, maka pelanggaran atas syarat-syarat pekerjaan yang boleh di-*outsource*, dapat berakibat batalnya demi hukum sebuah kontrak *outsourcing* karena bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

⁴ Hasil Wawancara Ibu Ellys, Kepala PT. Pesona Cipta Yogyakarta, tanggal 3 Maret 2020.

Pekerja *outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim mengatakan bahwa hakikat “*hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha*”, dan sebaliknya “*hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja*”.⁵ Artinya kedua belah pihak berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan “*prestatie subject*” dan berkewajiban melakukan prestasi yang disebut “*plicht subject*”. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh yang terjalin dari hubungan kerja merupakan kepentingan pekerja/buruh yang dapat dipaksakan pemenuhannya.

Pelaksanaan kewajiban pengusaha terhadap tenaga kerja *outsourcing* dengan tegas diatur dalam Pasal 65 ayat (4) yang menyebutkan: Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja 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. Kasus di PT. Pesona Cipta Yogyakarta, pemberi pekerjaan telah menyerahkan sifat dan jenis pekerjaan pokok kepada penerima pekerjaan. Pelanggaran atas syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2) huruf c ini banyak dilakukan oleh pemberi pekerjaan dalam praktik *outsourcing*, tidak adanya batasan yang jelas antara bentuk-bentuk usaha/pekerjaan pokok dan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dalam peraturan perundang-undangan membuat orang menafsirkan sendiri-sendiri perbedaan itu. Sebab dalam setiap kegiatan perusahaan selalu akan berhubungan dengan proses produksi, baik mengenai barang maupun jasa, oleh karena itu sangat sulit untuk memilah dan mengklasifikasikan pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang tersebut.

Sebagaimana layaknya pelanggaran atas syarat berbadan hukum, maka pelanggaran atas syarat-syarat pekerjaan yang boleh di-*outsource*, dapat berakibat batalnya demi hukum sebuah kontrak *outsourcing* karena bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Menurut Djoko Triyanto perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas⁶, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia maupun moral dan agama sebagai konsekwensi lahirnya hubungan kerja, yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti:

⁵ Abdul Khakim. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, h. 26.

⁶ Djoko Triyanto. (2004). *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung: Mandar Maju, h. 59.

- 1) Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6);
- 2) Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12);
- 3) Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31);
- 4) Hak atas Kepastian dalam Hubungan Kerja (Pasal 50 s.d.Pasal 66);
- 5) Hak atas Waktu Kerja Waktu Istirahat, Cuti, Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 77 s.d Pasal 85);
- 6) Hak berkaitan dengan pengupahan, Jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d Pasal 101);
- 7) Hak mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta Hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d Pasal 87); dan
- 8) Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104).

Hak-hak seperti di atas merupakan hak-hak dasar pekerja yang tidak semuanya diperoleh pekerja *outsourcing*. Pengusaha *outsourcing* lebih memfokuskan diri pada prinsip bisnis yang berlebihan tanpa memperhatikan pekerja sebagai faktor produksi, sehingga tingkat motivasi pekerja *outsourcing* sangat rendah dalam bekerja, padahal dalam Teori Motivasi Eksternal disebutkan suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkembangkan motivasi kerja.

Bagian dari suatu organisasi perusahaan, pengusaha seharusnya mampu memberikan suasana yang nyaman bagi pekerja di perusahaannya, pekerja dan manajemen mempunyai kepentingan yang sama sebagai anggota organisasi yang sama walau ada perbedaan semu antara manajer dan bawahan (pemberi perintah dan pelaksana perintah) menutupi hubungan alami ini. Munculnya kesan negatif atas legalisasi *outsourcing*, bermuara pada perlakuan pengusaha yang tidak adil dan layak terhadap pekerja sehingga menimbulkan suasana yang tidak nyaman. Nyatanya pengusaha selalu menghendaki hasil kerja yang maksimal tetapi tidak menjalin hubungan yang harmonis dan manusiawi dengan pekerja mereka.

Manajemen pada umumnya wajib memperlakukan para pekerjanya secara adil dan layak, dengan demikian harus ada hubungan manusiawi dalam mengelola sebuah perusahaan, artinya “suatu perusahaan dapat bekerja secara efisien dan tetap hidup hanya kalau tujuan organisasi dan kebutuhan perorangan yang bekerja pada organisasi itu dijaga seimbang”. Keseimbangan antara tujuan perusahaan dan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dapat terlaksana apabila pengusaha memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja dengan menerapkan Norma Kerja maupun Norma

Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan, “perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja”. Norma Kerja meliputi, wajib lapor ketenagakerjaan, penerapan waktu kerja, waktu istirahat dan perhitungan upah kerja lembur, penerapan persyaratan pengupahan, penerapan persyaratan hubungan kerja, penerapan persyaratan penempatan tenaga kerja dalam negeri, penerapan persyaratan penempatan tenaga kerja asing, penerapan persyaratan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, penerapan persyaratan penyelenggaraan program jamsostek, penerapan kompensasi kecelakaan kerja, penerapan persyaratan norma perlindungan pekerja anak, penerapan persyaratan norma perlindungan tenaga kerja perempuan dan penerapan persyaratan norma pekerjaan terburuk untuk anak.

Dalam kasus *outsourcing* di PT. Pesona Cipta Yogyakarta, pelanggaran atas norma kerja terjadi dalam penerapan waktu kerja, waktu istirahat dan perhitungan upah kerja lembur, penerapan persyaratan pengupahan, penerapan persyaratan hubungan kerja, penerapan persyaratan penyelenggaraan program jamsostek, dan penerapan kompensasi kecelakaan kerja.

Masalah penerapan Persyaratan Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur. Dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja. Ketentuan mengenai batas maksimal waktu kerja berdasarkan Pasal 77 ayat (2) adalah:

1. Untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu; dan
2. Apabila 5 (lima) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Waktu kerja yang melebihi ketentuan diatas dinamakan waktu kerja lembur dengan konsekwensi ada perhitungan upah lembur.

Selanjutnya dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan, bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

1. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, ditetapkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu. Ketentuan ini tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Terlepas dari sifat pekerjaannya, pekerja *outsourcing* juga berhak atas waktu kerja, waktu istirahat dan upah kerja lembur. Kepada pengusaha baik vendor maupun pemberi pekerjaan harus

menghormati dan menghargai kerja dan waktu dari pekerja tersebut dengan perhitungan dan rambu-rambu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pekerja *outsourcing* mempunyai hak yang sama atas jaminan perlindungan dari segala resiko-resiko yg mungkin timbul sebagai akibat pekerjaan yg dilakukannya, menyangkut resiko kesehatan fisik dan mental, sosial, moral dan kesusilaan. Karena kemampuan fisik dan mental pekerja sebagai manusia memiliki keterbatasan kemampuan untuk bekerja efektif sampai batas waktu tertentu, yang apabila dipaksakan dapat menimbulkan kecelakaan fisik, kelelahan mental serta menurunnya produktivitas.

Dasar dari perlindungan waktu kerja dan waktu istirahat adalah bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (2) UUD 1945). Oleh karena itulah maka pembangunan ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat di dalam suatu kebijakan publik menghendaki agar pengusaha bertindak adil dan layak serta memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja. Karena waktu kerja dan waktu istirahat telah menjadi standar (norma) yang berlaku secara nasional dan universal yang harus dipatuhi oleh pihak-pihak yang terkait.

Hal ini sudah tercantum dalam Deklarasi hak azasi manusia (*The Declaration of Human Right*) yang mengamanatkan Jaminan sosial yang memadai, pengupahan yang tidak diskriminatif, waktu kerja yang limitatif dan waktu istirahat yang mendapat upah. Pengaturan mengenai Waktu Istirahat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat dalam Pasal 79 s.d Pasal 85 yang menegaskan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi:

1. Waktu istirahat dan cuti (Pasal 79) yang meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya 1/2 jam setelah bekerja 4 jam terus-menerus (tidak termasuk jam kerja);
 - b. Istirahat mingguan terdiri dari 1 hari untuk 6 hari kerja/seminggu dan 2 hari untuk 5 hari kerja/seminggu;
 - c. Cuti Tahunan dengan upah sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah bekerja 12 bulan terus-menerus; dan
 - d. Istirahat Panjang, sekurang-kurangnya 2 bulan, setelah bekerja 6 tahun terus menerus, yang dilaksanakan pada tahun ke-7 dan ke-8, masing-masing 1 bulan. Dengan ketentuan bahwa Pekerja tidak berhak lagi atas istirahat tahunan selama cuti Panjang.
2. Hak untuk melaksanakan ibadah menurut agamanya (Pasal 80).
3. Hak cuti haid (Psl. 81) dengan upah.
4. Hak istirahat hamil dan melahirkan serta gugur kandungan (Pasal 82).

5. Hak kesempatan menyusui anak secukupnya selama waktu kerja (Pasal 83).
6. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, kecuali apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dan pekerjaan tersebut mesti diperhitungkan dengan upah kerja lembur (Pasal 85).

Hubungan kerja bersegi tiga dalam praktik *outsourcing* menyebabkan pemenuhan hak-hak pekerja termasuk pemenuhan atas upah kurang maksimal, karena bagian upah yang semestinya mereka terima telah dipotong untuk laba perusahaan penerima pekerjaan. Meskipun dalam praktik *outsourcing* tidak ada unsur “penipuan” dalam membayar upah pekerja, namun pemotongan atas upah dan penghasilan lain mengakibatkan minimnya pemenuhan hak-hak pekerja. Disamping itu, karena terdapat jenjang antara pekerja dengan pengusaha di lingkungan kerja mengakibatkan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja serta penghormatan dan pemenuhan kepentingan-kepentingan yang lain atas mereka tidak sama dengan pekerja pada umumnya.

Pelanggaran norma pengupahan yang terjadi dalam praktik *outsourcing* di Perusahaan dapat diketahui dari data upah terendah dan upah tertinggi pekerja. Berdasarkan hasil penelitian, upah terendah untuk pekerja *outsourcing* adalah Rp. 500.000/bulan dan upah tertinggi Rp. 900.000/bulan. Jika melihat pada upah terendah maka penerapan upah dalam praktik *outsourcing* di Kota Yogyakarta bertentangan dengan standar UMK Kota Yogyakarta.

Sebagaimana diketahui bahwa upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan, dengan demikian, pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja *outsourcing* dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu mereka selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Namun dilain pihak, pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya/pengeluaran perusahaan, sehingga pengusaha sering mengenyampingkan kebijakan untuk meningkatkan upah bagi pekerja/buruh, “Majikan enggan untuk menaikkan upah pekerja dengan alasan biaya produksi sudah terlalu tinggi”

Perilaku perusahaan penerima pekerjaan memberikan upah rendah kepada pekerja *outsourcing* ini menjadi titik sentral kelemahan legalisasi sistem *outsourcing*. Karena upah merupakan lambang kesejahteraan pekerja dimana saja, serta menjadi standar dalam mengukur pemenuhan hak-hak pekerja oleh pengusaha. Dasar hukum pengupahan adalah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Penghidupan yang layak artinya bahwa dari jumlah penghasilan yang

diperoleh pekerja/buruh dari upah kerja mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Selanjutnya dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan:

1. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh;
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada 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 di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, dinyatakan bahwa: Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
5. Sistem pengupahan/pelaksanaan pengupahan didasarkan atas jenis pekerjaan atau sistem proses produksi, dan terkait erat dan status hubungan kerja. Bentuk pengupahan bagi pekerja/buruh itu sebagai berikut:
 - a. Upah pekerja tetap dibayarkan secara bulanan;

- b. Upah pekerja harian lepas, dibayarkan setiap minggu atau dua minggu sekali tergantung pada perjanjian yang pembayarannya berdasarkan hari kehadiran pekerja/buruh;
- c. Upah pekerja/buruh borongan dibayarkan setiap minggu atau berdasarkan hasil prestasi yang dicapai oleh pekerja baik secara perorangan atau kelompok.

Dari status hubungan kerja dan sistem pengupahan tersebut dapat diketahui komponen upah yang biasanya diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, maka upah dikelompokkan sebagai berikut:

1. Komponen Upah

Terdiri dari, Pertama, Upah Pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan, Kedua, Tunjangan Tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan isteri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kematian, tunjangan daerah dan lain-lain. Ketiga, Tunjangan Tidak Tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

2. Pendapatan Non Upah

Pendapatan Non Upah terdiri dari, Pertama, Fasilitas yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput), pemberian makan secara Cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain. Kedua, Bonus yaitu pembayaran (bukan merupakan bagian dari upah) yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas yang besarnya diatur berdasarkan kesepakatan. Ketiga, Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Standar upah bagi pekerja/buruh adalah Upah Minimum, yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, yaitu upah yang didasarkan pada pertimbangan kebutuhan hidup minimum, indeks harga konsumen,

kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan, upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu, kondisi pasar kerja, serta tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita. Pegawai pengawas ketenagakerjaan perlu mengawasi penerapan pengupahan dalam praktik *outsourcing*, karena meskipun perusahaan mengambil keuntungan dari selisih upah yang dibayarkan kepada pekerja, namun pemberiannya tidak boleh kurang dari UMK.

4. Simpulan

Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bisa dipisahkan dari kebijakan pemerintah dalam melakukan reformasi di bidang ketenagakerjaan dalam rangka memenuhi permintaan modal asing/kapitalis yang dipaksakan melalui badan-badan, seperti *World Trade Organization* (WTO), *International Monetary Fund* (IMF), sebagai kekuatan pemaksa kapitalis internasional bagi seluruh negara untuk terbentuknya liberalisasi pasar.

Kurang maksimalnya perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* di PT.Pesona Cipta Yogyakarta, ditandai dengan:

1. Belum adanya upaya hukum baik upaya hukum non-yudisial yang bersifat pencegahan berupa peringatan dan teguran, maupun proses penegakan hukum sebagai upaya hukum yudisial (peradilan) dari pemerintah daerah melalui aparatur pegawai pengawas ketenagakerjaan dan/atau Pegawai Penyidik Negeri Sipil bidang Ketenagakerjaan bagi pengusaha yang melanggar ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*. Seharusnya lembaga hukum memberikan ketentuan-ketentuan tentang cara-cara menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul di dalam hubungannya dengan tugas-tugas lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya.
2. Kondisi kerja dan keadaan pekerja *outsourcing* yang buruk tidak terawasi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai aparatur penegak hukum, karena kegiatan pengawasan ketenagakerjaan di PT.Pesona Cipta Yogyakarta hanya sebatas pemeriksaan pada perusahaan-perusahaan (pemberi pekerjaan) saja, tidak sampai pada lingkungan kerja *outsourcing*.
3. Penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial dan penanganan atas pengaduan-pengaduan dari pekerja *outsourcing* menyangkut kelangsungan hubungan kerja, THR, upah murah, uang Pesangon, Kompensasi Kecelakaan Kerja dan bentuk-bentuk pengaduan lain masih diselesaikan secara prosedural dengan menyerahkan kembali persoalan itu kepada kedua belah pihak untuk diselesaikan secara musyawarah sehingga hasilnya tidak memuaskan pekerja.
4. Tingginya tingkat laporan dan pengaduan dari pekerja/buruh, serta menumpuknya kasus-kasus ketenagakerjaan yang belum terselesaikan oleh aparatur ketenagakerjaan.

Salah satu komponen personel dalam struktur hukum ketenagakerjaan adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparaturnya atau perwakilan dari pemerintah yang berfungsi mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan undang-undang tenaga kerja di lingkungan kerja dan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam study kasus di PT. Pesona Cipta Yogyakarta beberapa kendala yang menyebabkan pincangnya komponen struktur hukum ketenagakerjaan itu adalah kurangnya jumlah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparaturnya penegak hukum ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi. Permasalahan yang terjadi di PT. Pesona Cipta adalah contoh betapa lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah.

Daftar Pustaka.

Buku

- Abdul Khakim. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Djoko Triyanto. (2004). *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung: Mandar Maju.
- Moch. Nurachmad. (2009), *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Pustaka Widyatama.
- Mukti Fajar, Yulianto Achmat. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Plajar.
- Moch. Nurachmad. (2009), *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Pustaka Widyatama.

Jurnal

- Widayanti. (2019). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. *e-jurnal Serat Acitya*, 8(1).

Wawancara

- Hasil Wawancara Ibu Ellys, Kepala PT. Pesona Cipta Yogyakarta, tanggal 3 Maret 2020.