



**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP SISTEM *OUTSOURCING*
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Glenn Heski Obilga Hutagalung*, Sonhaji, Solechan
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail : glennxheski@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai sistem outsourcing dan hubungannya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya di Kota Semarang. *Outsourcing* merupakan salah satu hal yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan merupakan langkah pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha di tengah krisis ekonomi dan untuk mengatasi banyaknya masalah pengangguran yang disebabkan terbatasnya kesempatan kerja di dalam negeri. Pada dasarnya tidak semua jenis pekerjaan dapat diberikan dengan menggunakan sistem *outsourcing*. *Outsourcing* hanya dapat dilakukan pada jenis pekerjaan tertentu saja, seperti pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan. Namun dalam praktek sehari-hari jenis pekerjaan tertentu itu tidaklah terlalu diperhatikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja maupun dari perusahaan pengguna tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcing* untuk hampir seluruh jenis pekerjaan. Selama ini penerapan sistem *outsourcing* lebih banyak merugikan para pekerja, yang mana hal ini dapat dilihat dari hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak atau tidak tetap, upah yang lebih rendah, minimnya jaminan sosial, tidak adanya perlindungan kerja serta jaminan perkembangan karir.

Kata Kunci: *Outsourcing*, Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

ABSTRACT

This research is about outsourcing system and its relationship with Law No. 13 of 2003 on employment, especially in the city of Semarang. Outsourcing is one of the matters regulated in Law Number 13 Year 2003 on Labour and the government measures to facilitate entrepreneurs conduct business amid the economic crisis and to address the many problems of unemployment caused by the limited job opportunities in the country .. Basically not all types of jobs can be provided by using a system of outsourcing. Outsourcing can only be done on certain types of work, such as work that is supporting the activities of the company. But in everyday practice certain types of work was not that taken by companies, labor provider and user of the company's workforce. It can be seen from the number of companies using outsourced personnel for almost all types of jobs. During the implementation of the outsourcing system more detrimental to the workers, in which it can be seen from the working relationship that is always in the form of a contract or permanent, lower wages, lack of social security, the lack of labor protection and guarantee of career development.

Keywords: *Outsourcing, Labor, Law Number 13 Year 2003 about Employment*

I. PENDAHULUAN

Outsourcing merupakan langkah pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha di tengah krisis ekonomi dan untuk mengatasi banyaknya masalah pengangguran yang disebabkan terbatasnya kesempatan kerja di dalam negeri. *Outsourcing* merupakan istilah dari bahasa asing yang berasal dari dua suku kata yaitu “*out*” berarti keluar dan “*sourcing*” berarti sumber, tetapi dialih bahasakan dalam bahasa Indonesia berarti “alih daya”. *Outsourcing* memiliki istilah lain yaitu “*contract out*”.¹ *Outsourcing* (alih daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati.²

Pengertian *outsourcing* tidak disebutkan secara tegas di dalam Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun pengertian dari *outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang isinya menyatakan bahwa penyerahan sebagian pekerjaan pada pihak lain adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja dimana perusaah tersebut dapat menyerahkan sebagian

pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Penggunaan sistem *outsourcing* yang seakan sudah menjadi trend tersendiri di berbagai perusahaan besar baik yang berstatus swasta nasional atau perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN) dan bahkan juga instansi-instansi pemerintahan ini dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dan pembiayaan dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaannya. Ini disebabkan karena kondisi ekonomi yang tidak memungkinkan perusahaan untuk memberi gaji kepada para pekerja tetap dalam jumlah yang banyak sehingga salah satu cara penghematan yang dapat dilakukan adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui jasa pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Pada dasarnya tidak semua jenis pekerjaan dapat diberikan dengan menggunakan sistem *outsourcing*. *Outsourcing* hanya dapat dilakukan pada jenis pekerjaan tertentu saja, seperti pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan. Namun dalam praktek sehari-hari jenis pekerjaan tertentu itu tidaklah terlalu diperhatikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja maupun dari perusahaan pengguna tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcing* untuk hampir

¹ Siti Kunarti, *perjanjian pemborongan pekerjaan (outsourcing) dalam hukum ketenagakerjaan*, (Purwokerto : Fakultas Hukum Unsoed, Jurnal Dinamika Hukum, Vol.9 No. 1, 2009), hlm. 70.

² Iman Sjahputra Tunggal, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Harvarindo, 2009), hlm. 308.

seluruh jenis pekerjaan. Selama ini penerapan sistem *outsourcing* lebih banyak merugikan para pekerja, yang mana hal ini dapat dilihat dari hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak atau tidak tetap, upah yang lebih rendah, minimnya jaminan sosial, tidak adanya perlindungan kerja serta jaminan perkembangan karir. Oleh karena itu diperlukan suatu perlindungan hukum yang merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh pemerintah, yang bila dilanggar dapat menimbulkan konsekuensi hukum.

Setidaknya ada 4 hal utama permasalahan di lapangan yang dialami para pekerja/buruh *outsourcing* yakni :

1. Mendapat upah yang rendah di perusahaan pemberi kerja.
2. Mendapat Diskriminasi jaminan sosial dengan para pekerja tetap di perusahaan pemberi kerja, umumnya kualitas jaminan kesehatan. Bila para pekerja tetap mempunyai pelayanan kesehatan yg extra terutama di perusahaan perusahaan besar (perusahaan telekomunikasi, otomotif dll) namun buruh/ pekerja *outsourcing* hanya mendapatkan pelayanan jaminan kesehatan standar.
3. Tidak mempunyai kepastian kerja, karena bisa di PHK kapan saja oleh pemberi kerja. Permasalahan ketidakpastian kerja yang menyebabkan pekerja/buruh *outsourcing* kehilangan pekerjaan kapan saja adalah permasalahan yang paling berat.
4. Tidak adanya kejelasan hubungan industrialnya yang menyebabkan terombang ambingnya nasib para buruh *outsourcing*.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam praktek *outsourcing* di Kota Semarang ?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh di dalam sistem hubungan kerja *outsourcing* di Kota Semarang ?
3. Apa tindak lanjut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dalam menangani permasalahan *outsourcing* di Kota Semarang ?

II. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan *yuridis empiris*, yaitu metode penelitian yang melihat keadaan yang nyata atau keadaan *rill* tentang pelaksanaan hukum atau perundang – undangan serta kaidah – kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat. Dalam penelitian ini dilakukan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang meliputi peraturan perundang - undangan, keputusan - keputusan, dan teori hukum serta dokumen - dokumen yang berkaitan dengan permasalahan, dalam hal ini permasalahan yang diteliti adalah “Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Spesifikasi penelitian dalam penulisan hukum ini adalah *deskriptif analitis*, Spesifikasi penelitian

meliputi sifat dan tujuan penelitian. Dalam penulisan hukum ini menggunakan *deskriptif analitis*, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan dalam penelitian ini,³ sehingga memperjelas pengaturan mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan peran pemerintah dalam penentuan dan pelaksanaan upah minimum kabupaten agar dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Kegiatan utama yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Data yang diperlukan dalam penelitian hukum ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian atau dari sumbernya yang berupa sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti dengan cara wawancara,⁴ yaitu mengumpulkan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan narasumber dan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan guna mendapatkan landasan teori yang diperoleh dari pendapat-pendapat para ahli dalam bentuk buku literatur atau data karya ilmiah,

mengenai hal yang sama berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Analisis data merupakan penjabaran dari hasil-hasil penelitian yang diperoleh. Tujuan dari menganalisis bahan adalah memperoleh dan menemukan jawaban dari permasalahan yang diketengahkan. Dalam penulisan hukum ini penulis menggunakan *analisis kualitatif*. Pada penelitian hukum ini penulis mengumpulkan data dari bahan hukum yang tersedia serta fakta-fakta lapangan yang berkaitan dengan penulisan hukum ini. Dari data yang diperoleh akan dipilih dan disusun secara sistematis, untuk kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menggambarkan hasil penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dalam Praktek *Outsourcing* di Kota Semarang.

Bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, legalitas operasionalnya disamping harus berbadan hukum juga harus mendapat izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Tujuan perizinan tersebut, selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang ditentukan, juga untuk memenuhi tertib administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Perusahaan/badan usaha yang memiliki status sebagai perusahaan berbadan hukum adalah Perseroan Terbatas (PT) saja lah yang diakui sebagai

³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif-Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1985), hlm.1.

⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta : Ghalia Indoneisa. 1982), hlm. 53.

subyek hukum dalam bisnis *outsourcing*, sementara bagi Perusahaan Perseorangan, Firma dan CV secara institusional bukan merupakan perusahaan berbadan hukum, karenanya ia tidak memiliki kewenangan dan kemampuan menurut undang-undang untuk bertindak sebagai subyek hukum dalam bisnis *outsourcing*. Karena perusahaan perorangan, CV, dan Firma tidak memiliki kewenangan dan kemampuan serta tidak mempunyai hak mengikatkan diri dalam hubungan *outsourcing*, maka Kontrak *outsourcing* dengan melibatkan perusahaan yang tidak berbadan hukum adalah batal demi hukum karena melanggar syarat obyektif sebuah perjanjian.⁵Karena perjanjiannya batal demi hukum maka segala akibat hukum yang timbul dari perjanjian tersebut termasuk pemenuhan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* menjadi tanggung jawab perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*), hal ini tertuang dalam Pasal 65 ayat (8). Ketentuan berbadan hukum menjadi penting mengingat statusnya sebagai subjek hukum yang dapat dan berwenang melakukan perbuatan hukum. Suatu badan hukum setelah memenuhi syarat legalitas institusional dapat dianggap

sebagai orang yang merupakan pembawa hak, dan karenanya dapat menjalankan hak-hak tersebut. Sebagai subyek hukum, maka badan hukum juga dapat digugat atau menggugat atas suatu peristiwa hukum tertentu di pengadilan.

Penerapan syarat berbadan hukum dalam praktik *outsourcing* dilatarbelakangi oleh masih banyaknya perusahaan di Indonesia yang secara finansial dan tingkat kesadaran hukumnya rendah sehingga sangat riskan apabila berhadapan dengan persoalan-persoalan dibidang ketenagakerjaan.

Pengaturan mengenai kontrak *outsourcing* terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan secara tegas bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh harus dibuat secara tertulis (kontrak). Kontrak *outsourcing* merupakan kesepakatan antara perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh dan *vendor* tentang bisnis *outsourcing*, yang mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban dalam praktik *outsourcing*.

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dalam Bab Dua Bagian Kesatu tentang Persyaratan Pemborongan

⁵ Dwi Maryoso, *Wawancara Pribadi*, Staff Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, (Semarang : 10 Oktober, 2016).

Pekerjaan di dalam Pasal 3 ayat (1) dan (2) , dilakukan dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana berikut :
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan

- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh di Dalam Sistem Hubungan Kerja *Outsourcing* di Kota Semarang

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan, kondisi maupun permasalahan ketenagakerjaan di Kota Semarang terkait *outsourcing*, tentunya tidak lepas dari peran pemerintah. Pemerintah Kota Semarang telah menjalankan empat fungsi pokok⁶, yaitu :

- a. Fungsi Pengaturan;
- b. Fungsi Penyedia Layanan Masyarakat;
- c. Fungsi Pengawasan (*stabilisator*); dan
- d. Fungsi Sanksi

Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan berperan menjalankan fungsi pengaturan (*Regulation*), sebagai berikut⁷ :

⁶ Umi Kholifah, *Wawancara Pribadi*, Kepala Seksi Syarat-Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, (Semarang : 11 Oktober, 2016)

⁷ Dwi Maryoso, *Wawancara Pribadi*, Staff Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, (Semarang : 10 Oktober, 2016).

- a. Untuk masalah *outsourcing* Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan tidak bisa menyelesaikan masalah dengan melibatkan orang yang tidak ada sangkut pautnya. Dalam arti untuk menyelesaikan kasus harus dilakukan oleh pegawai yang mempunyai kewenangan dalam hal tersebut. Bisa disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan tidak mungkin untuk menyelesaikan kasus dengan orang-orang dari luar pegawai, tetapi apabila hanya memberikan masukan, masih diperbolehkan.
- b. Solusi bagi *outsourcing* adalah dengan dicabut izin Perusahaan Pemberi Jasa Pekerja/Buruh (PPJP/B) oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan dan yang kedua statusnya harus dialihkan. Sedangkan terkait masalah kebijakan, maka tergantung keputusan dari Gubernur yang akan menetapkan peraturan dan dipertimbangkan Bupati/Walikota setempat yang akan menetapkan peraturan, yang terlebih dahulu ditempuh melalui mekanisme Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dengan membahas isu serta masalah yang ada.
- c. Dalam bidang hubungan industrial untuk masalah perselisihan adalah dengan melakukan mediasi yang nantinya akan dikeluarkan sebagai anjuran. Jika anjuran tidak diterima dengan baik, maka akan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- Dalam pengawasan untuk masalah normatif akan ditangani oleh bidang pengawasan dengan melihat keadaan di lapangan dan jika ada pelanggaran akan diberi teguran tertulis dalam rangka pembinaan. Jika masing-masing pihak masih melaksanakan pelanggaran tersebut, maka akan berlanjut ke ranah hukum.
- Perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh dilakukan dengan cara menyediakan upaya (hukum) kepada mereka yang haknya telah dilanggar agar dapat dipulihkan kembali dan atau dipenuhi.
- Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dilakukan agar hak-hak pekerja/buruh tidak dilanggar oleh pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar, dimana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka.
- Kemudian Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja/buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan

berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

C. Tindak Lanjut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang Dalam Menangani Permasalahan *Outsourcing* di Kota Semarang.

Ada kalanya ada perselisihan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ataupun perusahaan penerima jasa pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Oleh karena itu tindak lanjut dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Semarang ditentukan dari peran yang dijalankan yaitu fungsi pengaturan, fungsi penyedia layanan masyarakat, fungsi pengawasan, dan fungsi sanksi. Fungsi Pengaturan diwujudkan dengan membuat regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Kemudian dalam menjalankan fungsi pengawasan dan fungsi sanksi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang apabila menemukan suatu pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* akan memberikan peringatan kepada perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana yang telah diatur oleh undang-undang, namun apabila peringatan yang diberikan tidak dilakukan, Pemerintah Kota Semarang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang berhak

mencabut izin operasional perusahaan tersebut.

Namun pada umumnya tidak banyak terjadi perselisihan yang terjadi antara buruh dengan perusahaan. Tetapi apabila terjadi perselisihan maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diselesaikan melalui⁸ Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

IV. KESIMPULAN

Dalam mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam praktek *outsourcing* di Kota Semarang, perusahaan penyedia jasa pekerja harus terlebih dahulu memenuhi beberapa syarat untuk melakukan kegiatan *outsourcing*, apabila telah memenuhi syarat tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang akan mengeluarkan izin operasional kepada perusahaan tersebut. Kemudian dalam hal kontraktual *outsourcing* telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bisnis *outsourcing* yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan *vendor* merupakan kehendak nyata yang

⁸ Umi Kholifah, *Wawancara Pribadi*, Kepala Seksi Syarat-Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, (Semarang : 11 Oktober, 2016)

sengaja dibuat secara tertulis yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak, termasuk kewajiban mereka dalam memenuhi hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*.

Bahwa mayoritas pelaksanaan sistem *outsourcing* di Kota Semarang oleh para pihak yakni perusahaan pemberi jasa pekerja/buruh dan *vendor* telah terlaksana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku namun untuk perlindungan hukum dan hak-hak bagi para pekerja/buruh dan syarat-syarat kerja, seperti persyaratan pengupahan, persyaratan hubungan kerja, persyaratan waktu kerja waktu istirahat dan upah kerja lembur, persyaratan jaminan sosial, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja/buruh *outsourcing* di Kota Semarang, namun dalam prakteknya belum diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga kaum pekerja/buruh merasa dirugikan secara harkat, ekonomi, dan sosial. Para pekerja/buruh ini merasa diperlakukan tidak adil serta tidak manusiawi sebelum, selama, dan sesudah mereka bekerja.

Tindak lanjut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dalam menangani permasalahan *outsourcing* di Kota Semarang, adalah dengan cara penyelesaian secara musyawarah di antara para pihak yang terlibat dalam sistem *outsourcing*. Namun apabila

tidak dapat diselesaikan dengan cara tersebut, maka dapat diselesaikan melalui pihak ketiga yang disebut tahap mediasi melalui Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang yang merupakan instansi yang bertanggung jawab dan berwenang mengenai perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Semarang.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Budiono. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1995
- Damanik, Sehat. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DDS Publishing, 2006.
- Djumaidi, FX. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo, 2008.
- Halim, Ridwan. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab cetakan II*. Jakarta : PT.Gramedia, 1990.
- Hasan, M. Iqbal. *Pokok – pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2002.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Kartasapoetra, Gunawi. Et al. *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bandung: Armico, 1983.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, 2003.
- Kunarti, Siti. *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (outsourcing) dalam hukum*



- ketenagakerjaan*. Purwokerto: Fakultas Hukum Unsoed, 2009.
- Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta : Bina Aksara, 1987.
- Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 1994.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1982.
- Soepomo, Iman. *Pengantar hukum perburuhan*. Jakarta : Djambatan, 1985.
- Suwondo, Candra. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta : PT. Gramedia, 2004.
- Triyanto, Joko. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung : PT. Mandar Maju, 2004.
- Tunggal, Iman Sjahputra. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : PT.Harvarindo, 2009.
- Yasar, Iftida. *Sukses Implementasi Outsourcing*. Jakarta: PPM Manajemen, 2008.
- . *Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing*. Jakarta : PPM, 2009.

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

Website

[http:// www.bps.go.id](http://www.bps.go.id), diakses pada 18 Agustus 2016, pukul 15.00

Kamus

Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Gramedia, 2010.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan