

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING
DI BIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
PADA PT PEGASUS SOLUSINDO**

***LEGAL PROTECTION FOR OUTSOURCING LABOR IN WORK SAFETY
AND HEALTH (K3) IN PT PEGASUS SOLUSINDO***

Alexander Adhietya Darmawan¹, Roziqin², Sri Endang Rayung Wulan³

Fakultas Hukum Universitas Balikpapan

Jln. Pupuk Kelurahan Gunung Bahagia

Email: alexander.renmin@yahoo.com, roziqin@uniba-bpn.ac.id, rayung.wulan@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Kota Balikpapan merupakan kota industri dan jasa, sehingga para investor dalam negeri maupun luar negeri menginvestasikan modal dengan mendirikan perusahaan-perusahaan besar yang mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* yang belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Fakta ini dapat dilihat dari PT. Pegasus Solusindo yang mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* pada perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dimana masih terbaikannya kesehatan dan keselamatan kerja para tenaga kerja *outsourcing*, tidak diikuti sertakan dalam program jamsostek sehingga tenaga kerja merasa dirugikan secara ekonomi dan sosial. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif yang bertujuan untuk mencari pemecahan atas isu hukum serta permasalahan yang timbul di dalamnya, sehingga hasil yang akan dicapai adalah memberikan perspektif mengenai apa yang seharusnya dilakukan atas isu hukum yang diajukan. Hasil yang di peroleh penulis terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Pegasus Solusindo meliputi perlindungan ekonomi, kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan tidak secara maksimal dan kurang menerapkan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini terbukti dari penelitian penulis terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh PT Pegasus Solusindo sebagai dasar perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing*.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, K3, *Outsourcing*

ABSTRACT

Balikpapan city is the industrial city and services, so the domestic and foreign investors invested capital with build large companies and employ the outsuorcing workers which not accordance with law number 13 year 2003 about employment. This fact can be seen from PT. Pegasus Solusindo which hired outsorcing workers at outsourcing services providers company which the health and safety for the labor still ignored, not participate in social security program so that the labor feel harmed in economy and social. The formulation of problem in this research is how legal protection for outsourcing labor in work safety and health. Method research used is juridical normative approach which purpose to find the problem solving of legal issues and issues arising in it, so that the result will achieve is provided a perspective about what should be done on the legal issues propose. The result obtained by the author related with legal protection of outsourcing workers in work safety and helath at PT. Pegasus Solusindo includes legal protection of economy, health and work safety not maximal

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Balikpapan

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Balikpapan

³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Balikpapan

Artikel

and not implemented in the provision of labor law. This case from the research result related with the certain time work agreement by PT. Pegasus Solusindo against the outsourcing workers.

Keyword : Legal protection, work safety and health, outsourcing

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kota Balikpapan merupakan kota industri dan jasa, sehingga para investor dalam negeri maupun luar negeri menginvestasikan modal dengan mendirikan perusahaan-perusahaan besar yang mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing*/pekerja kontrak yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasca dilegalkannya sistem *outsourcing* yang banyak menuai kontroversi, pemerintah justru mereduksi tanggungjawab dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Kebijakan dibidang ketenagakerjaan (*employment policy*) baik kepada tingkat lokal maupun nasional dirasakan kurang mengarah pada upaya-upaya proteksi (*social protection*). *Employment policy* justru mengarah pada upaya menjadikan pekerja/buruh sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki nilai jual (terkait upah murah) untuk para investor.

Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan finansial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah dan minimnya perlindungan kerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan. Tekanan pada pertumbuhan

ekonomi yang tinggi membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha ketimbang buruh.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing*, sehingga dalam praktiknya yang dialih dayakan adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang dialih daya mengakibatkan pekerja/buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang.
2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan *principal* dan/atau tidak sesuai

Artikel

dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Moral dan kesusilaan; dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pada ayat (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Ayat (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87 ayat (1) menyatakan “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. Ayat (2) ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

Pada dasarnya, setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Persyaratan dan tata cara kepesertaan dalam program jaminan sosial ini diatur

lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja antara lain disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Sanksi bagi perusahaan, adapun sanksi jika perusahaan selain penyelenggara negara tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah sanksi administratif. Sanksi administratif itu dapat berupa:

1. Teguran tertulis yaitu dilakukan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
2. Denda; dan/atau yaitu dilakukan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu yaitu dilakukan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Fakta ini dapat dilihat dari salah satu perusahaan di Kota Balikpapan yang mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* pada perusahaan PT. Pegasus Solusindo dimana masih terabaikannya kesehatan dan keselamatan kerja para tenaga kerja *outsourcing*. Menurut hasil wawancara terhadap salah satu tenaga kerja

Artikel

outsourcing di perusahaan tersebut bahwa ia hanya diberikan gaji/upah selama bekerja di perusahaan tersebut, tidak adanya pemahaman secara terstruktur tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Ia juga tidak diikuti sertakan dalam program jamsostek yang meliputi, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK). Perusahaan juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Dari penjabaran di atas, fakta kasus mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* yang tidak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan pemahaman secara terstruktur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan PT. Pegasus Solusindo di Kota Balikpapan ini adalah spekulasi yang berfungsi secara mandiri tanpa merujuk pada pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang harus dilindungi, karena dalam praktik pemborongan perkerjaan ini banyak terjadi penyimpangan atau pelanggaran ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*. Penulis percaya bahwa, hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi pengambil kebijakan publik untuk meninjau kembali atau bahkan mereformasi sistem hukum ketenagakerjaan yang ada, karena kesenjangan dalam komponen substansi, struktur dan kulturalnya menimbulkan dampak yang cukup luas bagi masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan dunia usaha serta upaya penegakan hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan ini secara mendalam, dengan melaksanakan penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Kota Balikpapan.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka

permasalahan penelitian adalah bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Kota Balikpapan?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis *normative* atau doktrinal. Menurut Terry Hutchnson sebagaimana dikutip oleh Peter Mahmud Marzuki mendefinisikan bahwa penelitian hukum doktrinal. Penelitian doktrinal adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis antara peraturan menjelaskan daerah kesulitan dan mungkin memprediksi pembangunan masa depan.⁴ Penelitian hukum normatif yang nama lainnya adalah penelitian hukum doktrinal yang disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain.⁵

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Sama hal dengan istilah Buruh, istilah Majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak dan selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum, Edisi Pertama Cetakan Ke-7* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm 32.

⁵ Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm 32.

Artikel

dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama, karena itu lebih tepat menggunakan istilah pengusaha.⁶

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pengusaha. Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian 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, b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.⁷

Ahli ekonomi menganggap pengusaha adalah orang yang membawa sumber, buruh, bahan, dan aset lain untuk dikombinasikan bersama untuk menjadi sesuatu yang lebih bernilai dari sebelumnya. Pengusaha adalah manusia yang memperkenalkan perubahan inovasi dan perubahan baru.⁸

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan. Isi peraturan perusahaan adalah syarat kerja

yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan dan perincian pelaksanaan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.⁹

2. Pengertian Tenaga Kerja *Outsourcing*

Tenaga kerja *outsourcing* (untuk selanjutnya digunakan istilah pekerja kontrak) adalah pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT), yaitu perjanjian kerja antar pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu inilah yang mendasari adanya pekerja kontrak. Kebalikan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PWKTT) merupakan perjanjian kerja yang menjadi dasar bagi pekerja tetap. Masalah tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan khusus untuk tenaga kontrak atau tenaga kerja dengan perjanjian waktu tertentu atau tenaga *outsourcing*, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 100/Men/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmen PKWT), Kep 220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja Terhadap Perusahaan Lain, serta Kep 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.¹⁰

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), hlm 47.

⁷ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, and Moh. Firdaus Solihin, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm 3.

⁸ Ganefri, *Perspektif Pedagogi Entrepreneurship Di Pendidikan Tinggi* (Depok: Kencana, 2007), hlm 40.

⁹ R. Joni Bambang and R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm 125.

¹⁰ Much Nurachmad ST and M. Hum, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak* (Jakarta: VisiMedia, 2009), hlm 1.

Artikel

3. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkung kerja yang aman, serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi.¹¹

Keselamatan kerja dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Kesehatan dan keselamatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.

Atas dasar itu, maka dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sebagai pengganti peraturan perundangan di bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu *Veiligheids Regelement Stbl.* Nomor 406 Tahun 1910, yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan

dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Walaupun namanya Undang-Undang tentang keselamatan kerja, namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerja pun akan tercapai atau terwujud.¹²

Pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 3 ayat (1) dengan Peraturan Perundangan-Undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik *physik* maupun *psychis*, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;

¹¹ M. Kes Irzal, *Dasar-Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja: Edisi 1* (Jakarta: Kencana, 2016), hlm 13.

¹² Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 133

Artikel

- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.¹³

Pada ayat (2) dengan Peraturan Perundang-undangan dapat dirubah perincian seperti tersebut dalam ayat (1) sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknik dan teknologi serta pendapatan-pendapatan baru di kemudian hari. Sanksi pada Pasal 3 tersebut yaitu Pasal 15 ayat (1) Pelaksanaan ketentuan tersebut pada Pasal-Pasal di atas diatur lebih lanjut dengan Peraturan Perundang-Undangan. Ayat (2) Peraturan Perundang-Undangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah). Ayat (3) Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran.

Sedangkan dalam pengertian kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun *social* sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Tujuan kesehatan kerja, adalah:¹⁴

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang

setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.

- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produksifitas kerja.

Seperti yang telah diuraikan keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan jenis perlindungan kerja yang lain umumnya ditekankan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh juga kepada pengusaha dan juga pemerintah. Bagi pekerja/buruh, dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana yang tentram sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya kepada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.¹⁵

Bagi pengusaha dengan adanya peraturan keselamatan kerja di perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Bagi pemerintah (dan masyarakat) dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

¹³ *Ibid*, hlm. 139.

¹⁴ *Ibid*, hlm 141.

¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 103.

4. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum pada hakikatnya bukan hanya menyangkut aspek hukum negara, tetapi juga perlindungan hukum yang dituangkan dalam kaidah yang diyakini dan diataati oleh masyarakat. Selama kaidah (hukum tidak tertulis) tersebut masih berlaku dan hidup di dalam suatu masyarakat, hukum negara tidak bisa masuk sebagai hukum dalam masyarakat tersebut.¹⁶ Subjek hukum selaku pemikul hak-hak dan kewajiban-kewajiban, baik itu manusia, badan hukum, maupun jabatan, dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan atau kewenangan yang dimilikinya. Dalam pergaulan di tengah masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subjek hukum itu. Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum, yakni interaksi antar subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum.

Agar hubungan hukum antar subjek itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut.¹⁷

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Di

samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subjek hukum. Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum.

II. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (outsourcing).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh adalah memang bebas oleh karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhambaan.¹⁸ Berikut perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang harus dipenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sebagaimana dirumuskan dalam alenia keempat pembukaan UUD NRI Tahun 1945, selanjutnya dicantumkan dalam Pasal 3 UUD NRI Tahun 1945, bahwa negara Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berdasarkan hukum.¹⁹

¹⁶ Ardiansyah, "PERAN PEMERINTAH DAERAH DI BIDANG PERTANAHAN DALAM PENGAKUAN DAN PERLINDUNGAN HAK ULAYAT MASYARAKAT HUKUM ADAT DI INDONESIA," *Jurnal de Jure Fakultas Hukum Universitas Balikpapan* 11, no. 1 (2019): hlm 5.

¹⁷ Ridwan Hr, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm 265.

¹⁸ Bambang and Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm 75.

¹⁹ Darwati and Aziz Budiarto, "Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)," *Lex Publica* 4, no. 3 (2017): hlm 692.

Artikel

Perumusan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia semuanya bersumber dari Pancasila sebagai landasan yang merupakan ideologi dan falsafah Negara, sedangkan konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtsstaat* dan *Rule of The Law*. Dengan menggunakan konsepsi barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, maka prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia, sedangkan pendapat menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.²⁰

Dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dalam pasal tersebut jelas memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang

sama terhadap para penyandang cacat, kemudian dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan bagi pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa diskriminasi. Namun, kembali lagi pada isi perjanjian yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerjanya. Sebab, perjanjian tersebut menjadi undang-undang bagi tenaga kerja dan pengusaha itu sendiri.

C. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu di masyarakat lebih dikenal dengan perjanjian kerja kontrak, atau perjanjian kerja tidak tetap. Status tenaga kerjanya yaitu tenaga kerja kontrak/tenaga kerja tidak tetap. Dalam Pasal 59 ayat (1) c disebutkan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang pekerjaan tersebut diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Namun dapat dilihat di lapangan bahwa banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak namun jangka waktu kontraknya melebihi dari batas maksimal yaitu 3 tahun.

Ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis pekerjaan yang terus menerus ini semestinya bukan termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu, namun masuk dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, kemudian ada perusahaan yang menerapkan masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, padahal dalam Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi “Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”.

Dalam ayat selanjutnya menyebutkan bahwa apabila perusahaan menerapkan masa percobaan bagi pekerja yang berstatus pekerja kontrak, maka masa percobaan tersebut akan batal demi hukum. Masa percobaan biasa kita sebut dengan

²⁰ Perlindungan Muchsin, “Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia,” *Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret*, 2003, hlm 14.

Artikel

masa training. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu juga harus di buat secara tertulis sesuai yang tersebut dalam Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan apabila perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat secara tertulis maka ini bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud Pasal 57 maka perjanjian tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu/tenaga kerja tetap. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan tenaga kerja merupakan kewenangan pemerintah untuk melakukan pengawasan, karena tenaga kerja adalah orang yang lemah yang perlu dilindungi. Untuk itu diwajibkan kepada pengusaha untuk mencatatkan di instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setiap perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja (Pasal 13 Keputusan Menaker R.I Nomor: 100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

D. Perlindungan Upah

Perlindungan Upah diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha kepada buruh/tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh buruh/pekerja. Kebijakan mengenai pengupahan ditetapkan oleh Pemerintah sebagai lembaga eksekutif yang melindungi pekerja / buruh (Pasal 88 ayat 2).

Dalam Pasal 88 ayat (3) disebutkan bahwa kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada tenaga kerjanya meliputi:

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja, karena kegiatan lain di luar pekerjaannya;

5. Upah, karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala upah;
10. Upah untuk membayarkan pesangon; dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan dalam 4 bentuk, yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula, dan pakaian), *fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tindakan pendidikan dan pengalaman kerja, dengan kata lain.

Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Disamping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai tunjangan, masing-masing sebagai presentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan, dan sebagainya. Jumlah gaji bersih ini disebut *take home pay*.

Pelaksanaan hubungan kerja baik pada perusahaan skala kecil maupun pada perusahaan skala besar, permasalahan yang kerap terjadi adalah:

1. Membayar upah dibawah ketentuan upah minimum;

Artikel

2. Memberlakukan jam kerja wajib melebihi 40 jam/minggu tanpa perhitungan upah lembur;
3. Membayar upah tanpa bukti apapun dan tanpa adanya buku upah; dan
4. Memberikan kompensasi kerja lembur senilai tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan perhitungan upah lembur dan bahkan ada yang tidak memberikan kompensasi apapun.

Dalam pengupahan terdapat struktur dan skala upah, pemerintah mewajibkan para pengusaha untuk menerapkan skala upah bagi pekerjanya. Struktur dan skala upah diatur dalam Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diwajibkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2005 tentang Pengupahan. Dalam PP Pasal 14 ayat (2), disebutkan struktur dan skala upah wajib disusun pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pada ayat 3 disebutkan, skala upah wajib diumumkan pada seluruh pekerja.

E. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Demi menunjang kinerja para pekerja/buruh maka dibuat upaya untuk melindungi keselamatan kerja dan keamanan bagi tenaga kerja/buruh atau biasa dikenal dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jamsostek diatur didalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal ini penyelenggara Jamsostek adalah BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Program

jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari berikut ini:

1. Jaminan berupa uang yang meliputi:
 - a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
 - b) Jaminan Kematian (JK); dan
 - c) Jaminan Hari Tua (JHT).
2. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan dalam perusahaan kecil sampai perusahaan menengah, bahkan perusahaan skala besar terkadang terjadi pelanggaran BPJS Ketenagakerjaan disebabkan karena beberapa faktor antara lain, para pekerja/buruh tidak diikutsertakan kedalam program BPJS Ketenagakerjaan atau apabila diikutsertakan tidak sepenuhnya mematuhi ketentuan hukum.

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menegaskan bahwa “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”, kemudian ditegaskan kembali dalam ayat (2) “Pemberi kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS”²¹

F. Perlindungan Kerja dan Syarat-Syarat Kerja Bagi Pekerja/Buruh *Outsourcing*.

Pekerja/buruh *outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja/buruh yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim pernah mengatakan bahwa hakikat “Hak pekerja/buruh merupakan kewajiban

²¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm 102.

Artikel

pengusaha”, dan sebaliknya “Hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh”, artinya kedua belah pihak berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan “*Prestatie subject*” dan berkewajiban melakukan prestasi yang disebut “*Plicht subject*”²²

Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh yang terjalin dari hubungan kerja merupakan kepentingan pekerja/buruh yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak tersebut diberikan kepada pekerja/buruh sebagai pendukung hak yang dikenal dengan entitas hukum (*Legal Entities, Rechtspersoon*), karena hak-hak tersebut merupakan kebutuhan pekerja/buruh sejak mereka beranjak dan menentukan sikap untuk bekerja.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan (*Tweezijdige Rechtsbetrekkingen*) yang oleh Van Apeldorn dikatakan sebagai peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak, yaitu hubungan hukum yang disertai adanya hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh. Keduanya berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya.²³

Pelaksanaan kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh *outsourcing* dengan tegas diatur dalam Pasal 65 ayat (4) yang menyebutkan: 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.

Hierarki kebutuhan (*Hierarchy of needs*) pekerja/buruh sama dengan *hierarchy of needs* sebagaimana yang dikatakan Abraham Maslow, dimana pekerja/buruh juga berhak atas terpenuhinya Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, perumahan dan sebagainya. Kebutuhan keamanan (*Safety needs*), yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan. Kebutuhan sosial (*Social needs*), yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi. Kebutuhan aktualisasi diri (*Selfactualization*), yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh itulah yang harus dilindungi dan dipenuhi oleh pengusaha. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, 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 konsekuensi lahirnya hubungan kerja, yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti:

1. Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6);

²² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm 61.

²³ *Ibid.* hlm.251.

Artikel

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 sampai dengan Pasal 66);
5. Hak atas Waktu Kerja Waktu Istirahat, Cuti, Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 77 sampai dengan Pasal 85);
6. Hak berkaitan dengan pengupahan, Jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 sampai dengan 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 sampai dengan Pasal 87);
8. Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104);
9. Hak mogok kerja (Pasal 137 sampai dengan Pasal 145);
10. Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (Pasal 156).

Hak-hak seperti di atas merupakan hak-hak dasar pekerja/buruh yang tidak semuanya diperoleh pekerja/buruh *outsourcing*. Pengusaha *outsourcing* lebih memfokuskan diri pada prinsip bisnis yang berlebihan tanpa memperhatikan pekerja/buruh sebagai faktor produksi, sehingga tingkat motivasi pekerja/buruh *outsourcing* sangat rendah dalam bekerja, padahal dalam Teori Motivasi Eksternal disebutkan suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkembangkan motivasi kerja. Sebagai bagian dari suatu organisasi perusahaan, pengusaha seharusnya mampu memberikan suasana yang nyaman bagi pekerja/buruh di perusahaannya, Mary

Parker Follet mengatakan “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”.²⁴

Munculnya kesan negatif atas legalisasi *outsourcing*, bermuara pada perlakuan pengusaha yang tidak adil dan layak terhadap pekerja/buruh sehingga menimbulkan suasana yang tidak nyaman. Nyatanya pengusaha selalu menghendaki hasil kerja yang maksimal tetapi tidak menjalin hubungan yang harmonis dan manusiawi dengan pekerja/buruh mereka. Menurut Oliver Sheldon 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/buruh dapat terlaksana apabila pengusaha memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh 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,

²⁴ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi (Edisi Revisi)* (Mandar Maju, 2008), hlm 56.

Artikel

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.

Sedangkan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terdiri dari; penerapan K3 pesawat uap dan bejana tekan, penerapan K3 pesawat angkat dan angkut, penerapan K3 pesawat tenaga dan produksi, penerapan K3 instalasi listrik, penyalur petir, dan lift, penerapan K3 penanggulangan kebakaran, penerapan K3 konstruksi bangunan, penerapan K3 kesehatan tenaga kerja, penerapan K3 penyelenggaraan makanan di tempat kerja, penerapan K3 penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja dan P3K, penerapan K3 lingkungan kerja, penerapan K3 pengendalian bahan kimia berbahaya, penerapan K3 sanitasi dan higiene perusahaan, penerapan K3 pada kelembagaan K3, penerapan K3 keahlian dan personil K3 dan penerapan K3 Alat Pelindung Diri (APD), karena menurut sifat dan jenisnya, pekerjaan yang di-*outsource* dalam praktik *outsourcing* adalah pekerjaan-pekerjaan di luar pekerjaan pokok, maka tidak seluruh norma kerja dan norma K3 itu diterapkan. Hanya norma-norma tertentu saja yang harus diterapkan oleh pengusaha sesuai dengan bentuk pekerjaannya. Berikut penjelasan mengenai pengaturan perlindungan tenaga kerja di Kota Balikpapan:

1. Pengaturan Perlindungan Norma Kerja.

Dalam kasus *outsourcing* di Kota Balikpapan, 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.

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:

- a) Untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu; atau
- b) 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 mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b) 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.

Dalam Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP- 102/MEN/VI/2004 selanjutnya ditegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur, dengan perhitungan upah lembur sebagaimana diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 11 Kepmenakertrans Nomor: KEP-102/MEN/VI/2004, yang menentukan bahwa: Pasal 8 (1) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. (2) Cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan. Pasal 9 (1) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. (2) Dalam upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir. (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat. Pasal 10 (1) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah. (2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan

tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Pengaturan mengenai Waktu Istirahat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat dalam Pasal 79 sampai dengan Pasal 85 yang menegaskan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi:

- a) Waktu istirahat dan cuti (Pasal 79) yang meliputi: Pertama, Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya 1/2 jam setelah bekerja 4 jam terus-menerus (tidak termasuk jam kerja); Kedua, Istirahat mingguan terdiri dari 1 hari untuk 6 hari kerja/seminggu dan 2 hari untuk 5 hari kerja/seminggu; Ketiga, Cuti Tahunan dengan upah sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah bekerja 12 bulan terus-menerus, Keempat, 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;
- b) Hak untuk melaksanakan ibadah menurut agamanya (Pasal 80);
- c) Hak cuti haid (Pasal 81) dengan upah;
- d) Hak Istirahat hamil dan melahirkan serta gugur kandungan (Pasal 82);
- e) Hak kesempatan menyusui anak secukupnya selama waktu kerja (Pasal 83);
- f) Pekerja/buruh 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).

2. Pengaturan Perlindungan Pengupahan

Dasar hukum pengupahan adalah Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 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/buruh 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:
 - 1) Upah minimum;
 - 2) Upah kerja lembur;

- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja, karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- 5) Upah, karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- 7) Denda dan potongan upah;
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- 11) 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. 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:

- (1) Upah pekerja tetap dibayarkan secara bulanan;
- (2) Upah pekerja harian lepas, dibayarkan setiap minggu atau dua minggu sekali tergantung pada perjanjian yang pembayarannya berdasarkan hari kehadiran pekerja/buruh; dan
- (3) Upah pekerja/buruh borongan dibayarkan setiap minggu atau

berdasarkan hasil prestasi yang dicapai oleh pekerja baik secara perongan 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:

a) 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 dimasukan 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/natural 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.

3. Pengaturan Perlindungan Kecelakaan Kerja

Penerapan Kompensasi Kecelakaan Kerja Kecelakaan kerja (*Employment accident*) merupakan kecelakaan yang dialami oleh pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, atau dalam perjalanan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui (*Commuting accident*), serta penyakit yang timbul karena hubungan kerja (*Occupational disease*).

Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja wajib diberikan oleh pengusaha sebagai bentuk pertanggungjawabannya terhadap pekerja/buruh guna menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan adanya risiko-risiko dalam hubungan kerja, seperti kematian atau cacat baik fisik maupun mental yang dialami oleh pekerja/buruh karena kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja (*Employment accident*) merupakan kecelakaan yang dialami oleh pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, atau dalam perjalanan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui (*commuting accident*), serta penyakit yang timbul karena hubungan kerja (*Occupational disease*). Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja wajib diberikan oleh pengusaha sebagai bentuk pertanggungjawabannya terhadap pekerja/buruh guna menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan kecelakaan kerja.

Pelanggaran atas norma keselamatan dan Kesehatan Kerja

dalam praktik *outsourcing* di Kota Balikpapan lebih banyak terjadi dalam penerapan K3 kesehatan tenaga kerja dan penerapan K3 Alat Pelindung Diri (APD). Pekerja/buruh yang bekerja sebagai pembersih lahan kebun, tebang tebas, pemeliharaan (pemupukan pohon dan meracun rumput), serta pekerjaan panen buah memerlukan alat-alat kerja maupun Alat Pelindung Diri yang memadai untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya.

Karena disamping risiko bahaya kecelakaan kerja, juga berisiko timbulnya penyakit akibat kerja karena penggunaan bahan-bahan kimia untuk pupuk dan racun-racun tersebut. Setiap pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing* selalu berhadapan dengan potensi bahaya terjadinya kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) sesuai dengan jenis atau karakteristik perusahaan tempatnya bekerja.

Dimana Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja tersebut akan memberikan dampak yang sangat merugikan bagi pekerja/buruh, perusahaan dan masyarakat. Undang-undang telah mewajibkan agar pengusaha selalu mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*Control of accident loss*), serta mengidentifikasi dan menghilangkan (mengontrol) resiko yang tidak bisa diterima (*The ability to identify and eliminate unacceptable risks*) yang ada di lingkungan kerja, sehingga terjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Perlindungan pengaturan K3 dimaksudkan untuk melindungi para pekerja dan orang lain di tempat kerja serta menjamin agar setiap sumber produksi dapat dipakai secara aman dan efisien untuk

Artikel

kelancaran proses produksi. Penerapan norma K3 berlaku untuk seluruh lingkungan kerja termasuk di lingkungan kerja *outsourcing*.

Dalam Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
- 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - 2) Moral dan Kesusilaan; dan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Kota Balikpapan meliputi Perlindungan persyaratan hubungan kerja, perlindungan persyaratan pengupahan, perlindungan persyaratan waktu kerja waktu istirahat dan upah kerja lembur, perlindungan persyaratan jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja/buruh *outsourcing* di Kota Balikpapan tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pekerja/buruh merasa dirugikan secara ekonomi dan sosial, merasa diperlakukan tidak adil serta tidak manusiawi sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.

B. SARAN

Perlindungan terhadap tenaga kerja kontrak/*outsourcing* perlu diintensifkan baik dari sisi upah, keselamatan kerja dan hak berserikat. Temuan di Kota Balikpapan bahwa adanya perbedaan upah yang cukup mencolok antara pekerja lokal dan asing berpengaruh terhadap hubungan industrial. Dari sisi hak berserikat masih ada sebagian pengusaha, khususnya dari perusahaan, yang tidak menyukai keberadaan serikat pekerja. Masih ada perusahaan subkontraktor yang tidak menyediakan alat keamanan kerja. Permasalahan perlindungan tenaga kerja kontrak/*outsourcing* di Kota Balikpapan diperlukan kebijakan pemerintah agar mampu menekan pengusaha menghormati hak pekerja dalam berserikat.

Guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial dan melindungi pekerja/buruh maka hukum ketenagakerjaan harus ditegakkan, oleh karena itu perlu ada usaha meningkatkan kuantitas dan kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai penegak hukum ketenagakerjaan, dengan cara menambah personil pegawai pengawas ketenagakerjaan, memberikan sarana maupun fasilitas serta anggaran yang memadai untuk pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan, serta peningkatan kompetensi pegawai pengawas ketenagakerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. "PERAN PEMERINTAH DAERAH DI BIDANG PERTANAHAN DALAM PENGAKUAN DAN PERLINDUNGAN HAK ULAYAT MASYARAKAT HUKUM ADAT DI INDONESIA." *Jurnal de Jure Fakultas Hukum Universitas Balikpapan* 11, no. 1 (2019).

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan*

Artikel

- Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Bambang, R. Joni, and R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Darwati, and Aziz Budiarto. "Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)." *Lex Publica* 4, no. 3 (2017).
- Ganefri. *Perspektif Pedagogi Entrepreneurship Di Pendidikan Tinggi*. Depok: Kencana, 2007.
- Hr, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000.
- Irzal, M. Kes. *Dasar-Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja: Edisi 1*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum, Edisi Pertama Cetakan Ke-7*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Muchsini, Perlindungan. "Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia." *Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret*, 2003.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- ST, Much Nurachmad, and M. Hum. *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak*. Jakarta: VisiMedia, 2009.
- Triyanto, Djoko. *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi (Edisi Revisi)*. Mandar Maju, 2008.
- Wahyudi, Eko, Wiwin Yulianingsih, and Moh. Firdaus Solihin. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- A. Peraturan-Peraturan**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Pekerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 Tentang Sistem Jaminan Nasional