

# **PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KOTA DENPASAR TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* DI KOTA DENPASAR\***

Oleh:

I Wayan Angga Prawira\*\*

I Made Udiana\*\*\*

Bagian Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Udayana

## **ABSTRAK**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perihal sistem pekerja kontrak, terdapat sistem kontrak harian yang sering digunakan pada industri perhotelan di Bali terutama Kota Denpasar yaitu sistem kerja *outsourcing*. Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sebutkan istilah *outsourcing* namun disebutkan sebagai pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Permasalahan yang terjadi pada industri perhotelan tersebut menyebabkan para pekerja dengan kontrak kerja *outsourcing* kurang memiliki perlindungan hukum. Untuk menghindari terjadinya konflik, maka Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar perlu melakukan pengawasan terhadap para pekerja dan pengusaha. Berdasarkan uraian tersebut adapun permasalahan yang dibahas adalah bagaimanakah pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dalam rangka perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak *outsourcing* di Denpasar dan bagaimanakah pelaksanaan dalam

---

\* Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Terhadap Pekerja *Outsourcing* Di Kota Denpasar adalah karya ilmiah diluar ringkasan skripsi.

\*\* I Wayan Angga Prawira adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana.

\*\*\* I Made Udiana adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

perlindungan hukum oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar terhadap pekerja kontrak *outsourcing* di Denpasar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum empiris.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah bentuk pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dalam rangka perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Denpasar yaitu pengawasan preventif edukatif dan represif. Pengawasan preventif diatur dalam Pasal 173 UU Ketenagakerjaan dengan melakukan pembinaan terhadap organisasi pengusaha, organisasi serikat pekerja/buruh, dan organisasi profesi terkait. Pengawasan represif terhadap *outsourcing* terdapat dalam Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan menyebutkan mengenai akibat hukum kepada perusahaan/pemberi kerja melakukan yang menyimpang dari aturan mengenai *outsourcing* yang telah ditetapkan. Penerapan dalam perlindungan hukum oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar terhadap pekerja kontrak *outsourcing* di Denpasar belum sepenuhnya terlaksana.

**Kata Kunci : Pengawasan, Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar, Pekerja, Outsourcing, Kota Denpasar**

#### **ABSTRACT**

*Regarding the contract worker system, there is a daily contract system that is often used in the hotel industry in Bali, especially in the city of Denpasar, namely the outsourcing work system. Based on labor law, the term outsourcing originates from the provisions contained in Article 64 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. In contrast to the concept of outsourcing, Article 64 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower stipulates that there are two agreements that form the basis of the outsourcing process. The deviation of the concept of outsourcing as reflected in Article 64 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower is further aggravated by subsequent Articles, namely Article 65 paragraph 2 letter b, paragraph 8 and Article 66 paragraph 2 letter a, paragraph 4. Regulation of outsourcing in Law Number 13 Year 2003 regarding Manpower raises legal uncertainty. The method used in this research is empirical legal research methods.*

*The results of this study are a form of supervision conducted by the Denpasar City Manpower Office in the context of legal protection of outsourced contract workers in Denpasar namely educative and repressive preventive supervision. Preventive supervision is regulated in Article 173 of the Manpower Act by fostering employers' organizations, trade union organizations, and related professional organizations. Repressive supervision of outsourcing is contained in article 59 paragraph (7) of the Manpower Act, which states the legal consequences for companies / employers that deviate from the rules regarding outsourcing that have been determined. The application of legal protection by the Denpasar City Manpower Office to outsourced contract workers in Denpasar has not been fully implemented.*

*Keywords: Supervision, Department of Labor, Workers, Outsourcing, Kota Denpasar*

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Bali merupakan suatu daerah wisata di Indonesia yang terkenal akan keindahan alamnya, dan ditunjang dengan budaya yang menarik perhatian wisatawan, baik wisatawan domestic maupun wisatawan mancanegara. Untuk menunjang kegiatan wisatawan tersebut, maka terdapat beberapa fasilitas penunjang kegiatan wisatawan seperti perusahaan dan restaurant yang berkembang di Bali. Perkembangan fasilitas tersebut diperuntukkan agar wisatawan yang berkunjung ke Bali merasa nyaman selama berada di Bali dan membuat wisatawan lainnya tertarik untuk datang ke Bali.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian antara tenaga kerja dengan pengertian pekerja. Pada intinya tenaga kerja merupakan orang melakukan pekerjaan guna untuk memenuhi kebutuhan dirinya. Sedangkan pekerja yaitu orang yang menerima upah dari pengusaha. Pekerja yang bekerja dengan pengusahanya

memiliki kewajiban untuk bekerja. Dan juga memiliki hak-hak yang diterima oleh pekerja.<sup>1</sup>

Perlindungan hukum kepada karyawan diatur dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau disebut dengan UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemerintah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Tenaga kerja adalah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan dalam Pasal 1 angka 2 yaitu setiap orang dalam melakukan pekerjaannya mampu yang berguna untuk dihasilkannya jasa atau barang untuk dipenuhinya kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>2</sup>

Dalam peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada hakikatnya diberikannya suatu perlindungan bagi tenaga kerja terhadap pekerja, ini merupakan filosofi dasar yang lebih lanjut mengenai pembangunan ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah outsourcing sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

---

<sup>1</sup> I Wayan Agus Vijayantera, 2016, “Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016”, Vol. 38 No. 1, Kertha Patrika, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Bali, URL : <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/30091>

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 27.

<sup>3</sup> Laksanto Utomo, 2015, *Model Outsource di Indonesia*, Media Kampus Indonesia, Jakarta, hal. iv.

Sesuai dengan Peraturan Perundangan mengenai tenaga kerja perburuhan, yang dimana pada Pasal 88 ayat (3) menyebutkan bahwa hak-hak pekerja dalam mendapatkan upah meliputi; upah minimum bagi pekerja; upah kerja lembur karyawan; upah menjalankan hak waktu istirahatnya bagi buruh.<sup>4</sup> Kontrak kerja *outsourcing* termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau disingkat PKWT. Bagi para pekerja *outsourcing* diatur dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 64 ayat yang berbunyi : “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Berdasarkan atas latar belakang masalah diatas, penelitian ini akan membahas mengenai ”Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pekerja *Outsourcing* Di Kota Denpasar”

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian di atas, maka dapat diidentifikasi suatu permasalahan hukum yang ada di atas kedalaman suatu rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimanakah dasar kewenangan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Denpasar ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan dalam perlindungan hukum oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar terhadap pekerja kontrak *outsourcing* di Denpasar ?

---

<sup>4</sup> Diah Fitriani, 2015, “Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan Atas Upah dan Waktu Kerja Dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja”, Vol. 4 No. 2, Jurnal Magister Hukum Udayana, Universitas Udayana, Bali, URL : <http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/view/17542>

### **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Dari penelitian tujuan ini ialah untuk diketahui pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dalam rangka perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak *outsourcing* di Denpasar dan penerapan dalam perlindungan hukum oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar terhadap pekerja kontrak *outsourcing* di Denpasar

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 METODE PENELITIAN**

Penulisan karya ilmiah ini digunakan jenis hukum penelitian empiris. Penelitian hukum empiris yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan observasi atau penelitian dengan secara langsung terjun ke lapangan guna untuk mendapatkan kebenaran yang akurat dalam penulisan skripsi.

### **2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **2.2.1 DASAR KEWENANGAN PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENI KOTA DENPASAR TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* DI KOTA DENPASAR**

*Outsourcing* merupakan salah satu jenis perjanjian pekerja kontrak. Pekerja kontrak juga dapat diklasifikasikan dengan dua tipe yang berbeda, yaitu :

1. kontrak langsung dari perusahaan.

2. kontrak tidak langsung melalui perusahaan *outsourcing*.<sup>5</sup>

Dasar pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, pelaksanaan pengawasan bertujuan:

1. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan,
2. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif daripada Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang luas
3. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru.<sup>6</sup>

Dasar Kewenangan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pekerja Outsourcing di Kota Denpasar berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab XIV yaitu terdiri dari Pasal 176 sampai dengan Pasal 181 yaitu :

Pasal 176 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenaga-kerjaan yang mempunyai kompetensi dan

---

<sup>5</sup> Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, hal. 44.

<sup>6</sup> Jehani, Libertus, 2008, Hak-Hak Karyawan Kontrak, Penerbit Forum Sahabat , Jakarta, h.20.

independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 177 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 178 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.
- (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 179 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.
- (2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 180 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 181 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan



tugasnya sebagai-mana dimaksud dalam Pasal 176 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan wajib :

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Denpasar bahwa terkait dasar kewenangan pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Denpasar sesuai dengan ketentuan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga pengawas tersebut memiliki kewenangan sesuai dengan aturan yang berlaku. Tenaga pengawas diterjunkan seperti pegawai dan pejabat untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan terkait pekerja *outsourcing*.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 182 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Bentuk Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Denpasar adalah pengawasan preventif edukatif dan represif. Pengawasan Preventif bertujuan untuk mencegah adanya penyimpangan dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak *outsourcing*. Pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak *outsourcing* Kota Denpasar dilaksanakan dengan melakukan pembinaan.

Pengawasan preventif diatur dalam Pasal 173 UU Ketenagakerjaan dengan melakukan pembinaan terhadap organisasi pengusaha, organisasi serikat pekerja/buruh, dan organisasi profesi terkait. Pembinaan dilakukan pengawas ketenagakerjaan dengan tujuan agar pelaksanaan *outsourcing*

dapat terjadi sesuai dengan yang direncanakan dalam aturan perundang-undangan. Pengawasan represif terhadap *outsourcing* terdapat dalam pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan menyebutkan mengenai akibat hukum kepada perusahaan/pemberi kerja melakukan yang menyimpang dari aturan mengenai *outsourcing* yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak I Made Widhyantara selaku Pegawai Kearsipan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar untuk melaksanakan bentuk dari pengawasan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar memiliki prosedur yang harus dilaksanakan. Prosedur pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar yaitu,

- (a) perencanaan,
- (b) pelaksanaan, dan
- (c) pelaporan. (wawancara tanggal 12 April 2019)

## **2.2 PENERAPAN PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI HAK PEKERJA BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* DI DENPASAR**

Perlindungan hukum mengenai tenaga kerja *outsourcing* tersebut masih menjadi salah satu fenomena pelanggaran hukum di Indonesia, hal ini dikarenakan penggunaan tenaga kerja *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang telah berjalan tersebut. Salah satu permasalahan hukum yang terkait dengan penerapan tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia adalah bagaimana hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dan perusahaan pengguna jasa

tenaga kerja dan kemudian bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa bila adanya karyawan *outsourcing* yang melanggar aturan kerja pada di lokasi perusahaan pemberi kerja.<sup>7</sup>

Menurut Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No.13 Tahun 2003 bahwa karyawan *outsourcing* atau pekerja ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing* tentu sudah sewajarnya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* tersebut, agar suatu hubungan kerja yang harmonis dan dinamis dalam suatu perusahaan tetap terjaga. Meskipun, apabila terjadi suatu perselisihan terhadap perburuhan penyelesaiannya adalah antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*.

Pekerja *outsourcing* merupakan pihak yang paling dirugikan sekali dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka buruh *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja atau buruh biasa, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun. Masa kerja buruh *outsourcing* tidak merupakan faktor penentu, karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbarui, sehingga masa pengabdian dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak kerja antara perusahaan dengan buruh. Hak lainnya juga diatur dalam Pasal 156 UMPK seperti, pesangon, uang pengganti perumahan dan pengobatan dan uang pengganti cuti tahunan yang diatur dalam undang-undang tentang Ketenagakerjaan, karyawan *outsourcing* yang bersangkutan saat penghentian hubungan kerja, serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan, merupakan bukan hak dari buruh *outsourcing*.

---

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, h.20

Hak-hak yang tidak terlaksana dalam perjanjian kerja waktu tertentu, salah satunya pekerja *outsourcing* untuk pekerja kontrak *outsourcing* pada Kota Denpasar adalah terkait hak untuk menjadi pekerja tetap, hak cuti yang dibayarkan termasuk hak pekerja perempuan pada saat hamil dan biaya persalinan. Perjanjian kerja waktu tertentu di Kota Denpasar pada suatu perusahaan terkadang terdapat masalah dimana para pekerja *outsourcing* yang digunakan melebihi jangka waktu lebih 3 tahun.

Soepomo menurut dalam Abdul Khakim membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja/buruh, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Wayan Sumarsih selaku salah satu pekerja *outsourcing* pada Kota Denpasar, yang bersangkutan telah bekerja selama 6 tahun di suatu perusahaan *outsourcing* sebagai teller Bank tanpa terputus dengan tiap tahunnya mendapatkan perpanjangan kontrak *outsourcing* tanpa ada kesempatan menjadi pekerja tetap di perusahaan dia bekerja. Hal ini berarti yang bersangkutan telah 5 kali mendapatkan perpanjangan kontrak dan statusnya tetap sebagai pekerja

---

<sup>8</sup> Abdul Khakim Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, h.61.

kontrak *outsourcing* dan belum diangkat sebagai pekerja tetap/permanen. (wawancara pada 24 Desember 2018).

Begitu juga dengan Ibu Silvia Nanik selaku salah satu pekerja *outsourcing* pada Kota Denpasar, yang bersangkutan telah bekerja selama 4 tahun di suatu perusahaan *outsourcing* sebagai teller Bank tanpa terputus dengan tiap tahunnya mendapatkan perpanjangan kontrak *outsourcing* tanpa ada kesempatan menjadi pekerja tetap di perusahaan dia bekerja. (wawancara pada 24 Januari 2018).

Perpanjangan adalah melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari. Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka secara otomatis hubungan kerja berakhir. Mengenai perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, pada dasarnya pekerja *outsourcing* yang termasuk dalam klasifikasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. (Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan)

Dalam hal pengusaha ingin melakukan perpanjangan pekerja *outsourcing*, maka paling lama tujuh hari sebelum pekerja *outsourcing* berakhir pihak pemberi kerja/pengusaha telah memberikan pemberitahuan secara tertulis maksud mengenai perpanjangan pekerja *outsourcing* tersebut kepada pekerja *outsourcing* yang bersangkutan. (Pasal 59 ayat 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan, perpanjangan pekerja *outsourcing* yang termasuk dalam klasifikasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan sebanyak satu kali dengan jangka waktu paling lama satu tahun.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa “perjanjian kerja *outsourcing* dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan”. Pasal 10 ayat (2) bahwa “dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja *outsourcing* berubah menjadi pekerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)”. Mengacu pada ketentuan tersebut maka praktik memperpanjang kontrak kepada pekerja *outsourcing* yang dilakukan berkali-kali oleh pihak manajemen perusahaan adalah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku.

Selain mengenai waktu perjanjian kerja yang melebihi aturan, perlindungan bagi pekerja perempuan pekerja *outsourcing* di Kota Denpasar belum dilaksanakan oleh pihak manajemen perusahaan secara maksimal. Sebagai contoh mengenai hak cuti hamil dan cuti melahirkan. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 82 ayat (1) mengatur hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan. “Pekerja/buruh perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan”. Namun bagi hak ini, keluarga pekerja wajib memberi kabar ke perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan

serta wajib memberikan bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.

Kenyataannya adalah pekerja *outsourcing* wanita tidak mendapatkan hak cuti dibayar yang dapat digunakan selama masa persalinan. Terdapat kasus dimana pekerja perempuan yang masih berstatus *outsourcing* tidak mendapatkan cuti hamil dibayar karena status *outsourcingnya*.

Selain itu juga hak sebagai pekerja perempuan berhak mendapatkan biaya persalinan. Hak ini belum dilaksanakan oleh pihak manajemen Kota Denpasar dikarenakan seluruh pekerja yang berstatus *outsourcing* tidak mendapatkan tunjangan selain gaji pokok, biaya transportasi dan biaya makan. Walaupun berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tentang jaminan sosial tenaga kerja, perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000/bulan wajib mengikut sertakan karyawannya dalam program Jamsostek. Salah satu program jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup pemeriksaan dan biaya persalinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Komang Budiantra selaku salah satu pekerja *outsourcing* pada Kota Denpasar, yang bersangkutan telah bekerja selama 4 tahun di suatu perusahaan *outsourcing* sebagai *security*. Bahwa dalam perjanjian kerja tidak dicantumkan mendapatkan BPJS. (wawancara pada 24 Desember 2018).

Pelanggaran dari perlindungan hak kepadap pekerja *outsourcing* adalah perihal jaminan kesehatan. Perihal hambatan bagi manajemen Perusahaan untuk mendaftarkan seluruh pekerja agar mendapatkan jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, wawancara dilakukan kepada ibu Dewi selaku salah satu HRD PT.

Sanidata Bali yang berada di Kota Denpasar menyatakan bahwa hambatannya adalah dimana pekerja *outsourcing* tersebut hanya memiliki kontrak kerja langsung dengan penyedia jasa *outsourcing* saja. Jadi pihak Perusahaan tidak memiliki kekuasaan untuk melakukan pendaftaran keikutsertaan BPJS kepada seluruh pekerja *outsourcing* yang bekerja di Perusahaan. Selain itu pihak pekerja dibagian *cleaning service* juga sering berganti – ganti sesuai dengan penempatan yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan *outsourcing*. (wawancara pada 24 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa pihak manajemen perusahaan tidak dapat mendaftarkan program BPJS kepada seluruh pekerja *outsourcing* yang bekerja sebagai *cleaning service* di Perusahaan. Hal tersebut karena kontrak kerja yang terjalin antara pihak Perusahaan dengan perusahaan *outsourcing* hanya sebatas kuota pekerja, dimana pekerja yang bekerja dapat ditukar dengan pekerja lain sesuai dengan keputusan dari pihak manajemen perusahaan *outsourcing*.”

Wawancara juga dilakukan kepada para pekerja bagian *cleaning service* yang bekerja secara *outsourcing* di Perusahaan yang beroperasi di Kota Denpasar. Bapak I Putu Erawan yang bekerja di perusahaan *outsourcing* telah ditempatkan di Perusahaan selama kurang lebih 1 tahun bahwa BPJS hanya didaftarkan oleh pihak manajemen *outsourcing*, namun biaya BPJS tersebut harus dibayarkan langsung dari gaji pokok pegawai sendiri. Banyak rekannya yang tidak membayar iuran BPJS karena merasa keberatan pendapatnya dipotong untuk penggunaan BPJS ketenagakerjaan. Bapak I Putu Erawan sendiri juga sudah sekitar 6 bulan tidak membayar premi BPJS karena



perusahaan *outsourcing* tidak bertanggung jawab terhadap keikutsertaan BPJS karyawannya. (wawancara pada 24 Desember 2018)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa pihak perusahaan *outsourcing* hanya sekadar mendaftarkan karyawannya pada program BPJS ketenagakerjaan, namun premi dari BPJS tersebut tidak dibayarkan oleh perusahaan. Perusahaan *outsourcing* tidak memiliki audit terhadap keikutsertaan pekerja dalam proses pembayaran iuran BPJS ketenagakerjaan sehingga tidak seluruh pekerja masih aktif dalam program BPJS ketenagakerjaan.

### **III. PENUTUP**

#### **3.1 KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan berdasarkan pembahasan diatas yaitu :

1. Dasar Kewenangan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Terhadap Pekerja Outsourcing di Kota Denpasar berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab XIV, tenaga pengawas tersebut memiliki kewenangan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 182 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Penerapan dalam perlindungan hukum oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar terhadap pekerja kontrak *outsourcing* di Denpasar belum sepenuhnya terlaksana. Penyedia jasa *outsourcing* di Denpasar belum secara maksimal terkait hak-hak pekerja kontrak

*outsourcing* yang tidak terlaksana dalam perjanjian kerja waktu tertentu, salah satunya pekerja *outsourcing* untuk pekerja kontrak *outsourcing* pada Kota Denpasar adalah terkait hak untuk menjadi pekerja tetap, hak cuti yang dibayarkan termasuk hak pekerja perempuan pada saat hamil dan biaya persalinan. Perjanjian kerja waktu tertentu di Kota Denpasar pada suatu perusahaan terdapat masalah dimana para pekerja *outsourcing* yang digunakan melebihi jangka waktu lebih 3 tahun.

### **3.2 Saran**

Adapun saran berdasarkan kesimpulan diatas yaitu :

- 1, Bagi pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar bahwa diperlukan pengawasan yang lebih maksimal terkait perlindungan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak *outsourcing*, sehingga kepastian hukum terlaksana dengan baik terhadap pekerja kontrak *outsourcing*.
2. Bagi penyedia jasa *outsourcing* di Kota Denpasar agar mematuhi peraturan perundang-undangan yang terkait kewajibannya yang harus dilaksanakan secara maksimal sehingga pekerja kontrak *outsourcing* memperoleh keadilan.

### **DAFTAR PUSTAKA.**

#### **Buku-Buku:**

Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

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

Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta

Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Laksanto Utomo, 2015, *Model Outsource di Indonesia*, Media Kampus Indonesia, Jakarta.

Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti

**Jurnal Ilmiah:**

Diah Fitriani, 2015, “Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan Atas Upah dan Waktu Kerja Dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja”, Vol. 4 No. 2, Jurnal Magister Hukum Udayana, Universitas Udayana, Bali, URL : <http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/view/17542>

I Wayan Agus Vijayantera, 2016, “Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016”, Vol. 38 No. 1, Kertha Patrika, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Bali, URL : <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/30091>

**Peraturan Perundang-Undangan:**

Republik Indonesia, 2003, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia, Jakarta.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

