

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
OUTSOURCNG
(Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Hukum Fakultas Hukum**

Oleh :

AGUNG RAHAYU

C100.150.202

**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING*

(Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun)

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

AGUNG RAHAYU

C100 150 202

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



(Darsono S.H., M.H.)

HALAMAN PENGESAHAN
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING*
(Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun)

OLEH
AGUNG RAHAYU
C 100 150 202

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Selasa, 16 Juli 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Darsno, S.H., M.H.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.H.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Septarina Budiwati, S.H., M.H., C.N
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan,




Prof. Dr. H. Khudzaifah Dimvati, S.H., MH.
NIK.573/NIDN. 0727085803

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 16 Juli 2019

Penulis



AGUNG RAHAYU

C100150202

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING (Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun)

Abstrak

Dalam era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang sangat ketat saat ini, maka perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien, salah satunya dengan cara melimpahkan sebagian pekerjaan penunjang kepada perusahaan lain atau yang lebih dikenal dengan outsourcing. Hal inilah yang dilakukan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun yang melimpahkan sebagian pekerjaannya kepada PT Aesha. Namun dalam pelaksanaan kegiatan ini, tenaga kerja kerap kali belum mendapatkan perlindungan hukum secara maksimal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tenaga kerja menjadi pihak terlemah dalam perjanjian kerja dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing perlu diperhatikan dalam berbagai aspek pekerjaan.

Kata Kunci : perlindungan hukum, tenaga kerja, outsourcing

Abstract

In the era of globalization and the demands of competition in the business world that is very tight today, the company is required to try to improve the performance of its business through effective and efficient management of the organization, one of which is delegating part of the work to other companies or better known as outsourcing. This is what was done by the Islamic Hospital of Siti Aisyah Madiun which delegated part of its work to PT Aesha. However, in the implementation of this activity, the work often does not get maximum legal protection in accordance with applicable laws and regulations. The workforce becomes the weakest party in the employment agreement with the company that employs it. Therefore legal protection for outsourcing workers needs to be considered in various aspects of work.

Keywords: legal protection, labor, outsourcing

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 2 ialah *“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”*. Tenaga kerja (Sumber Daya Manusia) merupakan suatu aspek yang berpengaruh terhadap semua perkembangan perekonomian di dunia khususnya di Indonesia. Tenaga kerja tidak terlepas dari pembangunan, tenaga kerja tidak terlepas dari

kehidupan, dan tenaga kerja merupakan tonggak utama perekonomian suatu bangsa, disamping Sumber Daya Alam dan Teknologi.

Tenaga kerja sangatlah luas artinya meliputi semua pejabat Negara seperti Presiden, Ketua dan anggota DPR, DPA, MPR, Menteri, semua pegawai Negara baik sipil maupun militer dan kepolisian, semua pengusaha, buruh, semua pekerja, penganggur dan sebagainya. Dari sekian banyak tenaga kerja disini penulis akan membahas mengenai tenaga kerja *outsourcing*.

Alasan utama *outsourcing* bagi perusahaan adalah meningkatkan konsentrasi bisnis karena kegiatan operasional telah dilimpahkan kepada pihak lain, membagi resiko operasional yakni *outsourcing* membuat resiko operasional perusahaan bisa terbagi kepada pihak lain, sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lainnya, efisiensi biaya dengan pemanfaatan dana yang sebelumnya digunakan untuk investasi bisa difungsikan sebagai biaya operasional, mengerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten didalam bidangnya karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah tenaga kerja yang sudah terlatih dan kompeten dalam bidangnya dan yang terakhir adalah mekanisme kontrol menjadi lebih baik.

Dalam beberapa tahun setelah terbitnya undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pelaksanaan *outsourcing* masih mengalami berbagai kelemahan terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Terlepas dari hal tersebut, pada dasarnya praktek *outsourcing* tidak dapat dihindari oleh pengusaha, apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan berlakunya Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha seakan mendapat legalisasi memberlakukan praktek *outsourcing* tanpa memperhatikan hal-hal yang dilarang oleh Undang-Undang

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* pada Rumah

Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, (2) Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian sengketa bila ada tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* yang telah disepakati.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah : (1) Manfaat Teoritis (a) penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada pembaca terhadap pengetahuan serta pemikiran yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum, (b) penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai literatur maupun referensi yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah : mampu menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca dalam hal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun dan ketentuan-ketentuan didalamnya.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis empiris yang bersifat deskriptif. Karena pendekatan yang dilakukan merupakan pendekatan terhadap pelaksanaan hukum dalam melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja. Sumber data terdiri dari data primer yaitu hasil wawancara dan perjanjian kerja sedangkan data sekunder yaitu bahan hukum primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dengan mempelajari dari bahan pustaka yang akan dijadikan dasar untuk melakukan penelitian dan studi lapangan yaitu untuk mengumpulkan data primer yang dilakukan dengan cara wawancara dengan pihak yang terkait dengan objek penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perjanjian Kerjasama Dalam Penyediaan Tenaga Kerja *Outsourcing*

Perjanjian kerjasama dalam penyediaan tenaga kerja *outsourcing* adalah perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja

outsourcing dengan maksud untuk melimpahkan sebagian kegiatan perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*.

Adapun pihak-pihak dalam perjanjian kerjasama penyediaan tenaga kerja *outsourcing* diantaranya adalah :

- 3.1.1 Pemberi kerja, dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (1), Pemberi kerja yakni perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain yaitu kepada pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sementara apabila merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 6 menyebutkan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan adalah setiap bentuk yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan upah atau imbalan dalam bentuk lain dan Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
- 3.1.2 Perusahaan yang penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*, yakni perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya adalah memasok atau menyediakan jasa pekerja atau buruh kepada perusahaan pemberi kerja untuk pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja.
- 3.1.3 Pekerja *Outsourcing* yaitu tiap orang yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* yang dipekerjakan di perusahaan pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan yang berbeda.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun perjanjian kerja *outsourcing* sudah pada kegiatan yang sesuai peraturan perundang-undangan yaitu jasa kebersihan (*cleaning service*) tetapi mengenai kesejahteraan tenaga kerja atau buruh kurang di perhatikan oleh pihak penyedia jasa tenaga kerja seperti ketika kontrak berakhir yang diakibatkan karena

masa kontrak berakhir maupun mengundurkan diri secara suka rela tidak mendapatkan uang pesangon dari pihak penyedia jasa tenaga kerja, hanya mendapat upah gaji selama masa kerja saja dan juga mengenai jaminan sosial, asuransi kesehatan dan keselamatan kerja belum diberikan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja kepada tenaga kerja *outsourcing* walaupun ada itu harus melalui kesepakatan dari tenaga kerja dan disesuaikan dengan UMK (upah minimum Kota).

3.2 Perbedaan Tenaga Kerja *Outsourcing* dengan Tenaga Kerja Tetap

Berangkat dari pengertiannya *outsourcing* menurut pendapat *Maurice Greaver*, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terkait dalam kontrak kerja sama dan juga menurut definisi beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* di Indonesia bahwa *outsourcing* adalah disebut sebagai alih daya yaitu pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).

Sementara tenaga kerja tetap yaitu tenaga kerja yang memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur atau berkala dan di rekrut langsung oleh perusahaan pemberi kerja yang bersangkutan tanpa melalui pihak penyedia jasa tenaga kerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan tenaga kerja tetap ini dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya tetap dan terus menerus.

Berdasarkan wawancara penulis dengan manager umum Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun mengatakan “kalau perbedaan tenaga kerja tetap dengan *outsourcing* ya jelas bedanya pada hak dan kewajibannya kalau tenaga kerja tetap terkait dengan Rumah Sakit langsung sementara tenaga kerja *outsourcing* terkait dengan perusahaan penyedia jasa walaupun misalnya kita kurang puas dengan kinerjanya kita komplainnya pun kepada perusahaan penyedia jasa, jadi kalau tenaga kerja tetap di sini biasanya diwajibkan mengikuti pengajian muhammadiyah sementara tenaga kerja *outsourcing* kita tidak bisa mewajibkan karena tanggung jawabnya kepada perusahaan penyedia jasa”.

3.3 Jaminan Perlindungan Hukum Tenaga kerja *Outsourcing*

Secara yuridis setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan 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 sebagai mana yang dimaksud dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Secara teoritis Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja terdapat 3 hal yaitu :

Pertama, perlindungan ekonomis merupakan perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan tenaga kerja atau buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya. Dalam praktiknya di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun di jelaskan dalam perjanjian kerja waktu tertentu pasal 2 bahwa upah yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing* diberikan sesuai dengan nilai kontrak yang di setuju *customer* dan juga ditambah upah lembur sesuai aturan perusahaan beserta THR diberikan secara proporsional dan system pembayaran upah periode satu bulan.

Menurut penulis berat sebelah atau lebih menguntungkan pihak *penyedia* tenaga kerja saja, karena tenaga kerja hanya menerima upah pokok dan tambahan ketika bekerja lembur serta THR yang proporsional dan itu belum pasti jumlahnya, padahal berdasarkan pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Kedua, perlindungan sosial. Perlindungan yang berkenaan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan tenaga kerja atau buruh mengenyam dan *mengembangkan* kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.

Menurut penulis hal ini sangat timpang sekali karena berdasarkan pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *memberikan* jaminan terhadap kesehatan setiap tenaga kerja, namun pada prakteknya

hak-hak untuk menjamin kesehatan tenaga kerja *outsourcing* belum diberikan oleh penyedia jasa tenaga kerja secara penuh walaupun ada itu harus melalui kesepakatan dari tenaga kerja dan disesuaikan dengan UMK (Upah Minimum Kota) sebagaimana yang hal tersebut sudah diatur dalam pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Ketiga, perlindungan teknis. Perlindungan yang berkenaan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar tenaga kerja atau buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Dalam praktiknya PT Aesha hanya memberikan jaminan sosial dengan BPJS (badan penyelenggara jasa kesehatan) kepada tenaga kerja *outsourcing* jika diperjanjikan terlebih dahulu dan akan disesuaikan dengan UMK sehingga hal tersebut memberatkan tenaga kerja yang harusnya mendapatkan hal tersebut karena sudah menjadi hak tenaga kerja.

3.4 Masalah Yang Dihadapi Tenaga Kerja *Outsourcing*

Alasan utama *outsourcing* bagi perusahaan adalah meningkatkan konsentrasi bisnis karena kegiatan operasional telah dilimpahkan kepada pihak lain, membagi resiko operasional yakni *outsourcing* membuat resiko operasional perusahaan bisa terbagi kepada pihak lain, sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lainnya, efisiensi biaya dengan pemanfaatan dana yang sebelumnya digunakan untuk investasi bisa difungsikan sebagai biaya operasional, mengerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten didalam bidangnya karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah tenaga kerja yang sudah terlatih dan kompeten dalam bidangnya dan yang terakhir adalah mekanisme kontrol menjadi lebih baik.

Praktek *outsourcing* lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja yang selama ini banyak dirugikan dan banyak perusahaan-perusahaan yang menggunakan system ini, termasuk pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun yang bekerjasama dengan PT. Aesha sebagai penyedia tenaga kerja *outsourcing*, karena setiap hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya

job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja. Pelaksanaan *outsourcing* banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja.

3.5 Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja *Outsourcing*

Penyelesaian sengketa tenaga kerja sudah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, namun pada prakteknya penyelesaian sengketa tenaga kerja *outsourcing* tidak selalu sesuai dengan peraturan perundang-undang dalam artian ada beberapa perusahaan yang benar-benar menjalankan penyelesaian sengketa sesuai dengan Undang-Undang ada pula perusahaan yang menyelesaikan sengketa dengan secara kekeluargaan.

Sementara Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan PT Aesha tidak dijelaskan mengenai penyelesaian sengketa atau permasalahan apabila tenaga kerja melanggar perjanjian kerja yang telah dibuat, namun dari hasil wawancara penulis dengan PT. Aesha sebagai penyedia tenaga kerja *outsourcing* di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun mengatakan “jika ada tenaga kami yang kurang baik atau malah melanggar perjanjian kerja kami akan menyelesaikan dengan musyawarah kekeluargaan, seharusnya ya mereka ganti rugi atas sisa kontrak yang tidak bisa diselesaikan, tapi kami ya tidak seperti itu kaku terhadap hal tersebut.

Sementara berdasarkan wawancara penulis dengan warsito salah satu pimpinan rumah sakit islam siti aisyah madiun jika ada tenaga kerja *outsourcing* yang kurang baik atau melanggar perjanjian kerja *outsourcing* maka pihak rumah sakit akan memberikan masukan kepada pihak pemborong kerja yaitu PT. Aesha dan di setiap akhir periode kontrak akan diadakan evaluasi antara pemberi kerja yaitu rumah sakit islam siti aisyah madiun dengan penerima pemborongan kerja, dalam evaluasi tersebut bisa ditentukan kontrak tersebut lanjut atau tidak berdasarkan kinerja tenaga kerja yang berada di rumah sakit islam siti aisyah madiun.

4 PENUTUP

Berdasarkan uraian data-data yang di peroleh penulis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Perjanjian Kerjasama Dalam Penyediaan Tenaga Kerja *Outsourcing* pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun dilakukan dengan PT. Aesha sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan bekerja pada bidang kebersihan hal tersebut berdasarkan MOU No. 001/ASH-MDN/MoU/II/2018 antara Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun dengan PT. Aesha.

Tenaga kerja *outsourcing* merupakan tenaga kerja yang dipasok dari luar perusahaan lain yaitu perusahaan yang khusus menyediakan tenaga kerja *outsourcing* untuk kegiatan penunjang suatu perusahaan sementara tenaga kerja tetap adalah tenaga kerja tetap yaitu tenaga kerja yang memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur atau berkala dan di rekrut langsung oleh perusahaan pemberi kerja yang bersangkutan tanpa melalui pihak penyedia jasa tenaga kerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan tenaga kerja tetap ini dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya tetap dan terus menerus.

Jaminan Perlindungan Hukum Tenaga kerja *Outsourcing* di bagi menjadi tiga hal yaitu *Pertama*, perlindungan ekonomis merupakan perlindungan yang berkenaan dengan usaha-usaha untuk memberikan tenaga kerja atau buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya. *Kedua*, perlindungan sosial. Perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan tenaga kerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Dalam pelaksanaanya tenaga kerja *outsourcing* tidak dijamin mengenai tunjangan hari tua, maupun jaminan apabila terjadi kecelakaan dalam menjalankan tugasnya, *Ketiga*, perlindungan teknis. Perlindungan yang berkenaan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar tenaga kerja atau buruh

terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Masalah-masalah yang dihadapi tenaga kerja *outsourcing* meliputi ditabraknya peraturan yang mengatur tentang jenis pekerjaan yang diperbolehkan dalam system *outsourcing* karena pada prakteknya hampir disetiap jenis pekerjaan baik swasta maupun BUMN menggunakan system *outsourcing*, minimnya pengawasan serta adanya oknum baik dari pemerintahan maupun dari pihak perusahaan.

Penyelesaian sengketa tenaga kerja dapat dilakukan melalui dalam maupun luar pengadilan. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan jika menggunakan penyelesaian melalui luar pengadilan : *Pertama*, penyelesaian di tingkat perusahaan, meliputi : (a) penyelesaian keluhan kesah karyawan, proses penyelesaian ini pada umumnya diatur dalam peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama. (b) penyelesaian oleh LKS Bipartit, *Kedua*, penyelesaian melalui mediasi, , *Ketiga*, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, *Keempat*, penyelesaian melalui arbitrase, Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu yang didalamnya berisi jangka waktu, penempatan, pemutusan hubungan kerja , pengupahan dan fasilitas , disiplin karyawan dan berakhirnya perjanjian.

Hendaknya pihak penyedia tenaga kerja dalam hal ini PT Aesha dapat mengusahakan agar lebih memaksimalkan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* dengan cara membawa pertimbangan kesejahteraan tenaga kerja tersebut agar mendapatkan upah yang layak dari pelimpahan pekerjaan dari Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun bisa lebih ditingkatkan. Perlu dibentuknya wadah atau organisasi tingkat perusahaan untuk pekerja *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adrian, Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Soepomo, Imam 2001, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Jakarta: Djambatan.
- Setia Tunggal, Hadi, 2013, *Pokok-Pokok Outsourcing*, Jakarta: Harvarindo.
- Setia Tunggal, Hadi, 2013, *Pokok-Pokok Outsourcing*, Jakarta: Harvarindo, hal. 19.
- Yasar, Iftida, 2008, *Sukses Implementasi Outsourcing*, Jakarta Pusat: PPM Manajemen.

Jurnal

- Arliman S, Laurensius, 2017, *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Selat, Vol. 5 Nomor. 1.
- Julianti ,Lis, 2015, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, Jurnal Advokasi, Vol. 5 No. 1.
- Susanto, Heru dan Andrianto Adhi Nugroho, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Yuridis, Nomor 2 Vol.3

Karya Ilmiah

- Indah Alamsari, Heppy, 2010, *Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar*. Karya ilmiah skripsi

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
Kitab Undang-undang Hukum Perdata atau BW (*Burgelijk wetboek*)