

**TINJAUAN YURIDIS JAMINAN SOSIAL YANG DIPEROLEH PEKERJA
OUTSOURCING DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003**

JURNAL ILMIAH



Oleh :

TRISNA CHAERU SULTHONI

D1A015261

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MATARAM

MATARAM

2020

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL ILMIAH

**TINJAUAN YURIDIS JAMINAN SOSIAL YANG DIPEROLEH PEKERJA
OUTSOURCING DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003**



Oleh :

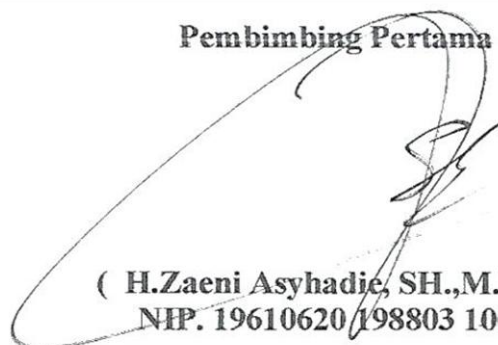
TRISNA CHAERU SULTHONI

D1A015261

Menyetujui,

Pada tanggal, _____

Pembimbing Pertama



**(H.Zaeni Asyhadie, SH.,M.Hum)
NIP. 19610620/198803 1001**

**“TINJAUAN YURIDIS JAMINAN SOSIAL YANG DIPEROLEH
PEKERJA OUTSOURCING DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003”**

**TRISNA CHAERU SULTHONI
D1A015261**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja outsourcing pada perusahaan outsourcing, serta mengetahui perlindungan hukum yang diberikan oleh Undang-Undang apabila terdapat karyawan yang tidak mendapatkan jaminan sosial dari perusahaan outsourcing, penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan Pendekatan Perundang-undangan, Konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam perlindungan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja outsourcing dapat dilakukan baik dengan cara memberikan santunan, tuntunan maupun dengan cara meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Kata Kunci : Tinjauan Yuridis jaminan sosial tenaga kerja outsourcing

**LEGAL REVIEW AGAINST THE SOCIAL SECURITY FOR OUTSOURCED
LABORS UNDER THE LAW NUMBER 13 OF 2003**

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the implementation of social security for outsourced workers in the outsourcing companies, and the legal protection provided by the Act in the event that there are employees do not have social security from outsourcing companies. This is a normative legal research with the statutory and conceptual approaches. The results of the research shows that the legal protection of social security for outsourced workers can be executed by means of providing compensation, guidance, increasing recognition of human rights, physical and socio-economic protection through norms that applies in companies.

Keywords: legal review, social security, outsourced workers

I PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan Negara berkembang yang dimana pada masa kini sedang giat-giatnya membangun dan meningkatkan kualitasnya dalam berbagai sector, terlebih lagi dengan diwujudkan nya gagasan para pemimpin di Negara Asia Tenggara (ASEAN) yakni kebijakan tentang Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA),

Pada hakikatnya, kedudukan tenaga kerja secara yuridis berdasarkan ketentuan pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dan majikan adalah tidak sama (terutama yang unskilllabour). Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan.¹

Dalam bidang ketenagakerjaan outsourcing dapat diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan².

Dewasa ini banyak diberitakan dimana para buruh/pekerja kontrak yang tidak diperhatikan kesejahteraannya oleh perusahaan, sehingga mereka melakukan

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, Hal. 9

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, 2014, Hal. 168

aksi demonstrasi yang menuntut kebijaksanaan perusahaan untuk lebih memerhatikan nasib para pekerja mereka terutama buruh/pekerja outsourcing dalam memberikan perlindungan dan jaminan sosial.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 99 Ayat (1) mengatakan “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Tetapi masih banyak pekerja yang belum mengerti atau mengetahui tentang perlindungan yang diberikan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tersebut, sehingga banyak pekerja yang merasa dirugikan karena mereka banyak yang tidak mendapatkan hak-haknya.

Disamping itu banyak juga perusahaan-perusahaan yang berlaku “NAKAL” dengan tidak memberikan hak-hak dari buruh/pekerja, salah satunya perusahaan banyak yang tidak mendaftarkan para pekerjanya untuk mendapatkan jaminan sosial, sedangkan Undang-Undang sudah mewajibkan kepada setiap perusahaan untuk mendaftarkan para pekerjanya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, dengan demikian jaminan sosial bagi pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap sangatlah penting demi tercapainya kesejahteraan tenaga kerja agar para pekerja tidak merasa diabaikan oleh pemerintah maupun oleh perusahaan yang mempekerjakan mereka, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “TINJAUAN YURIDIS JAMINAN SOSIAL YANG DIPEROLEH PEKERJA OUTSOURCING DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003”.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut : 1. Bagaimana pengaturan jaminan sosial tenaga kerja

bagi pekerja outsourcing menurut peraturan perundang-undangan yang ada?; 2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja outsourcing?

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: 1. Untuk mengetahui pengaturan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja outsourcing menurut peraturan perundang-undangan yang ada. 2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja outsourcing

Manfaat dari penelitian ini: 1. Manfaat Teoritis, Dengan meneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu hukum pada umumnya dan khususnya jaminan sosial yang diperoleh oleh tenaga kerja Outsourcing. 2. Manfaat Praktis, a. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai pembandingan dari penelitian-penelitian yang sejenis dalam menangani permasalahan yang terkait dengan jaminan sosial yang diperoleh oleh tenaga kerja Outsourcing. b. Bagi masyarakat, dapat memberikan informasi tentang pengaturan jaminan sosial yang diperoleh oleh tenaga kerja Outsourcing jika terjadi suatu permasalahan terkait dengan perlindungan hukum.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier dari masing-masing hukum normatif. Dalam penelitian ini penulis berpatokan pada literatur-literatur dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan diatas

II. PEMBAHASAN

Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Outsourcing.

Pentingnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja: Pembangunan

ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

2. Pengaturan jaminan sosial di Indonesia: Salah satu tujuan negara ialah mengusahakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. berdasarkan landasan formal negara, Indonesia memiliki arah welfare state dengan adanya UUD 1945. Selain itu, ada Undang-Undang (UU) Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011

Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang menjadi landasan operasional menggerakkan negara bagi kesejahteraan sosial

Adapun pengaturan jaminan sosial yang berlaku bagi para tenaga kerja outsourceing ialah sama dengan yang berlaku bagi para pekerja lain selain outsourcing: **1) Undang-Undang Dasar 1945**, Pengaturan tentang jaminan sosial sejatinya telah dimuat di dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang pada prinsipnya jaminan sosial ketenagakerjaan ini terus berubah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan para tenaga kerja. pemikiran mendasar yang melandasi system jaminan sosial di Indonesia ialah pasal 28H ayat (3) UUD 1945 dan pasal 34 ayat (2) UUD 1945, dimana Pasal 28H Ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.³ **2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Peraturan organik yang mengharuskan adanya jaminan sosial bagi pekerja/buruh di awal kemerdekaan adalah undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Pasal 15 undang-undang ini menentukan: “Pemerintah Mengatur Penyelenggaraan Pertanggungjawaban Sosial Dan Bantuan Sosial bagi tenaga kerja dan keluarganya.” Kemudian UU No. 14 Tahun 1969 ini dicabut dan diganti dengan UU No.13 Tahun 2003 yang dalam pasal 99 ayat (1) dinyatakan bahwa,

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”

³Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*, Pasal 28.

Dalam pasal 65 ayat 4 Undang-undang ketenagakerjaan, juga dijelaskan mengenai perlindungan kerja pada pekerjaan Outsourcing sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, praktik *Outsourcing* di Indonesia juga tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam pasal 65 dan 66 tersebut disebutkan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan pada perusahaan lain merupakan pekerjaan yang tidak berhubungan secara langsung dengan proses produksi atau dengan kata lain bahwa pekerjaan yang dapat di-*Outsourcingkan* adalah pekerjaan penunjang proses produksi seperti *cleaning service*, satpam, supir catering dan lain-lain.⁴

3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Sistem Jaminan Sosial Nasional (national social security system) adalah sistem penyelenggaraan program negara dan pemerintah untuk memberikan perlindungan sosial, agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia. Jaminan social diperlukan apabila terjadi hal-hal yang tidak dikehendaki yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan seseorang, baik karena memasuki usia lanjut atau pensiun, maupun karena gangguan kesehatan, cacat, kehilangan pekerjaan dan lain sebagainya.

Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial

⁴Darwis Anatami, Hukum Ketenagakerjaan & Outsourcing, Deepublish, Sleman, 2019, Hal.. 131

bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun. Dalam pasal 18 Undang-Undang nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional dijelaskan tentang program-program yang diatur dalam sistem jaminan sosial nasional, yaitu: Pasal 18 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004:⁵

- a) Jaminan Kesehatan
- b) Jaminan Kecelakaan Kerja
- c) Jaminan Hari Tua
- d) Jaminan Pensiun, dan
- e) Jaminan Kematian.

4) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang ini dikeluarkan sebagai amanat dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004. Sistem Jaminan Sosial adalah program Negara yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan social bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan, karena sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut atau pensiun. Makna dari pengertian Sistem Jaminan Sosial Nasional ini adalah bahwa Jaminan social merupakan instrument Negara yang dilaksanakan untuk

⁵Indonesia, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 18

menghilangkan resiko individu secara nasional dengan dikelola sesuai asas dan prinsip undang-undang SJSN.⁶

Untuk menyelenggarakan prinsip-prinsip diatas dikeluarkalah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dengan berlakunya Undang-Undang No. 24 Tahun 2011, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenagakerja menjadi tidak berlaku lagi. Kesemua program Jaminan Sosial yang diatur oleh Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 diambil alih oleh BPJS, yaitu (a) Jaminan Kecelakaan Kerja, (b) Jaminan Kematian, dan (c) Jaminan Hari Tua diambil alih oleh BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan progam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan diambil alih oleh BPJS Kesehatan.⁷ **5) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 Tahun 2011**, Dalam putusan Mahkamah Konstitusi tersebut termuat juga poin penolakan terhadap permohonan yang lain, berarti jelas menurut pertimbangan Mahkamah Konstitusi bahwa Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 kecuali ayat (7) dan Pasal 66 kecuali ayat (2) huruf (b) UU No. 13 tahun 2003 tidak bertentangan dengan UUD 1945. Artinya, ketentuan selain ayat (7) pada Pasal 65 dan ayat (2) huruf (b) pada Pasal 66 tetap berlaku sebagai hukum positif. Dalam putusan Mahkamah Konstitusi ini dapat kita ambil kesimpulan bahwa Pengusaha dapat menerapkan sistem *outsourcing* dengan status PKWT sepanjang PKWT memuat klausul yang memberi jaminan perlindungan hak pekerja/buruh bahwa hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan akan dilanjutkan pada perusahaan berikutnya, *dalam hal objek kerjanya tetap ada*. Bila objek pekerjaan itu tetap ada

⁶ Asih Eka Putri, Paham SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional), Friedrich-Ebert-Stiftung, Jakarta, 2014, Hal. 7.

⁷ Ibid, Hal. 169

sedangkan syarat pengalihan perlindungan hak tidak diatur di dalam PKWT, hubungan kerja pekerja/buruh berupa PKWTT. Secara teknis, syarat PKWT bisa diatur pada bagian penutup perjanjian. Pada akhirnya, klausul itu berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai bentuk hubungan kerja, apakah berbentuk PKWT atau PKWTT, ini akan memberikan rasa aman kepada tenaga kerja akan masalah hak-hak mereka untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja bisa terus berlanjut, terlebih apabila mereka telah habis masa kontrak. **6) Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 Jo. Peraturan Pemerintah No.84 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, Dalam Undang-Undang ini termuat aturan-aturan tentang penyelenggaraan jaminan sosial serta programnya, beberapa program seperti yang termuat dalam pasal 2 ayat (1) poin (a) dan (b) yang berbunyi:

“Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri atas:

- a. Jaminan berupa uang yang meliputi:
 1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
 2. Jaminan Kematian; dan
 3. Jaminan Hari Tua.
- b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.”⁸

Selain berbicara tentang program, peraturan pemerintah ini juga mengatur tentang kepesertaan pekerja apabila suatu saat pekerja itu beralih atau pindah dari perusahaan tempat ia bekerja, dimana akan muncul sebuah pertanyaan, apakah kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja masih aktif atau tidak

⁸Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

?. Peraturan pemerintah No. 84 tahun 2013 pun sudah mengatur akan hal tersebut, yakni dalam pasal 6 ayat (4) yang berbunyi:⁹

“Tenaga kerja yang pindah tempat kerja dan masih menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja harus memberitahukan kepesertaannya kepada pengusaha tempat bekerja yang baru dengan menunjukkan kartu peserta.”

7) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan

Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Menurut PP No. 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, jaminan kecelakaan kerja (JKK) adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.¹⁰

Dalam pasal 4 ayat 1 PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian berbunyi:¹¹

“Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerja sebagai Peserta dalam Program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Apabila dalam suatu kasus ada pekerja yang berganti perusahaan outsourcing maka ia wajib melaporkannya kepada perusahaan barunya, ini diatur dalam pasal 8 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015. **B Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Jaminan Sosial Bagi Pekerja Outsourcing**, Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi Pekerja yang diberikan oleh pengusaha yang bertujuan untuk mensejahterakan pekerja dan keluarganya serta memberikan keamanan, kenyamanan dan ketenangan bagi pekerja pada saat melakukan tugasnya.

⁹*Ibid*

¹⁰<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/BPJS/jaminan-kecelakaan-kerja>, diakses pada, 28 november 2019, pukul 09.54

¹¹Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Namun tidak bisa kita pungkiri, bahwa kehidupan buruh sampai saat ini masih jauh dari kata sejahtera. Terlebih lagi bagi buruh harian lepas dan outsourcing. Masih ada saja pekerja outsourcing yang belum mendapatkan perlindungan terhadap jaminan sosial yang dimana itu merupakan hak-hak yang harus mereka terima dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, dan hal tersebut telah dimuat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada pasal 99 ayat (1) yang berbunyi:¹²

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”

Dalam pelaksanaan program jaminan social, ada berbagai faktor yang mempengaruhinya, adapun faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan, antara lain: **1) Faktor Norma Hukum**, Norma hukum dapat dikatakan sebagai suatu aturan yang tertulis seperti peraturan perundang-undangan yang dibuat sesuai dengan prosedur atau tata cara yang telah ditetapkan.¹³ Oleh karena itu kaidah hukum merupakan seperangkat aturan yang harus dipatuhi. Karena itu sangat mendominasi dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan atau suatu Badan Usaha. **2) Faktor Penegak Hukum**, Ruang lingkup dari istilah “penegak hukum” adalah luas sekali, oleh karena mencakup mereka yang secara langsung dan secara tidak langsung berkecimpung di bidang penegakan hukum.¹⁴ Pada faktor aparat penegak hukumnya ini, masih banyak aparat penegak hukum yang belum memahami

¹²Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 99 ayat 1

¹³Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, Pengantar Ilmu Hukum, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012. Hal. 9

¹⁴Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Rajawali pers, Jakarta, 2013, Hal. 19.

dengan ketentuan dan aturan dalam jaminan social yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak mendaftarkan kepesertaan BPJS tersebut. **3) Faktor Sarana atau Fasilitas** Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana atau Fasilitas tersebut, antara lain, mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Kalau hal-hal itu tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum akan mencapai tujuannya. Agar masalah tersebut dapat dipahami dengan mudah, akan disajikan suatu contoh mengenai proses pengadilan.¹⁵ **4) Faktor Masyarakat,** Penegakan hukum berasal dari masyarakat, dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Oleh karena itu, dipandang dari sudut tertentu maka masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Di dalam bagian ini diketengahkan secara garis besar perihal pendapat-pendapat masyarakat mengenai hukum, yang sangat mempengaruhi kepatuhan hukumnya. Kiranya jelas, bahwa hal ini pasti ada kaitannya dengan faktor-faktor terdahulu, yaitu undang-undang penegak hukum, dan sarana atau fasilitas.¹⁶

¹⁵Soerjono Soekanto, *Op, Cit*, Hal. 37

¹⁶*Ibid*, Hal. 45

III. PENUTUP

Simpulan

Adapun pengaturan jaminan sosial bagi tenaga kerja outsourcing ialah sama dengan pekerja tetap dimana pengaturan jaminan sosial telah diatur dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, selain dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, pengaturan jaminan sosial bagi tenaga outsourcing juga dimuat dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 Tahun 2011. Sayangnya sampai saat ini masih belum ada Undang-Undang khusus yang mengatur tentang Outsourcing secara detail karena tanpa adanya aturan yang setara dengan UU, kepastian hukum akan masih sulit dicapai.

2) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga outsourcing ialah, a. faktor norma hukum, b. faktor penegak hukum, c. faktor sarana atau fasilitas, d. faktor masyarakat.

Saran

1) Kepada Pemerintah, seharusnya pemerintah melakukan evaluasi terhadap peraturan yang menyangkut masalah ketenagakerjaan khususnya terhadap sistem outsourcing, 2) Kepada Perusahaan, perusahaan sebagai tempat yang mayoritas aktivitasnya menggunakan jasa para tenaga kerja seharusnya lebih memperhatikan keadaan dan kesejahteraan tenaga kerjanya serta tidak mengabaikan hak-hak yang seharusnya diperoleh setiap tenaga kerja yang bekerja pada perusahaannya sebagaimana yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan. 3) Kepada Tenaga Kerja, tenaga kerja yang hendak bekerja pada suatu perusahaan atau

instansi tertentu, ketika akan melakukan sebuah kontrak kerja sebaiknya membaca serta memahami secara teliti isi dari perjanjian kerja yang akan disepakati. Agar kelak ketika bekerja di perusahaan tersebut tidak di eksploitasi atau merasa dirugikan oleh pihak perusahaan. Hal ini guna kenyamanan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, Hal. 9

Anatami, Darwis; 2019. *Hukum Ketenagakerjaan & Outsourcing*, Deepublish, Sleman,

Asyhadie, Zaeni; Arif Rahman. 2012. *Pengantar Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Eka, Asih Putri. 2014. *Paham SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional)*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Jakarta

Husni, Lalu. 2014, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan* Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo Persada

Soekanto, Soerjono. 2013, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali pers,

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGANGAN

Indonesia, *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia* Tahun 1945
Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*
LN No.39 Tahun 2003, TLN No.4279

Indonesia, *Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*LN. 2004/ No. 150, TLN NO. 4456

Indonesia, *Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 Jo.PP No.84 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja* LN. 1993 No. 20, TLN No. 3520,

Indonesia, *Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian* LN. 2015 No. 154, TLN No. 5714.

SUMBER LAIN

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/BPJS/jaminan-kecelakaan-kerja>, diakses pada, 28 november 2019, pukul 09.54