

**JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
OUTSOURCING BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN¹**

Oleh: Christ Jeral Prilly Samau²

Anna S. Wahongan³

Nelly Pinangkaan⁴

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja jaminan sosial yang di dapatkan tenaga kerja outsourcing berdasarkan Undang - Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana akibat hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja buruh outsourcing berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Jaminan sosial yang menjadi hak tenaga kerja outsourcing menurut Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah : Jaminan Hari Tua; Jaminan Kecelakaan Kerja; Jaminan Kematian; Jaminan Pensiun; Jaminan Kesehatan dari BPJS. 2. Akibat hukum apabila tenaga kerja tidak mendapatkan jaminan sosial sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Kata kunci: Jaminan Sosial, Tenaga Kerja *Outsourcing*.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penjaminan hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam UUD 1945 (Pasal 27 ayat 2). Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Salah satu perlindungan Hak Asasi Manusia yaitu asas *Principle of Liberty* (Prinsip Kebebasan) yang akhirnya diberlakukan akibat dari dipekerjakannya seseorang selama 24 jam non-stop tanpa sistem kerja yang tidak menentu ditambah tidak adanya sistem perlindungan kerja dari pemerintah terkait dengan hal

tersebut. Hal tersebut ada kaitannya dengan bidang hubungan kerja di Indonesia yang tertuang dalam Pasal 28D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk berkerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁵

Di Indonesia adapun yang dikenal dengan istilah Outsourcing yang merupakan istilah yang sering didengar dan dipakai untuk tenaga kerja dengan sistem kerja kontrak antara tenaga kerja itu sendiri dengan pilihan penyedia jasa outsourcing. Di Indonesiapun banyak perusahaan penyedia jasa outsourcing yang berdiri, hal itu juga karena kesadaran adanya kebutuhan perusahaan lain akan tenaga kerja dan serta merta tetap menjaga efisien dan efektifitas bagi keuntungan perusahaan.

Adapun keuntungan tenaga kerja outsourcing yaitu perusahaan tidak perlu repot melakukan perekrutan karyawan yang tentu saja menghabiskan waktu , tenaga, dan biaya. Sebaliknya sistem kerja outsourcing justru dinilai merugikan bagi tenaga kerja itu sendiri. Meskipun mereka dibantu mencari pekerjaan atau perusahaan yang membutuhkan tenaga mereka namun bisa dikatakan jenjang karir mereka hampir tidak ada, karena sangat sulit bagi mereka untuk menjadi karyawan tetap di sebuah perusahaan karena dasarnya perusahaan-perusahaan itu menggunakan tenaga kerja outsourcing karena tidak ingin menambah karyawan tetap dan menekan biaya operasional perusahaan . Dan juga kerana bekerja secara kontrak maka hak atau fasilitas yang mereka terima berbeda dengan karyawan tetap, belum lagi pemotongan gaji mereka sekian persen yang diambil oleh perusahaan penyalur atau penyedia jasa karena telah mencarikan pekerjaan.⁶

Perusahaan outsourcing biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kontrak tersebut biasanya hanya berlaku selama pekejaan masih tersedia dan apabila kontrak dari pekerjaan itu sudah berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja dengan

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 16071101640

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi , cetakan ke 13, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, Hlm 13

⁶*Pengertian Tenaga Kerja Outsourcing*, <http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian-tenaga-kerja-outsourcing/>, (diakses pada tanggal 29 Oktober 2019, pukul 19:43 WITA)

perusahaan outsourcing juga berakhir. Dalam kondisi demikian biasanya perusahaan outsourcing membelakurkan prinsip “*No work no pay*” yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja diantara mereka telah berlangsung lama⁷

Meskipun demikian sistem kerja outsourcing ini masih diperbolehkan dan dianggap legal karena sejalan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 64, 65 dan 66 yang memperbolehkan jasa tenaga kerja untuk menunjang kegiatan utama perusahaan, yang walaupun secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh. Hal ini sejak dilegalkan Outsourcing di Indonesia menuai banyak kontroversi, yang menimbulkan kekhawatiran masyarakat akan akhirnya kembali kapitalisme.

Dalam hal kesejahteraan tenaga kerja, BPJS Ketenagakerjaan memiliki 4 program jaminan untuk para pekerja/buruh yakni program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian. Walau sudah ada aturan yang mewajibkan pengusaha atau pengurus perusahaan untuk mendaftarkan para pekerja/buruhnya ke layanan BPJS Ketenagakerjaan, namun ternyata masih sangat banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan para tenaga kerjanya ke layanan BPJS Ketenagakerjaan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Kementerian Ketenagakerjaan mendata bahwa terdapat 3.645 perusahaan swasta yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya ke layanan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga banyak pula tenaga kerja yang tidak memperoleh perlindungan kerja.⁸

Sesuai uraian diatas kenyataannya masih banyak rasa ketidakpuasan terhadap tenaga kerja outsourcing, maka dalam hal ini penulis mengangkat Skripsi ini yang berjudul : **“JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA OUTSOURCING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

⁷ Sehat Danamik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, 2006, Hal 6

⁸Aisha Lien Saraswati, *Tanggung Jawab Perusahaan Atas Kecelakaan Kerja Pekerja Outsourcing Yang Tidak Didaftarkan Bpjs Ketenagakerjaan*, Jurist-Diction Vol. 3 (4), Universitas Airlangga, Juli 2020, Hal. 1201

B. Perumusan Masalah

1. Apa saja jaminan sosial yang di dapatkan tenaga kerja outsourcing berdasarkan Undang - Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja buruh outsourcing berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Metode Penelitian

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian skripsi ini berupa data sekunder, yaitu data atau informasi hasil penelaahan dokumen penelitian serupa yang pernah dilakukan sebelumnya, bahan kepustakaan seperti buku-buku, literatur, majalah, jurnal yang ada hubungannya dengan judul skripsi.

PEMBAHASAN

A. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang - Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

Keberadaan sistem karyawan outsourcing bukan hal asing saat ini. Pengusaha membutuhkan karyawan outsourcing demi menghemat biaya produksi perusahaan atau efisiensi tenaga kerja. Namun polemik justru hadir dari sisi pekerja outsourcing sendiri. Mereka mempersoalkan masalah kesejahteraan yang rendah, dari mulai upah dibawah standar, pemotongan upah secara sepihak oleh perusahaan penyedia jasa, jaminan sosial yang tidak ada, hingga tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas. Saat ini setidaknya beberapa masalah utama outsourcing tersebut sudah bisa dijawab melalui perundang-undangan.⁹ Istilah outsourcing (alih daya) ini sudah disebutkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lebih tepatnya pada pasal 64, 65 dan 66.

Pada pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut disebutkan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Pasal 65 ayat (2) menekankan pada syarat sebuah pekerjaan bisa

⁹Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT Citra Aditya Bhakti, 2000, hal 23

diserahkan kepada perusahaan lain yaitu dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah khusus atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Sedangkan pasal 66 lebih menekankan kembali pemanfaatan karyawan outsourcing tersebut.¹⁰

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara terperinci apa yang menjadi Jaminan Sosial bagi tenaga kerja. Sebagaimana dalam Pasal 99 UU Ketenagakerjaan berbunyi¹¹: (1) "Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja." (2) "Jaminan sosial yang dimaksud dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku." Dilanjutkan pada pasal 100, fasilitas kesejahteraan wajib diberikan pengusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Fasilitas ini diberikan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan. Dalam Pasal 99 ayat 2 menyatakan bahwa jaminan sosial ini dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti yang termuat dalam UU Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang di dalamnya menyebutkan macam-macam jaminan sosial.

B. Akibat Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Akibat hukum yang dimaksud dalam pembahasan ini, yaitu tindakan pengusaha dalam suatu perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial. Peristiwa hukum itu mengakibatkan lahirnya sanksi, yaitu hukuman bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial baik dia tenaga kerja tetap atau pun alih daya. Hal ini disebabkan karena pendaftaran pekerja atau buruh sebagai peserta jaminan sosial merupakan kewajiban bagi perusahaan.¹²

Ketentuan perundang-undangan yang mewajibkan perusahaan untuk mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial adalah UU No. 3 Tahun 1993. Kemudian hal ini diatur juga dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU No. 40 Tahun 2004) dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU No. 24 Tahun 2011).¹³

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki peran yang sentral dalam mengatur permasalahan perburuhan di Indonesia. UU Ketenagakerjaan dapat dikatakan menggambarkan hubungan yang ada di antara pemangku kepentingan yakni; pengusaha, pekerja dan Pemerintah.

Salah satu peran Pemerintah dalam posisinya sebagai pemangku kepentingan dalam hal ketenagakerjaan adalah menjadi regulator atau pengatur. Telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan terkait sanksi yang dapat dikenakan dalam hak ketidaktaatan terhadap aturan undang-undang. Apa saja jenis sanksinya? Jenis sanksi yang dapat dikenai yaitu sanksi pidana dan sanksi administratif.

Perbedaan antara sanksi administrasi dan sanksi pidana dapat dilihat dari tujuan pengenaan sanksi itu sendiri. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggaran, sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada si pelanggar dengan memberikan hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sifat sanksi adalah *reparatoir* artinya memulihkan pada keadaan semula.¹⁴ Disamping itu, perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa harus melalui prosedur pengadilan, sedangkan sanksi pidana hanya

¹⁰Ibid, hal 24

¹¹Pasal 99 UU Ketenagakerjaan

¹²Ayu Puspasari, *Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Atau Buruhnya Sebagai Peserta*

Jaminan Sosial,

<https://jurnal.umpalembang.ac.id/doktrinal/article/download/387/358>, (diakses pada tanggal 20Februari 2020, pukul 20:40 WITA)

¹³Ibid

¹⁴M. Philipus Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2005, hlm. 247.

dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses peradilan.¹⁵

1. Sanksi Administratif

Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sanksi administratif terdapat dalam Pasal 190, akan tetapi tidak menjelaskan langsung sanksi tentang jaminan sosial. Untuk itu ada aturan tersendiri yang mengatur tentang sanksi administratif dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Tata cara pengenaan sanksi administratif kepada Pemberi kerja selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 86 Tahun 2013. Pemberi kerja selain Penyelenggara Negara memiliki kewajiban sebagai berikut:

- a. Mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya.
- b. Memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar yang terdiri dari:
 - Data pekerja berikut anggota keluarganya yang didaftarkan sesuai dengan data pekerja yang dipekerjakan,
 - Data upah yang dilaporkan sesuai dengan upah yang diterima pekerja,
 - Data kepesertaan dalam program jaminan sosial sesuai penahapan kepesertaan, dan
 - Perubahan data ketenagakerjaan, yaitu:
 - 1). Alamat perusahaan
 - 2). Kepemilikan perusahaan
 - 3). Kepengurusan perusahaan
 - 4). Jenis badan usaha
 - 5). Jumlah pekerja
 - 6). Data pekerja dan keluarganya, dan
 - 7). Perubahan besarnya upah setiap pekerja.

Perubahan data tersebut dilaporkan oleh Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara kepada BPJS

paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak terjadinya perubahan.¹⁶

Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang tidak memenuhi kewajiban di atas, dikenakan sanksi administratif. Setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran memiliki kewajiban sebagai berikut: (Pasal 4)

- 1). Mendaftarkan dirinya dan keluarganya sebagai peserta kepada BPJS.
- 2). Memberikan data dirinya dan anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

Setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran yang tidak memenuhi kewajiban, dikenakan sanksi administratif.

Sanksi Administratif, sebagaimana dimaksud dapat berupa:¹⁷

a) Teguran tertulis

Sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja oleh BPJS.

b) Denda

- a. Sanksi denda diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir.
- b. Sanksi denda dikenai oleh BPJS dan menjadi pendapatan lain dana jaminan sosial.

c) Tidak mendapat pelayanan publik tertentu

- a. Sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu dilakukan oleh Pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS
- b. Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara meliputi:
 - 1). Perizinan terkait usaha
 - 2). Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek,
 - 3). Izin mempekerjakan tenaga kerja asing,

¹⁵*ibid*

¹⁶*ibid*, hal. 50-51

¹⁷*ibid*

- 4). Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh,
 - 5). Izin mendirikan bangunan IMB.
- c. Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada setiap orang, selain pemberi kerja dan Pekerja yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam program jaminan sosial meliputi¹⁸:
- 1). Izin mendirikan bangunan (IMB)
 - 2). Surat izin mengemudi (SIM)
 - 3). Sertifikat Tanah
 - 4). Paspor, atau
 - 5). Surat tanda nomor kendaraan (STNK)

Sanksi administratif ini juga diatur dalam Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2. Sanksi Pidana

Pengenaan sanksi pidana dapat disebut juga sebagai penjatuhan pidana atau pemberian pidana atau pemidanaan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial.¹⁹ Menurut Prasetyo dan Barkatullah (2012: 82), pemidanaan dapat diartikan sebagai tahap penetapan sanksi dan pemberian sanksi dalam hukum pidana.

Bentuk Pidana yang diberikan bermacam-macam yakni denda, kurungan, dan penjara. Dalam pasal 184 UU Ketenagakerjaan menyatakan Sanksi pidana penjara 1-5 tahun dan/atau denda Rp. 100-500 juta diberikan kepada pengusaha yang tidak mengikutsertakan karyawan perusahaannya didalam program pensiun, tindak pidana yang dimaksud yaitu tindak pidana kejahatan.²⁰

Pasal 4 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992 dengan jelas menentukan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang

ini. Perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut dapat dikenakan sanksi yang diatur dalam Pasal 29 UU No. 3 Tahun 1992²¹ yang berbunyi:

- 1) Barangsiapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- 2) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusah akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Membahas tentang siapa yang berwenang mengenakan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan social yaitu terdapat pada Pasal 193 KUHAP yaitu pengadilan yang dilaksanakan oleh hakim perkara pidana. Sanksi pidana dikenakan oleh pengadilan apabila proses persidangan berakhir dan terdakwa (perusahaan) terbukti bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan, yaitu tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial. Tata cara atau mekanisme pengenaan sanksi pidana oleh hakim dilakukan dengan mendasarkan pada ketentuan yang ada di dalam KUHAP.²²

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Jaminan sosial yang menjadi hak tenaga kerja outsourcing menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :
 - a. Jaminan Hari Tua (JHT)
 - b. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - c. Jaminan Kematian (JKM)
 - d. Jaminan Pensiun

¹⁸R. Djokopranoto, *Outsourcing (Alih Daya) dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)*, 2005, Jakarta, hal 5

¹⁹Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Politik Hukum Pidana (Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi)*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2012, hlm. 82.

²⁰ Pasal 184 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²¹Pasal 29 UU No. 3 Tahun 1992 Tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*

²²Ayu Puspasari, *Loc.cit*

e. Jaminan Kesehatan dari BPJS
Jaminan sosial dapat diterima apabila tenaga kerja didaftarkan oleh Pemberi Kerja Selain penyelenggara Negara dalam BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jadi walaupun berstatus sebagai tenaga kerja *Outsourcing* tetap berhak mendapatkan jaminan sosial, seperti yang diatur dalam pasal 99 UU Ketenagakerjaan.

2. Akibat hukum apabila tenaga kerja tidak mendapatkan jaminan sosial sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah :

a). sanksi administratif berupa :

- 1) Teguran tertulis dilakukan oleh BPJS (*Pasal 13 ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011 jo Pasal 6 PP No. 86 Tahun 2013*)
- 2) Denda dilakukan oleh BPJS (*Pasal 13 ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011 jo Pasal 7 PP No. 86 Tahun 2013*).
- 3) Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu dilakukan oleh Pemerintah daerah provinsi, pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS (*Pasal 13 ayat (4) UU No. 24 Tahun 2011 jo Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) PP No. 86 Tahun 2013*)

b). Sanksi Pidana

Bentuk Pidana yang diberikan bermacam-macam yakni denda, kurungan, dan penjara. Yaitu terdapat dalam pasal 184 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan Sanksi pidana penjara 1-5 tahun dan/atau denda Rp. 100-500 juta diberikan kepada pengusaha yang tidak mengikutsertakan karyawan perusahaannya didalam program pensiun, tindak pidana yang dimaksud yaitu tindak pidana kejahatan, dan dalam Pasal 29 UU No. 3 Tahun 1992.

B. SARAN

1. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka penulis memaparkan saran, agar Pemberi Kerja Selain

Penyelenggara Negara agar dapat menaati peraturan perundang-undangan khususnya yang menyangkut kesejahteraan dan jaminan sosial terhadap tenaga kerja *outsourcing*. Dengan memberikan jaminan dan perlindungan bagi pekerja akan lebih memotivasi para pekerja sehingga produktivitas perusahaan akan semakin meningkat. Sumber daya manusia yang baik yang didukung pemenuhan hak yang baik akan memberikan kontribusi kewajiban yang baik pula dari para pekerja kepada perusahaan. Selain itu juga perusahaan penyedia pekerja *outsourcing* lebih memperhatikan jaminan sosial tenaga kerja dengan mendaftarkan ke lembaga jaminan sosial tenaga kerja.

2. Agar aturan tentang sanksi administrasi dalam bentuk tidak mendapat pelayanan publik tertentu ini harus dibuat dan dilaksanakan secara tegas pemerintah pusat, pemerintah provinsi, maupun pemerintah kabupaten/kota. Tujuannya adalah agar pemberi kerja yang belum mengikutsertakan pekerjanya atau baru mengikutsertakan sebagian pekerjanya menjadi peserta jaminan sosial dapat dipaksa untuk mengikutkan semua pekerjanya menjadi peserta Jaminan sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Agusmida, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Editor) Sophia Hadyanto, Cetakan Pertama, PT Sofmedia, Jakarta, 2011.
- Aisha Lien Saraswati, *Tanggung Jawab Perusahaan Atas Kecelakaan Kerja Pekerja Outsourcing Yang Tidak Didaftarkan Bpjs Ketenagakerjaan*, Jurist-Diction Vol. 3 (4), Universitas Airlangga, Juli 2020.

- Amin Widjaja Tunggal, *Business Process Outsourcing*, Harvarindo, Jakarta, 2015
- Amirudin, dan H. Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2004.
- Bambang Sunggono. *Metode Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2011.
- Candra Soewondo, *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*, Elok Media Kompetinso, Jakarta, 2003
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT Citra Adhya Bhakti, 2000.
- Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja kontrak Outsourcing, Andi Offset*, Yogyakarta, 2006.
- Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, PPM, Jakarta, 2008.
- Judian, Doni, *Tahukah Anda tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*. Jakarta, 2014.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi , cetakan ke 13, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.
- Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, Alih Daya Pudlising, Jakarta, 2008.
- Lalu Husni, SH., M.Hum, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Cetakan ke 3, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- R. Djokopranoto, *Outsourcing (Alih Daya) dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)*, 2005.
- Sehat Danamik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publising, 2006.
- Soerjono Soektanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. PT. Raja Grafindo. Jakarta. 2004.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1982.
- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Politik Hukum Pidana (Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi)*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2012.
- M. Philipus Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2005..
- Tim Visi Yustisia, *Pekerja Melek Hukum; Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Cetakan Pertama, Visimedia Pustaka, Jakarta, 2016.
- Peraturan Perundang-undangan :**
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. KEP 150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Sumber lain/Internet :**
- Pengertian Tenaga Kerja Outsourcing*, <http://www.definisimenurutparahli.com/pengertian-tenaga-kerja-outsourcing/>, (diakses pada tanggal 29 Oktober, pukul 19:43 WITA)
- Ayu Puspasari, *Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Atau Buruhnya Sebagai Peserta Jaminan Sosial*, <https://jurnal.umpalembang.ac.id/doktrinal/article/download/387/358>, (diakses pada tanggal 20 Februari 2020, pukul 20:40 WITA)
- Ahmad Dwi Afriyadi, *Berita Liputan 6 tentang Pekerja Alih Daya Harus Jadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan*, 2017, <https://m.liputan6.com/bisnis/read/2928625/pekerja-alih-daya-harus-jadi-peserta-bpjs-ketenagakerjaan>, (diakses pada 23 April 2020 pukul 13.20 WITA)
- www.bpjs-kesehatan.go.id
- Mira Cahyaningtyas, *Apakah Karyawan Kontrak Wajib Didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan ?*, Gadjian, 2019, <https://www.gadjian.com/blog/2019/02/28/apakah-karyawan-kontrak-wajib-didaftarkan-bpjs->

[ketenagakerjaan/](#), (diakses pada 23 April 2020 Pukul 13.30 WITA)

Tempo.Co, *BPJS Ketenagakerjaan Keluhkan Banyak Perrusahaan Belum Daftar*,

<https://m.tempo.co/read/news/2017/04/20/090867893/bpis-ketenagakerjaan-keluhkan-banyak-perusahaan-belum-daftar>(diakses pada Selasa,23 Feb 2021 pada pukul 01.15 WITA)

Pan Mohamad Faiz, *Outsourcing dan tenaga kerja*,

<http://jurnalhukum.blogspot.com>, pada tanggal 25 januari 2021 pukul 13.00