

## ABSTRAK

Di Indonesia pembangunan nasional sangat berpijak dengan adanya bidang ketenagakerjaan apabila di bidang ketenagakerjaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya buruk maka akan sangat berdampak pada kelangsungan pembangunan nasional oleh karena itu pemerintah Indonesia sangat berupaya dalam mensejahterakan pada bidang tenaga kerja agar kualitas dan kuantitas sumber daya manusia naik, hal ini Pada penerapannya, pekerja memiliki kontribusi penting sebagai pelaku serta tujuan pembangunan.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu: Untuk menganalisis pengaturan *outsourcing* berdasarkan Undang-undang yang berlaku. Untuk menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak di PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

Metode yang digunakan peneliti adalah pendekatan hukum secara yuridis normatif dan spesifikasi dalam penelitian ini adalah termasuk deskriptif analitis. Adapaun sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari studi lapangan dengan wawancara pengurus dan pekerja di PT Nawakara Perkasa Nusantara. Dan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang berkaitan dengan teori perlindungan hukum dan penegakan hukum.

Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa pembatasan atau bahkan penolakan terhadap pemberlakuan ketentuan perundang-undangan mengenai pekerja *outsourcing* tidak dapat dilakukan walau seberapa kuat pekerja maupun serikat pekerja dari unit kerja sampai federasi memperjuangkannya. Hal ini disebabkan oleh karena perkembangan dari *outsourcing* itu sendiri yang menyebutkan bahwa bidang-bidang spesialisasi terutama dalam hal pengembangan produk barang dan pengembangan keahlian jasa semakin berkembang. Oleh karenanya membawa dampak bagi pekerja *outsourcing* untuk terbukanya lapangan kerja yang lebih luas. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak di PT Nawakara Perkasa Nusantara pada dasarnya dalam pelaksanaan belum berjalan sebagaimana yang diatur dalam perundang -undangan. Tidak adanya perlindungan mengenai jangka waktu dalam perjanjian kerja sebagai mana terdapat dalam Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta jangka waktu lebih dari 3 (tiga) tahun dengan setiap satu tahun sekali dilakukan perpanjangan kontrak. Penafsiran dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) ini akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT. Dalam praktek perjanjian ini terjadi selama 3 (tiga) tahun dengan perpanjangan kontrak setiap setahun sekali. Seharusnya pekerja/buruh pada perusahaan ini sudah menjadi pegawai tetap, apabila dilihat dari undang undang ketenagakerjaan.

**Kata kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Kontrak**

## **ABSTRACT**

*In Indonesia, national development is very much grounded in the existence of the manpower sector, if in the field of employment the quality and quantity of human resources are poor, it will greatly affect the sustainability of national development, therefore the Indonesian government is making great efforts to prosper in the labor force so that the quality and quantity of human resources rise. In this application, workers have an important contribution as actors as well as development goals.*

*The purpose of this study are: To analyze outsourcing arrangements based on applicable laws. To analyze the legal protection of contract workers at PT. Nawakara Perkasa Nusantara.*

*The method used by the researcher is the juridical normative legal approach and the specifications in this study are descriptive analytical. The sources and types of data in this study are primary data obtained from field studies by interviewing management and workers at PT Nawakara Perkasa Nusantara. And secondary data obtained from library studies relating to the theory of law protection and law enforcement.*

*Based on the results of the study that the limitation or even rejection of the enactment of statutory provisions regarding outsourced workers cannot be done despite how strong the workers and trade unions from the work unit until the federation is fighting for it. This is due to the development of outsourcing itself which states that the fields of specialization, especially in terms of product development and the development of service expertise are increasingly developing. Therefore bringing an impact for outsourcing workers to open up wider employment. Legal protection for contract workers in PT Nawakara Perkasa Nusantara basically in the implementation has not run as stipulated in the legislation. There is no protection regarding the timeframe in the work agreement as stated in Article 59 paragraph (2) and paragraph (4) which states that PKWT cannot be held for permanent work and a period of more than 3 (three) years with every one year once contract extension is performed. The interpretation in paragraph (7) states that violations of Article 59 paragraph (2) and paragraph (4) will result in the PKWT being legally changed to PKWTT. In practice this agreement occurs for 3 (three) years with a contract extension every year. Workers / laborers in this company should have become permanent employees, when viewed from labor laws.*

**Keywords : Legal Protection, Labor, Contracts**