



**PERLINDUNGAN HUKUM  
TERHADAP PEKERJA/ BURUH *OUTSOURCING*  
(STUDI KASUS DI KABUPATEN KETAPANG)**

**TESIS**

**Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan  
Program Magister Ilmu Hukum**

**Oleh :**

**UTI ILMU ROYEN,SH**

**Nim. B4A 008 049**

**Pembimbing**

**Prof. Dr. Yos Johan Utama, SH.,M.Hum.**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2009**

**PERLINDUNGAN HUKUM  
TERHADAP PEKERJA/ BURUH *OUTSOURCING*  
(STUDI KASUS DI KABUPATEN KETAPANG)**

Disusun Oleh:

**Uti Ilmu Royen,SH.**

**NIM. B4A 008 049**

**Dipertahankan di depan Dewan Penguji**

**Pada Tanggal:**

**Tesis ini Diterima**

**Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh**

**Gelar Magister Ilmu Hukum**

**Pembimbing  
Magister Ilmu Hukum**

**Mengetahui  
Ketua Program**

**Prof. Dr. Yos Johan Utama, SH.,M.Hum.**

**NIP.131 696 465**

**Prof. Dr. Paulus Hadisuprpto, SH., HH.**

**NIP. 130 531 702**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya, Uti Ilmu Royen,SH. menyatakan bahwa Tesis yang berjudul: Perlindung Hukum Terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang) ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebagai pemenuhan persyaratan untuk memperoleh gelar kesarjanaan Strata Satu (S1) maupun Magister (S2) dari Universitas Diponegoro maupun Perguruan Tinggi Lain.

Semua informasi yang dimuat dalam Tesis ini yang berasal dari penulis lain baik yang dipublikasikan atau tidak, telah diberikan penghargaan dengan mengutip nara sumbernya secara benar, dengan demikian semua isi dari Tesis ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya sebagai penulis.

Semarang, 5 Desember 2009

Penulis

UTI ILMU ROYEN,SH.

NIM: B4A 008 049

Kau dekap aini dengan tangan satu,  
tangan kirimu mungkin bisa membantu,  
ayu mu melata membelit aku yang punya rasa,  
kapan derita lenyap dari nuansa duka dan asa,  
kata orang-orang genap hanya berbusa, aksara keluar dan kemudian terpusar di angin  
tanpa singgah di hati,  
alangkah untung orang-orang genap, yang tidak pernah meratap,  
adakah bisikan moral sangkut padanya, ataukah berjalan lalu sendiri saja,  
si manis matahari satu,  
sesungguhnya Tuhan lebih tau.

## KATA PENGANTAR

Hanya karunia dan atas petunjuk Nya lah penulis dan semua yang telah membantu penulis, tergerak hati dan pikiran serta tenaga untuk menyelesaikan tesis ini yang berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing: Studi Kasus di Kabupaten Ketapang*.

Sejak Penulis berprofesi sebagai Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada tahun 2007 sampai sekarang, penulis banyak menemukan kejanggalan dan penyimpangan dalam praktik *outsourcing*. Baik berupa pelanggaran atas syarat-syarat *outsourcing* maupun pelanggaran atas perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh, sementara itu pengaturan *outsourcing* yang ada masih belum memadai.

Legalisasi *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan justru menimbulkan kontroversi. Pihak-pihak yang tidak setuju mensinyalir system *outsourcing* sebagai bentuk kapitalisme modern yang secara jelas dan inheren, struktur dan fungsinya adalah *anti-tesis* bagi hak-hak dasar pekerja/buruh. Eksploitasi dan tindakan tidak manusiawi menjadi ciri khas dan peristiwa yang terus menerus dialami oleh pekerja/buruh karena status hubungan kerja tidak pasti, upah rendah, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat yang tidak menentu, tidak adanya Jaminan Sosial serta minimnya perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Diberbagai daerah dan diberbagai kesempatan seperti pada saat Hari Buruh Sedunia (*May Day*), isu-isu demonstrasi pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh selalu mengarah pada tuntutan agar pemerintah segera menghapuskan system *outsourcing*. Signifikansi dari peristiwa-peristiwa tersebut memperlihatkan adanya peningkatan resistensi dan militansi pekerja/buruh yang selama ini mengalami berbagai ketertindasan secara ekonomi dan sosial sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.

Kompleksitas *outsourcing* bagaikan dilema, disatu sisi menyakitkan pekerja/buruh tapi disisi lain justru memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan. Di berbagai Negara *outsourcing* bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli

masyarakat, sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Dengan tidak mengenyampingkan perhatian pada pertumbuhan dunia usaha dan kemaslahatan *outsourcing*, tulisan ini difokuskan pada jawaban atas pertanyaan “bagaimanakah praktik *outsourcing* dilaksanakan, bagaimana pula pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerjanya, dan bagaimana perlindungan terhadap bagi pekerja/buruh”.

Jawaban atas persoalan di atas akan terurai satu per satu dalam tulisan ini, kasus-kasus *outsourcing* di Kabupaten Ketapang tidak akan jauh berbeda dengan yang terjadi di daerah-daerah lain. Dengan didukung berbagai Literatur, hasil penelitian ini tentu saja besar manfaatnya dalam menguak tabir kebobrokan praktik *outsourcing* apabila penegakan hukum ketenagakerjaan tidak maksimal.

Sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan, penulis menyadari lemahnya pengawasan ketenagakerjaan di lingkungan kerja dan tidak berfungsinya Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh menjadi penyebab utama terjadinya pelanggaran dan penyimpangan-penyimpangan dalam praktik *outsourcing*.

Kepincangan sistem hukum ketenagakerjaan juga digambarkan dalam tesis ini, kepincangan mana meliputi komponen substansi, komponen struktur dan komponen kulturalnya.

Tesis ini tidak akan pernah sampai ketangan pembaca tanpa kerjasama dan keterlibatan berbagai pihak. Jadi tidak berlebihan jika kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada: Bapak Prof. Dr. Yos Johan Utama, SH.,M.Hum. selaku Dosen Pembimbing kami, Bapak-Bapak Dewan Penguji yang telah menyempurnakan tesis kami sehingga menjadi sebuah bentuk tulisan ilmiah yang baik dan benar, Bapak Ibu Dosen Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro yang tidak bisa kami sebutkan satu per satu di sini, Bapak Ibu pegawai Sekretariat Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, serta Bapak Bupati Ketapang beserta Jajarannya yang telah memberikan kepercayaan kepada kami sebagai Mahasiswa Tugas Belajar.

Dalam kesempatan ini, ingin kami sampaikan sembah sujud buat Ayahnda tercinta H. Uti Hasbullah Laram, Ibunda tercinta Hj. Utin Pompia, adik-adikku tercinta

Utin Hikmah Rolen, Uti Royten, Utin Ikhlaqannur, Uti Roydentop dan Uti Roysen, serta yang teristimewa Fitriana istriku tersayang, ankanda Utin Ilma Agni Kun'ain dan putra bungsuku Uti Fatwa Nazara, terima kasih atas dukungan dan doa kalian semua.

Akhirnya, semoga Tesis ini bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa yang akan meneliti hal yang sama, bermanfaat pula bagi rekan-rekan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, serta mungkin bagi aktivis pekerja/buruh dan semua pemangku kepentingan (*stakeholders*) dalam memberikan perlindungan hukum serta memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh terlebih pekerja/buruh *outsourcing*.

Sebagai manusia kami menyadari, tetap saja ada yang kurang dalam penyajian Tesis ini, baik secara substansial, metode penulisan maupun redaksionalnya, karena "*adat periuk berkerak, adat lesung berdedak*" jadi segala sesuatu tidak ada yang sempurna. George Bernard Shaw pernah mengatakakan "*Melakukan kesalahan dalam hidup bukan saja lebih terhormat, tetapi lebih bermanfaat daripada tidak melakukan apa-apa sama sekali*" itulah prinsip kami dalam berbuat, namun betapa indahnya apabila ada kesalahan-kesalahan kami diperhatikan dan diperbaiki oleh siapapun yang peduli.

*Seorang hakim harus mempunyai kemampuan, yaitu mendengar dengan rasa hormat, menjawab dengan bijaksana dan mempertimbangkan dengan cermat serta memutuskan dengan adil.*

*(Socrates)*

Semarang, 5 Desember 2009

Penulis

Ttd.

UTI ILMU ROYEN,SH.

**ABSTRAK**  
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BURUH *OUTSOURCING*  
(STUDY KASUS DI KABUPATEN KETAPANG)

Mengamati “perusahaan” sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, menjadi jelas secara inheren, struktur dan fungsinya adalah *anti-tesis* bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dan selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*. Nyatanya kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial telah beroperasi melalui “*dis-solution subject*” yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi, inilah yang terjadi dalam praktik *outsourcing* di Indonesia, sehingga legalisasi *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menuai kontroversi. Bagi yang setuju berdalih *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha dan membuka lapangan kerja baru. Bagi yang menolak beranggapan praktik *outsourcing* merupakan corak kapitalisme modern yang membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh.

Berdasarkan kenyataan itu penulis merumuskan masalah; bagaimana legalitas praktik *outsourcing* di Kabupaten ketapang?, bagaimanakah pengusaha memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing*?, bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing* dan upaya apa saja yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Ketapang untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing*. Tujuannya adalah untuk melakukan analisis terhadap praktik *outsourcing*, mengetahui pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh, mengetahui pelaksanaan perlindungan hukumnya dan menganalisis upaya perlindungan hukum oleh Pemerintah Kabupaten Ketapang.

Untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian, digunakan metode pendekatan yuridis empiris/sosiologis dengan spesifikasi penelitian Deskriptif Analitis. Jenis datanya meliputi Data Primer dan Data Sekunder yang dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan dan dokumentasi (*library and documentation*) serta penelitian lapangan (*field research*), sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Non Random Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*.

Dari hasil pembahasan diketahui bahwa secara legalitas banyak terjadi pelanggaran syarat-syarat *outsourcing* di Kabupaten Ketapang, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* tidak diberikan oleh pengusaha secara maksimal, sedangkan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terkendala karena adanya kelemahan dalam system hukum ketenagakerjaan, baik substansi, struktur maupun kulturnya.

Oleh karena itu, perlu revisi atas beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah Kabupaten Ketapang perlu menambah jumlah personel pegawai pengawas ketenagakerjaan, menyediakan sarana dan fasilitas serta anggaran yang memadai untuk operasional pengawasan ketenagakerjaan agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal serta memberdayakan Serikat Pekerja/Serikat Buruh agar mampu menjalankan tujuan dan fungsinya dengan baik.

Kata Kunci: Pekerja/Buruh *Outsourcing*, Eksploitasi, dan Perlindungan Hukum.

ABSTRACT  
LEGAL PROTECTION TOWARD OUTSOURCING LABOURS  
(THE CASE STUDY IN KETAPANG REGENCY)

Observing 'company' as a symbol of dominant economy system, became inherently clear, its structure and function was *anti-thesis* for legal protection against employees/ labours, both was mutually be in opposite, always found gaps between *das solens* (the should) and *das sain* (the fact), and always present discrepancies between *law in the books* and *law in action*. In fact, economy living with financial capitalism hegemony had already operated through *dissolution subject* that is never considering employees/ labours as production subjects who deserve to be protected, indeed treat them as object that may be exploited. This is what really occurred within outsourcing practice in Indonesia, thus outsourcing legalization based on Law no. 13 of 2003 about Manpower got harvest controversies. For they who agreed has reason that outsourcing has benefits for developing business and open new job demands. On the other side, for them who disagreed considering on the practice of outsourcing constituted the modern capitalism patterns that will bring miseries for employees/ labours.

Based on this facts, the author then formulated questions: How was outsourcing practice legality in Ketapang Regency? How was employer providing working protections and job requirements for outsourcing employees/ labours? How was legal protection for the outsourcing employees/ labours, and what efforts that must be established and implemented by Ketapang Regency Government for giving legal protection toward outsourcing employees/ labours. Its purposes were for carrying out analysis toward outsourcing practice, for knowing the implementation of working protection and working requirements for employees/ labours, for knowing the implementation of its legal protection and analyzing legal protection efforts that is applied by Ketapang Regency Governmental.

For answering those questions and research purposes above, here used juridical empiric/ sociologic approach with research specification of Analytic Descriptive. Sort of data contained inside it consisted of Primary Data and Secondary data, which were collected through literature and documentation study (library and documentation), and field research, whereas sampling is done through *Non-Random Sampling* method with *Purposive Sampling*.

Based on discussion results, it's known that legally, violation frequently occurred on outsourcing requirements in Ketapang Regency, working protection and working requirements often were not provided maximally by employers, while many of working protections for employees/ labours constrained for the weakness of manpower legal system, whether its substances, structures or cultures.

Therefore, revisions are very needed on several manpower regulation-legislation. Ketapang Regency governmental need to increase amount of its manpower superintendent personnel, provide tools and facility and adequate budget for manpower surveillance operation in order to do their jobs and function maximally, and powering any kind of labour-unions in purpose to run well their aims and functions.

*Keywords: Outsourcing employee/ labour, exploitation, and legal protection*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii

### **BAB I : PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Kerangka Pemikiran .....	10
F. Metode Penelitian .....	19
1. Metode Pendekatan .....	20
2. Spesifikasi Penelitian .....	20
3. Jenis Data .....	21
4. Metode Pengumpulan Data .....	22
5. Populasi dan Sampling .....	22
6. Metode Analisis Data .....	24
7. Sistematika Penulisan .....	25

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

A. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja/Buruh. ....	26
B. Tinjauan Umum Mengenai <i>Outsourcing</i> .....	30
1. Pengaturan <i>Outsourcing</i> .....	30
2. Makna <i>Outsourcing</i> .....	33
3. Manfaat <i>Outsourcing</i> .....	35
4. Kompleksitas <i>Outsourcing</i> .....	38
C. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Kerja dan Syarat- Syarat Kerja .....	42
D. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum .....	46
1. Makna Perlindungan Hukum .....	46

2. Makna Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan .....	52
3. Penegakan Hukum .....	55
a. Sistem Penegakan Hukum .....	55
b. Peran Administrasi Negara .....	56
c. Fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan .....	59

### **BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian.**

1. Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan di Kabupaten Ketapang .....	64
2. Pelanggaran Atas Ketentuan dan Syarat-Syarat <i>Outsourcing</i> di Kabupaten Ketapang .....	70
3. Pelaksanaan Perlindungan Kerja dan Syarat-Syarat Kerja bagi Pekerja/Buruh <i>Outsourcing</i> di Kabupaten Ketapang ..	73
4. Peran Pemerintah Kabupaten Ketapang Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh <i>Outsourcing</i> .....	76

#### **B. Pembahasan.**

1. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Praktik <i>Outsourcing</i> di Kabupaten Ketapang .....	78
a. Kontraktual <i>Outsourcing</i> .....	78
b. Ketentuan dan Syarat Berbadan Hukum .....	86
c. Syarat-Syarat Pekerjaan yang Boleh di- <i>Outsource</i> .....	93
2. Perlindungan Kerja dan Syarat-Syarat Kerja Bagi Pekerja/Buruh <i>Outsourcing</i> .....	98
a. Perlindungan Kerja dan Syarat-Syarat Kerja .....	98
b. Penerapan Norma Kerja .....	103
c. Penerapan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	126

3. Peran Pemerintah Kabupaten Ketapang Dalam	
--	--

Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/buruh <i>Outsourcing</i> .....	130
a. Perlindungan Hak-Hak Dasar Pekerja/ Buruh <i>Outsourcing</i> .....	130
b. Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan.....	133
c. Peningkatan Fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan .....	148
d. Pemberdayaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.....	154

**BAB IV : PENUTUP**

Kesimpulan .....	61
Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	65

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang.

Mengamati “perusahaan” sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, menjadi jelas secara inheren, struktur dan fungsinya adalah *anti-tesis* bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dan selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*. Kesenjangan antara *das sollen* dengan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Kehadiran Negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, malah justru terjadi sebaliknya, kehadiran Negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh. Sementara peran Negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat terlihat dari problematika *outsourcing* (Alih Daya) yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual. Problematika *outsourcing* (Alih Daya) memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial yang beroperasi melalui “*dis-solution subject*”, yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi.

Problema *outsourcing* di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* dengan Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi itu. Ditengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya

kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh.

Kontroversi itu berdasarkan kepentingan yang melatarbelakangi konsep pemikiran dari masing-masing subjek. Bagi yang setuju berdalih bahwa *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, dan bahkan di berbagai negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli masyarakat, sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Aksi menolak legalisasi system *outsourcing* dilatar belakangi pemikiran bahwa system ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh, dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis yang oleh Karl Marx<sup>1</sup> dikatakan mengeksploitasi pekerja/buruh.

“Dalam konteks yang sangat paradok inilah perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah kapitalisme financial, neo-leberalisasi, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadap-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain”.<sup>2</sup>

*Legalisasi outsourcing* memang bermasalah jika ditinjau dari hal berlakunya hukum secara sosiologis yang berintikan pada efektivitas hukum, dimana berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa hukum tadi tertuju. Nyatanya legalisasi system *outsourcing* ditolak oleh sebagian besar masyarakat, karena bertentangan dengan progresivitas gerakan pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) yang selama ini menghendaki perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar mereka.

---

<sup>1</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009, Hal.23

<sup>2</sup> Rachmad Syafa'at. *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. Penerbit: In-TRANS Publising, Malang, 2008, Hal.3.

Tuntutan penghapusan system *outsourcing* bukan saja datang dari kaum pekerja/buruh, para pemerhati masalah ketenagakerjaan seperti Prabowo Subianto pernah mengatakan agar sistem *outsourcing* itu dihapuskan saja, menurut beliau “sistem *outsourcing* kurang manusiawi karena mengeksploitasi buruh”<sup>3</sup>. Bahkan dalam kesempatan lain, Aliansi Buruh Menggugat (ABM) dan Front Perjuangan Rakyat (FPR) pada saat peringatan Hari Buruh Sedunia (*May day*) Tahun 2008 di Bundaran Hotel Indonesia, telah melontarkan isu “Hapuskan Sistem Kontrak dan *Outsourcing*”. ABM memandang sistem buruh kontrak dan alih daya (*outsourcing*) menyengsarakan kaum pekerja/buruh, system mana telah membuat status para buruh makin tak jelas sehingga bisa terputus hubungan kerjanya kapan saja pengusaha mau. “Oleh karena itu, kita harus menolak sistem buruh kontrak,” teriak Ketua Umum ABM Sastro<sup>4</sup> pada saat itu.

Signifikansi dari peristiwa-peristiwa seperti di atas memperlihatkan adanya peningkatan resistensi dan militansi pekerja/buruh yang selama ini selalu termarginalkan dan mengalami berbagai ketertindasan baik secara ekonomi maupun sosial dari pengusaha sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.

Pasca dilegalkannya system *outsourcing* yang banyak menuai kontroversi, pemerintah justru mereduksi tanggungjawabnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Kebijakan dibidang ketenagakerjaan (*employment policy*) baik pada tingkat lokal maupun nasional dirasakan kurang mengarah pada upaya-upaya proteksi (*social protection*). *Employment policy* justru mengarah pada upaya menjadikan pekerja/buruh sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki nilai jual (terkait upah murah) untuk para investor.

Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam system hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan financial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari

---

<sup>3</sup> Harian Jawa Pos, *Opini Publik*, Selasa 2 Juni 2009, Hal. 7

<sup>4</sup> ....., *Hapuskan Sistem Kontrak dan Outsourcing* Mayday 2008: <http://www.google.co.id/> diakses tanggal 5 Juni 2009.

pemerintah dan minimnya perlindungan kerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan.

“Sikap, tindakan dan kebijakan pengusaha dan pemerintah seperti ini mencerminkan adanya kesalahan paradigmatis dalam menempatkan posisi buruh. Tekanan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha ketimbang buruh. Dalam system perekonomian Indonesia yang kapitalistik, pengusaha lebih diposisikan sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi, karena itu pemerintah lebih banyak memfasilitasi kelompok pengusaha ketimbang kelompok buruh. Akibatnya buruh dibayar sangat murah, bahkan termurah di antara Negara-negara di Asia.”<sup>5</sup>

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya), sehingga dalam praktiknya yang di-*outsource* adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang di-*outsource* mengakibatkan pekerja/buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang;
2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (principal) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan (vendor) yang tidak berbadan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan Principal dan/atau tidak sesuai dengan peraturan

---

<sup>5</sup> Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Penerbit: In-Trans Publising, 2008. Hal. 93.

perundang-undangan yang berlaku. Fakta dan peristiwa yang sering terjadi berupa:

- a. hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan vendor tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon.

“akan tetapi dari sisi tenaga kerja, kondisi demikian sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidakpastian hubungan kerja. Perusahaan *outsourcing* biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kontrak tersebut biasanya hanya berlaku selama pekerjaan masih tersedia, dan apabila kontrak atas pekerjaan tersebut telah berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* juga berakhir. Dalam kondisi demikian biasanya perusahaan *outsourcing* memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung bertahun-tahun”.<sup>6</sup>

- b. vendor membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh;
- c. tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh, serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
- d. pekerja/buruh *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam program jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya;
- e. secara umum vendor tidak menerapkan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi pekerja/buruhnya.

---

<sup>6</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing, 2006, Hal.6

- f. sebagai pekerja kontrak, maka Pekerja/buruh *outsourcing* tidak ada *job security* dan jaminan pengembangan karier, tidak ada jaminan kelangsungan kerja, tidak memperoleh THR dan tidak diberikan pesangon setelah di PHK, serta tidak terpenuhi hak-hak dasar lainnya sebelum, selama dan setelah pekerja/buruh bekerja.

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik *outsourcing* ini disamping menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh juga berdampak pada kemajuan produktivitas perusahaan, menurut Robert Owen (1771-1858)<sup>7</sup> rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai *Hawthorne effect*.

Stigmatisasi atas praktik *outsourcing* selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktivitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang dapat menjurus pada aksi mogok kerja dan demonstrasi. Padahal untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, segala bentuk gejala yang mengarah pada perselisihan harus dihindari. Menurut Adrian Sutedi “tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha”.<sup>8</sup> Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya.

Dalam konteks ini pemerintah harus segera mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak negative dari praktik *outsourcing*. Karena dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* hanyalah kepentingan pengusaha

---

<sup>7</sup> James A.F.Stoner, Manajemen, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, Cetakan Kedua, 1990.Hal. 36.

<sup>8</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal.38.

dan pemilik modal saja. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera sehingga ada rasa damai dan aman.<sup>9</sup>

Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, karena fungsi intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan bukan sebagai instrument nilai yang otomom dan independen saja, melainkan harus tampil dalam sosoknya sebagai bagian dari upaya rekayasa sosial (*law is a tool of social engineering*).

Fakta dari study kasus mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* di Kabupaten Ketapang ini, tidak akan berbeda jauh jika penelitian yang sama dilakukan di daerah-daerah lain, karena dimanapun praktik *outsourcing* adalah buah dari fiksi dan spekulasi yang berfungsi secara mandiri tanpa merujuk pada pekerja/buruh sebagai subyek produksi yang harus dilindungi, *outsourcing* tetap merupakan sebuah system yang otonom dengan logika dan dinamikanya sendiri.

Dari dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* sebagaimana tertuang dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, penelitian ini hanya menguak tabir kompleksitas pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (pemborongan pekerjaan) sebagaimana diatur dalam Pasal 65. Karena dalam praktik pemborongan pekerjaan ini banyak terjadi penyimpangan atau pelanggaran ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*.

Penulis percaya bahwa, hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi pengambil kebijakan publik untuk meninjau kembali atau bahkan mereformasi system hukum ketenagakerjaan yang ada, karena kepincangan-kepincangan dalam komponen substansi, struktur dan kulturalnya menimbulkan dampak yang cukup luas bagi masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan dunia usaha serta upaya penegakan hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul: **Perlindungan**

---

<sup>9</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. 30-31.

## **Hukum Terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* (Study Kasus Di Kabupaten Ketapang).**

### **B. Perumusan Masalah.**

- 1. Bagaimanakah implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang?.**
- 2. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi Pekerja/Buruh *outsourcing* di Kabupaten Ketapang?.**
- 3. Bagaimanakah peran Pemerintah Kabupaten Ketapang dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing*?**

### **C. Tujuan Penelitian.**

**Adapun yang menjadi tujuan dari Penelitian ini adalah:**

- 1. Untuk menganalisa implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang.**
- 2. Untuk menganalisa pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing*.**
- 3. Untuk menganalisa peran Pemerintah Kabupaten Ketapang dalam melindungi pekerja/buruh *outsourcing*.**

### **D. Manfaat Penelitian.**

**Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:**

- 1. Manfaat Teoritis.**

Untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing*.

- 2. Manfaat Secara Praktis.**

Memberikan masukan bagi Pemerintah, Pemerintah Daerah, pengusaha dan pekerja/buruh serta SP/SB mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam praktik *outsourcing* dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan.

### **E. Kerangka Pemikiran.**

Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu defenisi dan digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.<sup>10</sup>

Untuk menghindarkan timbulnya salah pengertian, maka perlu dikemukakan konsep-konsep dari perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing* yang dipergunakan dalam penelitian ini. Konsep mana merupakan batasan-batasan dari apa yang perlu diamati atau diteliti agar masalahnya tidak menjadi kabur. Konsep-konsep tersebut akan diambil dari masalah-masalah pokok yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Menurut Harjono,<sup>11</sup> Para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum. Banyak tulisan-tulisan yang dimaksudkan sebagai karya ilmiah ilmu hukum baik dalam tingkatan skripsi, tesis, maupun disertasi yang mempunyai tema pokok bahasan tentang “perlindungan hukum”. Namun tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar keilmuan hukum secara cukup dalam mengembangkan konsep perlindungan hukum. Bahkan dalam banyak bahan pustaka, makna dan batasan-batasan mengenai “perlindungan hukum” sulit ditemukan, hal ini mungkin didasari pemikiran bahwa orang telah dianggap tahu secara umum apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum sehingga tidak diperlukan lagi sebuah konsep tentang apa yang dimaksud “Perlindungan Hukum”. Konsekwensi dari tidak adanya konsep tersebut akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian

---

<sup>10</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, 2009, Hal.3

<sup>11</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008. Hal.373.

maknanya, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.

Padanan kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah "*legal protection*", dalam bahasa Belanda "*rechtsbecherming*". Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari "perlindungan hukum". Di tengah langkanya makna perlindungan hukum itu, kemudian Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya:

"perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum".<sup>12</sup>

Dari batasan tersebut jelaslah bahwa konsep-konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. "Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata, yaitu "Perlindungan" dan "Hukum", artinya perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku".<sup>13</sup>

Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*).

Kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial, telah beroperasi melalui "*dis-solution subject*" yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi. Karl Marx (1818-1883) dengan *Teori Nilai Kerja* nya menyatakan "bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh".<sup>14</sup> Menurut Karl Marx, nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan di antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan

---

<sup>12</sup> Ibid. Hal.357.

<sup>13</sup> .....<http://id.answers.yahoo.com/> diakses tanggal 5 Juni 2009.

<sup>14</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009, Hal.23

komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahannya-maksudnya keuntungan-yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh.<sup>15</sup>

Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing*. Teori ini dipengaruhi oleh gambaran ekonomi politis tentang kejamnya sistem kapitalis dalam mengeksploitasi buruh. Selanjutnya menurut Marx:

“Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja. *Nilai-surplus*, yang diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis.<sup>16</sup>

Teori Marx ini merupakan analisis terhadap kesenjangan di bawah kapitalisme dan bagaimana mengatasinya, ia menawarkan teori masyarakat kapitalis yang didasarkannya pada pandangan tentang hakikat manusia, bahwa manusia itu sosial dan produktif, artinya, diperlukan sebuah kerjasama dalam menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan untuk bertahan hidup, namun pada akhirnya kapitalisme yang merusak segalanya sehingga memisahkan individu dengan proses produksi.

Berdasarkan *Teori Nilai Kerja*, Marx memberi isyarat tentang bahaya kapitalisme, menurutnya bagi kapitalisme akumulasi kapital sama sekali tidak berhubungan dengan subjek produksi seperti pekerja/buruh. “Dalam konteks yang sangat paradok perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah kapitalisme financial, neo-leberalisasi, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadapan-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain”.<sup>17</sup>

Kontradiksi antar kepentingan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha (vendor) menuntut campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum, hal ini tertuang dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “tujuan pembangunan

---

<sup>15</sup> Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, Penerjemah: Ali Yahya, Penerbit Al-Huda, 2007, Hal. 71.

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> Rachmad Syafa'at. *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. Penerbit: In-TRANS Publising, Malang, 2008, Hal.3.

ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan". Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto<sup>18</sup>, tujuan hukum perburuhan adalah:

- 1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;**
- 2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.**

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, *dienstverhoeding* menjadikan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan termarginalkan dalam hubungan kerja. "kelompok yang termarginalkan tersebut sebagian besar dapat dikenali dari parameter kehidupan ekonomi mereka yang sangat rendah, meskipun tidak secara keseluruhan marginalisasi tersebut berimplikasi ekonomi".<sup>19</sup>

Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dan pengusaha menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antar keduanya. Dalam konteks inilah hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh, karena sebagai konsekwensi dari hubungan kerja munculah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim,<sup>20</sup> hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan defenisi bahwa:

---

<sup>18</sup> Hari Supriyanto Op Cit. Hal 19

<sup>19</sup> Harjono, Op.Cit. Hal. 270.

<sup>20</sup> Ibid, Hal 25.

“hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Dari beberapa pengertian di atas, yang menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Atas dasar Perjanjian Kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. “Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja”.<sup>21</sup> Menurut Subekti sebagaimana dikutip Abdul Khakim:

”Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain”.<sup>22</sup>

Secara umum pengertian dari Perjanjian Kerja dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Selanjutnya dalam Pasal 1601 KUHPerdara disebutkan ”perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”<sup>23</sup>.

Konsep pekerja/buruh, pemberi kerja, pengusaha dan perusahaan adalah konsep sebagaimana tertuang dalam angka 3, angka 4, angka 5 dan angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan::

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pengusaha adalah:

---

<sup>21</sup> Adrian Sutedi. Op.Cit. Hal.45.

<sup>22</sup> Abdul Khakim, Op.Cit. Hal 55

<sup>23</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hal 20

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan pelaksanaannya, suatu pekerjaan ada yang dilakukan sendiri oleh perusahaan dan ada pula pekerjaan yang di serahkan/dipindahkan pada perusahaan lain. Proses memindahkan suatu pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dinamakan *outsourcing*.

Konsep *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.<sup>24</sup>

Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu Pihak perusahaan pemberi pekerjaan (Principal), Pihak perusahaan penyedia jasa/penerima pekerjaan (Vendor) dan terakhir adalah Pihak pekerja/buruh. Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah Hubungan Kerja antara principal dan vendor, dan hubungan kerja antara vendor dan pekerja/buruh.

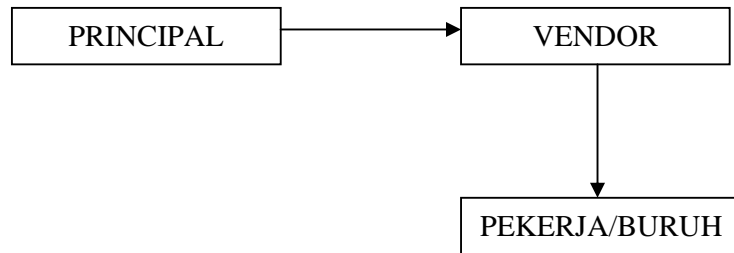
Principal hanya terikat untuk memenuhi kewajibannya atas vendor dan begitu juga sebaliknya, jadi dalam keadaan normal principal tidak bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan *outsourcing*. Yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi

---

<sup>24</sup> Sehat Damanik, Op.Cit. Hal.2.

kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh adalah vendor, karena ia terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerja/buruhnya.

Bagan Hubungan Kerja *Outsourcing*:



Menurut Hari Supriyanto “hukum perburuhan yang memiliki unsur publik yang menonjol akan menyebabkan dalam hukum perburuhan memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa”.<sup>25</sup> Oleh karena sifatnya yang memaksa tersebut maka hukum ketenagakerjaan harus diawasi dan ditegakkan agar dapat memberikan perlindungan dan rasa adil bagi pekerja/buruh maupun pengusaha dan masyarakat. “Penegakan hukum pada masa sekarang ini diberi makna yang lebih luas, tidak hanya menyangkut pelaksanaan hukum (*law enforcement*), tetapi juga meliputi langkah preventif, dalam arti pembuatan undang-undang.”<sup>26</sup>

**Penegakan hukum dimaksudkan agar tercapai suatu tujuan hukum yaitu ketentraman dan kedamaian dalam pergaulan dan hubungan sosial.**

**“Penegakan hukum bertujuan menciptakan kedamaian dalam pergaulan hidup manusia. Kedamaian dalam pergaulan hidup di satu pihak berarti adanya ketertiban (yang bersifat ekstern antar pribadi atau *inter personal*), dan di lain pihak artinya ketentraman (yang bersifat inter pribadi atau *personal*). Keduanya harus serasi, barulah tercapai kedamaian”.**<sup>27</sup>

**Penegakan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara yang bertanggungjawab untuk mengawasi penerapan hukum ketenagakerjaan, hal ini tertuang dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:**

**“Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna**

<sup>25</sup> Hari Supriyanto, Op Cit.Hal 73

<sup>26</sup> Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2008, hal 133.

<sup>27</sup> Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum*, Bina Cipta Bandung, 1983, hal 15.

menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”

Adapun maksud diadakannya pengawasan perburuhan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia adalah:

1. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya;
2. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan,
3. menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.<sup>28</sup>

Tugas dan Fungsi pengawas ketenagakerjaan menurut Djoko Triyanto<sup>29</sup>, adalah:

1. Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan;
2. Memberikan informasi, peringatan dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik, dan
3. Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberikan peringatan beberapa kali.

Proses penegakan hukum merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka mewujudkan ide-ide atau konsep yang abstrak menjadi kenyataan, “usaha untuk mewujudkan idea atau nilai selalu melibatkan lingkungan serta berbagai pengaruh faktor lainnya”.<sup>30</sup> Oleh karena itu apabila hendak menegakkan hukum, maka hukum harus dipandang sebagai satu kesatuan sistem.

Menurut Lawrence M.Friedman sebagaimana dikutip Esmi Warassih<sup>31</sup>, “hukum itu merupakan gabungan antara komponen struktur, substansi dan kultur”. Oleh Friedman struktur hukum diibaratkan seperti mesin, substansi diibaratkan sebagai apa yang dihasilkan atau yang dikerjakan oleh mesin, dan kultur atau budaya hukum adalah siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan atau mematikan

---

<sup>28</sup> Hari Supriyanto, Op Cit, hal 44

<sup>29</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hal 159.

<sup>30</sup> Esmi, Op.Cit. Hal.78.

<sup>31</sup> Esmi, Op.Cit. Hal 30.

mesin itu. Satu saja komponen pendukung tidak berfungsi niscaya sistem mengalami disfunction (pincang).<sup>32</sup>

Berbicara mengenai hukum sebagai suatu system norma, menurut Hans Kelsen<sup>33</sup> suatu norma dibuat menurut norma yang lebih tinggi yang disebut *Grundnorm* atau *Basic Norm* (Norma Dasar). Oleh karena itu, dalam tata susunan norma hukum tidak dibenarkan adanya kontradiksi antara norma hukum yang lebih rendah dengan norma hukum yang lebih tinggi.

Kepincangan-kepincangan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan memang bermula dari tidak berfungsinya sistem hukum ketenagakerjaan, yang berimplikasi pada kompleksitas masalah ketenagakerjaan.

## **F. Metode Penelitian.**

Soerjono Soekanto mengatakan “Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan”<sup>34</sup>. Suatu penelitian akan menemukan jawaban atas masalah atau pertanyaan yang menjadi beban pemikirannya apabila penelitian itu dilaksanakan melalui tahapan-tahapan, proses dan metode-metode tertentu, dan ilmu tentang itulah yang dinamakan Metodologi Penelitian. “Metodologi Penelitian merupakan ilmu mengenai jenjang-jenjang yang harus dilalui dalam suatu proses penelitian. Atau ilmu yang membahas metode ilmiah dalam mencari, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan”.<sup>35</sup>

Dengan berpedoman pada pendapat Rianto Adi yang mengatakan bahwa “Penelitian ilmiah bukan hanya meliputi kegiatan mengumpulkan /mencari bukti/informasi/data dan berpikir saja, tetapi juga kegiatan menulis”<sup>36</sup> maka dalam

---

<sup>32</sup> Natabaya, *Sistem Peraturan Perundang-Undangan Indonesia*, Sekjen dan Kepaniteraan MK. RI. 2006. Hal. 23.

<sup>33</sup> Esmi Op.Cit. Hal. 33.

<sup>34</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press Tahun 1984 hal 43

<sup>35</sup> Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, 2004, Hal. 1.

<sup>36</sup> Ibid, Hal 2.

penyelesaian seluruh Tesis ini, sajian Metode Penelitian disistematisasikan dalam suatu format sebagai berikut:

### 1. *Metode Pendekatan.*

Untuk menjawab permasalahan dan mencapai tujuan dari penelitian ini, Peneliti mengadakan model pendekatan yuridis empiris/sosiologis. "Penelitian hukum sosiologis disebut studi hukum dalam aksi/tindakan (*law in action*). Disebut demikian, karena penelitian menyangkut hubungan timbal balik antara hukum dan lembaga-lembaga sosial lain, jadi merupakan studi sosial yang non doktrinal, bersifat empiris, artinya berdasarkan data yang terjadi dilapangan".<sup>37</sup>

### 2. *Spesifikasi Penelitian.*

Penelitian ini menggunakan tipe Deskriptif Analitis, yang berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, sistematis dan mendalam tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti<sup>38</sup>. Peneliti akan mengkaji dan menganalisa praktik *outsourcing* dan sistem hukum yang melingkupinya untuk diambil suatu kesimpulan terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing*, "jika penelitian bertujuan untuk menggambarkan secara cermat karakteristik dari fakta-fakta (individu, kelompok atau keadaan), dan untuk menentukan frekwensi sesuatu yang terjadi, penelitian tersebut disebut penelitian deskriptif. Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan deskripsi yang seteliti mungkin tentang manusia atau sesuatu keadaan".<sup>39</sup>

### 3. *Jenis Data.*

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder. Data primer "ialah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya"<sup>40</sup>, yang dalam hal ini adalah Pengusaha, pekerja/buruh, Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang dan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. "adapun yang dimaksud dengan data

---

<sup>37</sup> J.Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Penerbit PT. Rineka Cipta, 2003, Hal.3.

<sup>38</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984, Hal. 10.

<sup>39</sup> Rianto Adi, *Op.Cit.* Hal. 58.

<sup>40</sup> *Ibid.* Hal 1.

**sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang terdiri dari tiga bahan hukum, yaitu<sup>41</sup>:**

- a. *Bahan hukum Primer*, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari : Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. *Bahan hukum sekunder* , yang terdiri dari buku-buku, literatur, tulisan-tulisan, berita-berita koran dan hasil penelitian ilmiah yang berkaitan dengan materi penelitian yang dapat memperkaya referensi dalam penyelesaian penelitian ini.
- c. *Bahan hukum tersier*, yang terdiri dari kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dapat memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.

#### 4. *Metode Pengumpulan Data.*

**Dalam rangka menghimpun beberapa data primer dan data sekunder tersebut secara sistematis, utuh dan mendalam maka dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) metode pengumpulan data, yaitu:**

- a. **Penelitian Kepustakaan dan Dokumentasi (*library and documentation*)** guna menghimpun, mengidentifikasi dan menganalisa terhadap berbagai sumber data sekunder yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.
- b. **Penelitian Lapangan (*field research*)**, guna menghimpun berbagai fakta di lapangan sebagai sumber data primer terkait realitas penerapan dan pelaksanaan sistem *outsourcing*. Hal ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, wawancara dan pengamatan terhadap pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha yang terlibat dalam praktik *outsourcing* serta Unit Kerja Pemerintah Kabupaten Ketapang yang membidangi masalah Ketenagakerjaan.

#### 5. *Polulasi dan Sampling.*

**“Populasi merupakan keseluruhan sampel...adapun sampel adalah bagian kecil dari populasi”<sup>42</sup>. Populasi adalah seluruh objek, seluruh**

---

<sup>41</sup> Soerjono Soekanto, Op.Cit. Hal. 12-13.

gejala, seluruh unit yang akan diteliti. Oleh karena populasi dalam penelitian ini sangat besar dan sangat luas dan tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, sehingga populasi tersebut hanya cukup diambil sebagian saja untuk diteliti sebagai sampel guna memberikan gambaran yang tepat dan benar dalam penelitian.<sup>43</sup>

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Non Random Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*, yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan cara memilih atau mengambil subjek-subjek yang didasarkan pada beberapa tujuan dalam penelitian.<sup>44</sup> dalam *Purposive Sampling*, “pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut-paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya...teknik ini digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu”<sup>45</sup>

Dalam penelitian ini, dari populasi perusahaan yang melaksanakan praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang, Perusahaan yang dijadikan sampel adalah perusahaan-perusahaan yang menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (perjanjian pemborongan pekerjaan) sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Artinya, batasan dari sampel dalam penelitian ini tidak termasuk praktik *outsourcing* bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan pada perusahaan pemberi pekerjaan.

Penentuan sampel ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa praktik *outsourcing* melalui perjanjian pemborong pekerjaan lebih banyak melibatkan pekerja/buruh dan sering menimbulkan permasalahan hukum ketenagakerjaan.

Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>42</sup> Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2008, Hal. 165.

<sup>43</sup> Ronny Haditijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, Hal.36.

<sup>44</sup> Ibid.

<sup>45</sup> Beni Ahmad Saebani, Op.Cit, Hal.179.

1. PT. Harita Prima Abadi Mineral menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada PT. Lobunta Kencana Raya, PT. Amindya Luhur Sejati (ALS).dan kepada PT. Ketapang Abadi untuk pekerjaan angkutan bahan tambang boksit.
2. PT. Sandika Nata Parma (SNP) menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada CV. Sumber Alam untuk pekerjaan Land Clearing, pemeliharaan kebun, panen buah, pengangkutan CPO, dan pengangkutan TBS. Dan kepada CV. Karya Kalimas Mandiri untuk pengangkutan CPO dan TBS.

**Sedangkan respondennya terdiri dari dari:**

- a. **Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ketapang atau yang mewakili. (transkrip wawancara terlampir).**
- b. Unsur Pimpinan PT. Harita Prima Abadi Mineral sebagai Principal dan unsur pimpinan PT. Lobunta Kencana Raya, unsur pimpinan PT. Amindya Luhur Sejati (ALS) dan unsur pimpinan PT. Ketapang Abadi sebagai vendor (transkrip wawancara terlampir).
- c. Unsur pimpinan PT. Sandika Nata Parma (SNP) sebagai Principal dan unsur pimpinan CV. Sumber Alam, dan unsur pimpinan CV. Karya Kalimas Mandiri sebagai vendor (transkrip wawancara terlampir).
- d. 1 (satu) orang Ketua Serikat Buruh Kabupaten Ketapang (SBKK) (transkrip wawancara terlampir).
- e. 1 (satu) orang Ketua dan 1 (satu) orang Wakil Ketua Serikat Buruh Tingkat Perusahaan PT. Sandika Nata Palma (transkrip wawancara terlampir).
- f. **10 (sepuluh) orang pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penerima pekerjaan/kontraktor (transkrip wawancara terlampir).**

#### 6. *Metode Analisis Data.*

**Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis data secara kualitatif empiris, dimana Penulis menganalisis data sekunder dan data primer yang dikumpulkan dari hasil penelitian lapangan (*field research*).**

**Metode analisa kualitatif empiris didasarkan pada kedalaman data yang terhimpun secara menyeluruh, sistematis, kritis dan konstruktif**

dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Melalui metode ini penulis berusaha menemukan jawaban atas permasalahan yang ada, yang kemudian muncul sebuah konsep baru tentang bagaimana seharusnya praktik *outsourcing* yang banyak menuai kontroversi itu dilaksanakan agar tidak merugikan pihak pekerja/buruh.

#### 7. Sistematika Penulisan.

Sistematika penulisan ini dibagi dalam bentuk sebagai berikut:

A. *Bagian Awal* berisi halaman: Judul, Persetujuan, Pengesahan, Pernyataan, Kata Pengantar, Daftar Isi dan Abstrak.

B. *Bagian Isi, yang terdiri dari:*

BAB I Pendahuluan, menguraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan permasalahan, metode penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka, terdiri dari teori-teori dan konsep yang tepat dan mempunyai keterkaitan dengan penelitian, yang berfungsi sebagai kerangka analisis dalam rangka memberikan jawaban atas permasalahan dan tujuan penelitian.

BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan, berupa deskripsi hasil penelitian kepustakaan, dokumentasi dan hasil penelitian lapangan mengenai fenomena *outsourcing* serta pembahasan untuk memberikan jawaban atas permasalahan guna membangun suatu konsep baru bagi perlindungan hukum pekerja/buruh *outsourcing*.

BAB IV Penutup, berisi Kesimpulan dan Saran.

C. *Bagian Akhir.*

Pada bagian akhir dari Tulisan ini berisi Daftar Pustaka dan Lampiran-Lampiran.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja/Buruh.

Menurut Marx<sup>46</sup> pada dasarnya manusia itu produktif; Produktivitas manusia adalah cara yang sangat alamiah yang digunakan untuk mengekspresikan dorongan kreatif yang diekspresikan secara bersama-sama dengan manusia lain.

'Kerja adalah, pertama dan utama sekali, suatu proses dimana manusia dan alam sama-sama terlibat, dan dimana manusia dengan persetujuan dirinya sendiri memulai, mengatur, dan mengontrol reaksi-reaksi material antara dirinya dan alam...di akhir proses kerja, kita memperoleh hasil yang sebelumnya sudah ada di dalam imajinasi'.<sup>47</sup>

Penggunaan istilah *kerja* oleh Marx tidak dibatasi untuk aktivitas ekonomi belaka, melainkan mencakup seluruh tindakan-tindakan produktif mengubah dan mengolah alam material untuk mencapai tujuan.

Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh harus dibedakan. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan yang belum bekerja atau pengangguran. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah Tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya.

Kata pekerja memiliki pengertian yang luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah pekerja biasa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah buruh sering diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan minim dan penghasilan yang rendah.

Konsep pekerja/buruh adalah definisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

---

<sup>46</sup> George Ritzer dan Douglas, Op. Cit. Hal.25.

<sup>47</sup> Ibid, Hal.52.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian di atas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim,<sup>48</sup> “hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

a. Pekerjaan.

Pekerjaan (*arbeid*) yaitu objek yang diperjanjikan untuk dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan dengan pengusaha “asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum”<sup>49</sup>.

b. Perintah.

Dibawah perintah (*gezag ver houding*) artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi.

c. Upah.

Pengertian upah adalah pengertian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Perjanjian kerja dapat di bagi dalam empat kelompok, yaitu: berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan.

---

<sup>48</sup> Abdul Khakim, Op.Cit. Hal. 25.

<sup>49</sup> Asri Wijayanti, Op.Cit. Hal.36.

- a. berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. Kekuatan hukum perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan adalah sama, yang membedakan keduanya adalah dalam hal pembuktian dan kepastian hukum mengenai isi perjanjian. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memudahkan para pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan.

Dalam hal perjanjian kerja dilakukan secara tertulis maka perjanjian kerja itu harus memenuhi syarat-syarat antara lain:

1. harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan;
2. waktu berlakunya perjanjian kerja;
3. upah tenaga kerja yang berupa uang diberikan tiap bulan;
4. saat istirahat bagi tenaga kerja, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu diluar negeri serta selama istirahat itu;
5. bagian upah lainnya yang diperjanjikan dalam isi perjanjian menjadi hak tenaga kerja<sup>50</sup>.

- b. berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 100/MEN/VI/2004. Menurut Payaman Simanjuntak<sup>51</sup>, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, jadi tidak dapat dilakukan secara bebas. PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia, dan tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), PKWT juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila syarat-syarat PKWT tidak terpenuhi maka secara hukum otomatis

---

<sup>50</sup> Djoko Triyanto, Lok Cit.

<sup>51</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal.48.

menjadi PKWTT. Sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan. Dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan).

- c. berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan), perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan perjanjian kerja tetap;
- d. berdasarkan pelaksanaannya, perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan yang dilakukan sendiri oleh perusahaan dan pekerjaan yang di serahkan pada perusahaan lain (*outsourcing*).

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja/buruh meninggal dunia ;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>52</sup>

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang di sebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Artinya hubungan hukum yang timbul sebagai akibat perjanjian kerja itu akan tetap ada walaupun pengusaha/majikan yang mengadakan perjanjian tersebut meninggal dunia, kemudian hak-hak dan kepentingan pekerja/buruh tetap harus terpenuhi sesuai dengan isi perjanjian oleh pengusaha yang baru/ pengganti, atau kepada ahli waris pengusaha tersebut.

## **B. Tinjauan Umum Mengenai *Outsourcing*.**

### **1. Pengaturan *Outsourcing*.**

Dasar Hukum praktik *outsourcing* adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta

---

<sup>52</sup> Lihat Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang yang menyebutkan bahwa:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”<sup>53</sup>

a. *Pemborongan Pekerjaan.*

Berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
  - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
  - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja

---

<sup>53</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

*b. Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.*

Penyediaan Jasa Pekerja/buruh diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

- (1). Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2). Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
  - b. perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
  - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
  - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3). Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4). Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 tidak diatur secara rinci klasifikasi mengenai jenis-jenis pekerjaan pokok (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*), kategori yang ditentukan bersifat umum dan tidak mengakomodir perkembangan dunia usaha, sehingga dalam pelaksanaannya terjadi tumpang tindih dan penyelewengan.

Pelanggaran atas ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* tidak dikenakan sanksi pidana atau sanksi administrasi, dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) hanya menentukan apabila syarat-syarat *outsourcing* tersebut tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan Vendor beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan Principal. Artinya principal hanya dibebani untuk menjalin hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan segala konsekwensinya apabila syarat-syarat *outsourcing* tidak terpenuhi.

## **2. Makna *Outsourcing*.**

Thomas L. Wheelen dan J.David Hunger sebagaimana dikutip Amin Widjaja<sup>54</sup> mengatakan, “*Outsourcing is a process in which resources are purchased from others through long-term contracts instead of being made with the company*” (terjemahan bebasnya; *Outsourcing* adalah suatu proses dimana sumber-sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan). Pengertian di atas lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses “Alih Daya” dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian/kontrak. Sementara menurut Libertus Jehani:

“*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).”<sup>55</sup>

Konsep *Outsourcing* menurut Mason A. Carpenter dan Wm. Gerald Sanders, sebagaimana dikutip Amin Widjaja adalah:

- a. *Outsourcing is activity performed for a company by people other than its full-time employees. (Outsourcing* adalah aktivitas yang dilakukan untuk

---

<sup>54</sup> Amin Widjaja, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Harvarindo, 2008, Hal 11

<sup>55</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, 2008, Hal.1

suatu perusahaan oleh orang-orang selain para karyawan yang bekerja penuh-waktu).

- b. *Outsourcing is contracting with external suppliers to perform certain parts of a company's normal value chain of activities. Value chain is total primary and support value-adding activities by which a firm produce, distribute, and market a product. (Outsourcing merupakan kontrak kerja dengan penyedia/pemasok luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu dari nilai rantai aktivitas-aktivitas normal perusahaan. Rantai nilai merupakan aktivitas-aktivitas primer total dan pendukung tambahan nilai di mana perusahaan menghasilkan, mendistribusikan dan memasarkan suatu produk).*<sup>56</sup>

Terdapat perbedaan pengertian antara pemborongan pekerjaan dalam KUH Perdata dengan pemborongan pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam KUH Perdata semata-mata pemborongan dengan obyek pekerjaan tertentu sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selain mengatur pemborongan pekerjaan juga mengatur penyediaan jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. *Outsourcing* juga berbeda dengan kontrak kerja biasa. Kontrak kerja biasa umumnya sekedar menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk jangka pendek dan tidak diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan. Sedangkan dalam *outsourcing*, kerjasama yang diharapkan adalah untuk jangka panjang (*long term*) sehingga selalu diikuti dengan transfer sumberdaya manusia, peralatan atau asset perusahaan.<sup>57</sup>

Dalam praktik *outsourcing* terdapat tiga pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak principal (perusahaan pemberi kerja), pihak vendor (perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja) dan pihak pekerja/buruh, dimana hubungan hukum pekerja/buruh bukan dengan perusahaan principal tetapi dengan perusahaan vendor.

Penentuan sifat dan jenis pekerjaan tertentu yang dapat di-*outsource* merupakan hal yang prinsip dalam praktik *outsourcing*, karena hanya sifat dan jenis atau kegiatan penunjang perusahaan saja yang boleh di-*outsource*, *outsourcing* tidak boleh dilakukan untuk sifat dan jenis kegiatan pokok .

Konsep dan pengertian usaha pokok atau (*core business*) dan kegiatan penunjang atau (*non core business*) adalah konsep yang berubah dan berkembang

---

<sup>56</sup> Ibid, Hal 12.

<sup>57</sup> Sehat Damanik. Op.Cit. Hal. 38.

secara dinamis. Oleh karena itu tidak heran kalau Alexander dan Young (1996)<sup>58</sup> mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*. Keempat pengertian itu ialah :

1. Kegiatan yang secara tradisional dilakukan di dalam perusahaan.
2. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis.
3. Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang.
4. Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.

Ketetapan akan sifat dan jenis pekerjaan penunjang perusahaan secara keseluruhan saja yang boleh di-*outsourcing* ini berlaku dalam dua jenis *outsourcing*, baik pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa pekerja/buruh.

### **3. Manfaat *Outsourcing*.**

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.<sup>59</sup> Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk masalah ketenagakerjaan, namun dalam perkembangannya ternyata *outsourcing* sudah diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Selanjutnya menurut Pearce & Robinson ada 5 (lima) alasan strategis utama *outsourcing* (*the top five strategic reasons for outsourcing*):

1. *Improve Business Focus.*

*For many companies, the single most compelling reason for outsourcing is that several "how" issues are siphoning off huge amounts of management's resources and attention.*

2. *Access to World-Class Capabilities.*

*By the very nature of their specialization, outsourcing providers bring extensive worldwide, world-class resources to meeting the needs of their customers.*

---

<sup>58</sup> Pan Mohamad Pain, <http://www.blogger.com/navbar.g> di akses Tanggal 10 Oktober 2009.

<sup>59</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal 217.

3. *Accelerated Reengineering Benefits.*

*Outsourcing is often a byproduct of another powerful management tool-business process reengineering. It allows an organization to immediately realize the anticipated benefits of reengineering by having an outside organization-one that is already reengineered to world-class standards-take over the process.*

4. *Shared Risk.*

*There are tremendous risks associated with the investments an organization makes. When companies outsource they become more flexible, more dynamic, and better able to adapt to changing opportunities.*

5. *Free Resources for Other Purposes.*

*Every organization has limits on the resources available to it. Outsourcing permits an organization to redirect its resources from noncore activities that have the greater return in serving the customer.<sup>60</sup>*

Bagi perusahaan-perusahaan besar *Outsourcing* sangat bermanfaat untuk meningkatkan keluwesan dan kreativitas usahanya dalam rangka meningkatkan fokus bisnis, menekan biaya produksi, menciptakan produk unggul yang berkualitas, mempercepat pelayanan dalam memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompetitif serta membagi resiko usaha dalam berbagai masalah termasuk ketenagakerjaan. Dengan *outsourcing* memberi peluang kepada pengusaha untuk melakukan efisiensi dan menghindari risiko/ekonomis seperti beban yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

“Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan melakukan *Outsourcing*.”<sup>61</sup>

Menurut Sehat Damanik,<sup>62</sup> dari visi bisnis, melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survey yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 perusahaan, *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan perusahaan melakukan *outsourcing*, yaitu:

1. Meningkatkan fokus perusahaan;
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia;
3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering;
4. Membagi resiko;
5. Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain;

---

<sup>60</sup> Amin, Op Cit. Hal 19.

<sup>61</sup> Sehat Damanik, Op.Cit.Hal. 19

<sup>62</sup> Ibid. Hal.38.

6. Memungkinkan tersedianya dana capital;
7. Menciptakan dana segar;
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi;
9. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri;
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Manfaat *outsourcing* bagi masyarakat adalah untuk perluasan kesempatan kerja, hal ini sebagaimana dikatakan oleh **Iftida Yasar**<sup>63</sup>, Wakil Sekretaris Jenderal Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dalam diskusi Peranan *Outsourcing* Terhadap Perluasan Kesempatan Kerja yang mengatakan:

“bisnis *outsourcing* cukup menjanjikan karena di negara lain kontribusinya cukup besar, *outsourcing* sebagai salah satu solusi dalam menanggulangi bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia, *Outsourcing* bisa jadi salah satu solusi dari perluasan kesempatan kerja, jadi apapun bentuk *outsourcing* tersebut selama memberikan hak karyawan sesuai aturan maka akan membantu menyelamatkan pekerja yang kena pemutusan hubungan kerja (PHK)...”

Bagi pemerintah, pelaksanaan *outsourcing* memberikan manfaat untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan kegiatan usaha kecil menengah dan koperasi.<sup>64</sup> Keberadaan Perusahaan yang bergerak pada bidang *outsourcing* besar secara tidak langsung telah membantu Pemerintah dalam mengatasi pengangguran (menyerap tenaga kerja) dengan menciptakan lapangan pekerjaan baik bagi diri mereka sendiri maupun orang lain, mendorong kegiatan ekonomi dan meningkatkan daya beli masyarakat.

#### **4. Kompleksitas *Outsourcing*.**

Teori Marx adalah analisis terhadap kesenjangan dibawah kapitalisme dan bagaimana menghilangkannya, karena kapitalisme telah membawa kontradiksi kapitalisme dan kontradiksi kelas. Salah satu kontradiksi dalam kapitalisme adalah hubungan antara pekerja dan para kapitalis pemilik pabrik-pabrik dan sarana-sarana produksi lainnya yang digunakan untuk bekerja.

---

<sup>63</sup> Iftida Yasar, *Tekan PHK Dengan Bisnis outsourcing*, Sumber: <http://www.google.co.id/> diakses tanggal 5 Juni 2009.

<sup>64</sup> Sehat Damanik. Op.Cit. Hal.46.

Marx menganalisis bentuk yang aneh bahwa hubungan manusia dengan kerja berada dibawah kapitalisme. Orang bekerja berdasarkan tujuan kapitalisme yang menggaji dan memberi upah. Menurutnya pekerja dialienasi (diasingkan) dari kerja.

'Fakta bahwa kerja berada di luar diri pekerja, artinya, kerja tidak termasuk ke dalam keberadaan terdasarnya (*his essential being*); sehingga di dalam pekerjaannya dia tidak menegaskan dirinya, akan tetapi menyangkalnya, dia tidak jengkel, tetapi tidak bahagia, dia tidak mengembangkan energi fisik dan mentalnya secara bebas, melainkan membuat malu dirinya dan merusak pikirannya. Oleh karena itu, pekerja merasa dirinya berada di luar pekerjaannya, dan di dalam pekerjaannya dia merasa di luar dirinya. Dia merasa nyaman ketika tidak bekerja dan ketika bekerja dia malah tidak merasa nyaman dan gelisah. Oleh karena itu, kerjanya tidaklah sukarela, melainkan terpaksa; dipaksa bekerja. Walhasil, kerja tidak lagi menjadi pemenuhan kebutuhan, melainkan hanya sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan selain kebutuhan untuk bekerja.'<sup>65</sup>

Menurut Marx, Alienasi terdiri dari empat unsur dasar. *Pertama*, para pekerja di dalam masyarakat kapitalis teralienasi dari aktivitas produktif mereka. Kaum pekerja tidak memproduksi objek-objek berdasarkan ide-ide mereka sendiri atau untuk secara langsung memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka sendiri, malah bekerja untuk kapitalis, yang memberi mereka upah untuk penyambung hidup dengan imbalan bahwa mereka menggunakan para pekerja menurut cara-cara yang mereka inginkan. *Kedua*, pekerja tidak hanya teralienasi dari aktivitas-aktivitas produktif, akan tetapi juga dari tujuan aktivitas-aktivitas tersebut-*produk*. Produk mereka tidak menjadi milik mereka melainkan milik kapitalis untuk kepentingan dan keuntungan kapitalis semata. *Ketiga*, para pekerja di dalam kapitalisme *teralienasi dari sesama pekerja*. *Keempat*, para pekerja dalam masyarakat kapitalis teralienasi dari *potensi kemanusiaan* mereka sendiri.<sup>66</sup>

Kapitalis mengeksploitasi para pekerja untuk memperoleh keuntungan, sementara pekerja berlawanan dengan para kapitalis, ingin memperoleh setidaknya sedikit keuntungan tersebut untuk diri mereka. Menurut Boswell dan Dixon sebagaimana dikutip George Ritzer dan Douglas,<sup>67</sup> karena meluasnya kapitalisme, maka jumlah pekerja yang dieksploitasipun meningkat sebagaimana meningkatnya eksploitasi. Kecenderungan meningkatnya level eksploitasi melahirkan lebih banyak penolakan terhadap sebagian pekerja. Penolakan tersebut menimbulkan lebih

---

<sup>65</sup> George Ritzer dan Douglas, Op. Cit. Hal.55.

<sup>66</sup> Ibid. Hal.57.

<sup>67</sup> Ibid. Hal.47.

banyak eksploitasi dan penindasan, dan mungkin menghasilkan konfrontasi antara dua kelas.

'Untuk mengubah uangnya menjadi kapital ... pemilik uang harus bertemu di pasar dengan buruh-buruh yang bebas, bebas dalam dua pengertian, di satu sisi sebagai seseorang yang bebas dia bisa mengatur tenaganya sebagai komoditasnya sendiri, dan di sisi lain sebagai seseorang yang tidak memiliki komoditas lain untuk dijual, dia kekurangan segala sesuatu yang penting untuk merealisasikan tenaganya'.<sup>68</sup>

Praktik *Outsourcing* tidak jauh berbeda dengan eksploitasi oleh kaum kapitalis terhadap pekerja/buruh, karena berkaitan dengan ekspresi proses jual beli tenaga kerja. Harry Braverman<sup>69</sup> berargumen bahwa konsep "kelas kerja" tidak menggambarkan sekelompok orang atau pekerjaan secara spesifik, namun justru merupakan ekspresi proses jual beli tenaga kerja. Dalam kapitalisme modern, hampir tidak seorangpun yang memiliki sarana produksi; dengan demikian, banyak orang, termasuk yang bekerja di sektor jasa dan kerah putih, terpaksa menjual kerja mereka kepada beberapa orang yang menggunakannya.

Perilaku bisnis antara principal dan vendor secara ekonomi menghendaki adanya keuntungan-keuntungan, principal memperoleh keuntungan berdasarkan manfaat *outsourcing*, sementara vendor sebagian besar memperoleh keuntungan berdasarkan *nilai-surplus* sebagaimana konsep sentral Marx. Nilai-surplus didefinisikan sebagai perbedaan antara nilai produk ketika dijual dan nilai-nilai elemen-elemen yang digunakan untuk membuat produk tersebut (termasuk kerja para pekerja). Angka nilai-surplus merupakan ekspresi yang paling tepat bagi tingkat eksploitasi pekerja/buruh oleh vendor, atau eksploitasi para pekerja oleh kapitalis.

Keinginan untuk memperoleh lebih banyak keuntungan dan lebih banyak nilai-surplus untuk ekspansi, mendorong kapitalisme pada apa yang disebut Marx dengan *hukum umum akumulasi kapitalis*. Kapitalis berusaha mengeksploitasi para pekerja semaksimal mungkin: "Tendensi konstan kapitalis adalah untuk memaksa ongkos kerja kembali...ke angka nol".<sup>70</sup> Berdasarkan pandangan Marx bahwa kerja merupakan sumber nilai, kapitalis digiring untuk meningkatkan eksploitasi terhadap proletariat yang kemudian mendorong terjadinya konflik kelas antara borjuis dan proletar.

---

<sup>68</sup> Ibid. Hal.63.

<sup>69</sup> George Ritzer. Op.Cit. Hal.316.

<sup>70</sup> Ibid. Hal.64.

Konflik kelas dalam konsep *outsourcing* merupakan konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha baik principal maupun vendor. Karena tidak jarang praktik *outsourcing* mengarah pada sifat-sifat kapitalis sebagaimana digambarkan Marx. Oleh karena itulah legalisasi sistem *Outsourcing* di Indonesia banyak mendapatkan kritikan dari beberapa praktisi hukum ketenagakerjaan.

Menurut Pan Mohamad Faiz, secara garis besar permasalahan hukum yang terkait dengan penerapan *outsourcing* di Indonesia sebagai berikut:

1. Bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya)?
2. Bagaimana hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*?
3. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa bila ada karyawan *outsourc*e yang melanggar aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja?<sup>71</sup>,

Kompleksitas *outsourcing* mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan dan sosial-politik. Dari segi dimensi ekonomis karena mencakup kebutuhan pasar kerja, perluasan kesempatan kerja, pertumbuhan ekonomi dan peningkatan daya beli masyarakat serta pertumbuhan dunia usaha. Dari segi sosial kesejahteraan karena mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, hubungan kerja, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial serta peningkatan produktivitas perusahaan. Dalam praktiknya seringkali terjadi diskriminasi upah antara pekerja tetap yang bekerja pada perusahaan principal dengan pekerja/buruh *outourcing* (umumnya pekerja kontrak). Dengan sistem kerja kontrak, kelangsungan kerja pekerja perusahaan *outsourcing* tidak terjamin<sup>72</sup>. Sedangkan dari segi sosial-politik menyangkut penanggulangan pengangguran dan kemiskinan, keseimbangan investasi, pembinaan hubungan industrial, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, penegakan hukum dan ketersediaan serta kesiapan aparatur.

### **C. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Kerja dan Syarat-Syarat Kerja.**

---

<sup>71</sup> Jurnal Hukum, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja di Perusahaan*. <http://www.makeprovertyhistory.org>. di akses tanggal 5 Juni 2009.

<sup>72</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, Cetakan Kedua, 2008, Hal.3.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha yang takarannya harus seimbang. Oleh sebab itu hakikat "*hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha*", dan sebaliknya "*hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh*".<sup>73</sup>

Pelaksanaan hak dan kewajiban yang wajar dalam hubungan kerja akan menguntungkan para pihak. Bagi pekerja, terpenuhinya hak-hak dasar mereka sebagai pekerja/buruh disamping meningkatkan kesejahteraan juga meningkatkan motivasi kerja, "motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan"<sup>74</sup>. Suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkembangkan motivasi itu, jadi pengusaha penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pekerja/buruh mereka, sebab faktor ini akan menentukan jalannya perusahaan dalam pencapaian tujuan. "Teori Motivasi Esksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggungjawab"<sup>75</sup>.

Mary Parker Follet (1868-1933) sebagaimana dikutip James A.F.Stoner<sup>76</sup> mengatakan bahwa:

"Tidak seorangpun dapat menjadi manusia utuh kecuali sebagai anggota suatu kelompok. Pekerja dan manajemen mempunyai kepentingan yang sama sebagai anggota organisasi yang sama walau ada perbedaan semu antara manajer dan bawahan (pemberi perintah dan pelaksana perintah) menutupi hubungan alami ini".

Pandangan Follet diatas menggambarkan perlunya keahlian dan pengetahuan pengusaha dalam mengembangkan pendekatan manajemen ilmiah dan manajemen perilaku untuk memimpin perusahaan sebagai sebuah kelompok agar tumbuh motivasi kerja demi kemajuan perusahaan. Hal senada juga pernah dikatakan Oliver Sheldon (1894-1951), menurutnya manajemen pada umumnya wajib memperlakukan para pekerjanya secara adil dan layak, dan diluar itu setiap manajer harus menggabungkan nilai-nilai manajemen ilmiah dengan etika pelayanan bagi

---

<sup>73</sup> Abdul Khakim, Op.Cit. Hal.26.

<sup>74</sup> Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku, Penerbit: BPFE-Yogyakarta, Cetakan Ketigabelas, 2001, Hal.252.

<sup>75</sup> Ibid. Hal.254.

<sup>76</sup> James A.F.Stoner, Op.Cit. Hal.46.

masyarakat<sup>77</sup>. Jadi menurut “*Teori Hubungan Manusiawi*” diperlukan adanya hubungan manusiawi dalam mengelola sebuah perusahaan, dan menurut Elton Mayo (1880-1949), “Perhatian terhadap karyawan akan memberikan keuntungan”<sup>78</sup>.

Manusia berkumpul dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hal-hal yang tidak mampu mereka kerjakan sendiri, namun dalam mencapai tujuan organisasi mereka harus memuaskan kebutuhan pribadinya juga. Chester I. Bernard (1886-1961) berpendapat bahwa “suatu perusahaan dapat bekerja secara efisien dan tetap hidup hanya kalau tujuan organisasi dan tujuan serta kebutuhan perorangan yang bekerja pada organisasi itu dijaga seimbang”<sup>79</sup>.

Dalam beberapa teori struktur dan perilaku organisasi perusahaan dan teori manajemen sebetulnya para ahli telah memberikan gambaran yang jelas bahwa pemenuhan kebutuhan atas pekerja/buruh merupakan suatu hal yang essential. Artinya semua hal harus dilakukan oleh pengusaha untuk meningkatkan motivasi pekerja/buruh dengan menjamin keamanan, dan pengaturan kondisi kerja secara baik.

Teori-teori isi motivasi bermaksud untuk menentukan apa yang memotivasi orang-orang dalam pekerjaan mereka. Konsep Teori Abraham Maslow menjelaskan suatu hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Yaitu:

1. *Kebutuhan fisiologis (physiological needs)*, yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, perumahan dan sebagainya;
2. *Kebutuhan keamanan (safety needs)*, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
3. *Kebutuhan sosial (social needs)*, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. *Kebutuhan penghargaan (esteem needs)*, yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
5. *Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization)*, yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal

---

<sup>77</sup> Ibid. Hal. 47.

<sup>78</sup> T.Hani Handoko, Manajemen, Penerbit: BPFY-Yogyakarta, Cetakan Kedelapanbelas, 2003 Hal.52.

<sup>79</sup> James A.F.Stoner, Op.Cit. Hal.47.

mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri<sup>80</sup>.

Korelasi antara kepuasan dan prestasi kerja menghendaki adanya upaya manajemen untuk memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang baik artinya ada kausalitas antara kepuasan dan pemenuhan standar hak-hak pekerja/buruh dengan peningkatan produktivitas.

Teori-teori manajemen di atas memang lebih berorientasi pada upaya manajemen perusahaan meningkatkan produktivitas dengan menjadikan pekerja/buruh sebagai subjek produksi. Namun terlepas dari pencapaian tujuannya itu, secara yuridis pengusaha memang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan yang wajar terhadap pekerja/buruh mereka. Menurut Zainal Asikin, perlindungan bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah.

'Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.'<sup>81</sup>

Perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Zaeni Asyhadie "dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan"<sup>82</sup>.

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

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.

---

<sup>80</sup> Sukanto Reksohadiprodjo, Op.Cit. Hal. 258.

<sup>81</sup> Abdul Khakim, Lok.Cit.

<sup>82</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hal 78.

3. *Perlindungan teknis*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>83</sup>

Selanjutnya menurut Imam Soepomo sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

1. bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
2. bidang hubungan kerja;
3. bidang kesehatan kerja;
4. bidang keamanan kerja;
5. bidang jaminan sosial buruh.<sup>84</sup>

#### **D. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum.**

##### **1. Makna Perlindungan Hukum.**

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah "*zoon politicon*",<sup>85</sup> makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain.

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain".<sup>86</sup>

Hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum. Hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum,

---

<sup>83</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit. PT. Citra Aditya Bakti, 2003. Hal. 61.

<sup>84</sup> Asri Wijayanti, Op.Cit. Hal. 11.

<sup>85</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Penerbit: Sinar Grafika, Cetakan Kedelapan 2006. Op.Cit. Hal 49.

<sup>86</sup> Ibid. Hal. 269.

menurut van Apeldorn<sup>87</sup> “peristiwa hukum adalah peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak”. Berdasarkan peristiwa hukum maka hubungan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu:

1. Hubungan hukum yang bersegi satu (*eenzijdige rechtsbetrekkingen*), dimana hanya terdapat satu pihak yang berwenang memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdara) sedangkan pihak yang lain hanya memiliki kewajiban.
2. Hubungan hukum bersegi dua (*tweezijdige rechtsbetrekkingen*), yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua belah pihak masing-masing berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya, misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
3. Hubungan antara satu subyek hukum dengan semua subyek hukum lainnya, hubungan ini terdapat dalam hal hak milik (*eigendomrecht*).

Logemann sebagaimana dikutip Soeroso<sup>88</sup> berpendapat, bahwa dalam tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan “*prestatie subject*” dan pihak yang wajib melakukan prestasi yang disebut “*plicht subject*”. Dengan demikian setiap hubungan hukum mempunyai dua segi yaitu kekuasaan/wewenang atau hak (*bevoegdheid*) dan kewajiban (*plicht*). Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum dinamakan “Hak”, yaitu kekuasaan/kewenangan untuk berbuat sesuatu atau menuntut sesuatu yang diwajibkan oleh hak itu.

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum,

---

<sup>87</sup> Ibid. Hal.251.

<sup>88</sup> Ibid. Hal.270.

ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, *recht*).

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage*, mengatakan “bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari”.<sup>89</sup>

Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas hukum (*legal entities, rechtspersoon*) yang dapat berupa orang-perorangan secara kodrati (*naturlijke*) dan dapat juga entitas hukum nir kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.<sup>90</sup>

Pendukung hak (entitas hukum) memiliki kepentingan terhadap objek dari hak yang dapat berupa benda (*ius ad rem*) atau kepada entitas hukum orang secara kodrati (*ius in persona*). Pemberian hak kepada entitas hukum, karena adanya kepentingan dari entitas tersebut kepada obyek hak tertentu.

Menurut Roscoe Pound dalam teori mengenai kepentingan (*Theory of interest*), terdapat 3 (tiga) penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, yaitu *pertama*; menyangkut kepentingan pribadi (*individual interest*), *kedua*; yang menyangkut kepentingan masyarakat (*sosial interest*), dan *ketiga*; menyangkut kepentingan umum (*publik interest*).<sup>91</sup>

Kepentingan individu (*individu interest*) ini terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan kemasyarakatan (*sosial interest*) terdiri dari keamanan sosial, keamanan atas lembaga-lembaga sosial, kesusilaan umum, perlindungan atas sumber-sumber sosial dari kepunahan, perkembangan sosial, dan kehidupan

---

<sup>89</sup> Ibid. Hal.13.

<sup>90</sup> Harjono, Op.Cit. Hal.377.

<sup>91</sup> Marmi Emmy Mustafa, 2007, *Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TRiPs-WTO*, PT. Alumni, Bandung, Hal. 58.

manusia. Adapun kepentingan publik (*publik interest*) berupa kepentingan negara dalam bertindak sebagai representasi dari kepentingan masyarakat.<sup>92</sup>

Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat, Bohannon yang terkenal dengan konsepsi *reinstitutionalization of norm*, menyatakan bahwa:

“suatu lembaga hukum merupakan alat yang dipergunakan oleh warga-warga suatu masyarakat untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi dan untuk mencegah terjadinya penyalah-gunaan daripada aturan-aturan yang terhimpun di dalam pelbagai lembaga kemasyarakatan. Setiap masyarakat mempunyai lembaga-lembaga hukum dalam arti ini, dan juga lembaga-lembaga non-hukum lainnya”.<sup>93</sup>

Selanjutnya Bohannon mengatakan “lembaga hukum memberikan ketentuan-ketentuan tentang cara-cara menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul di dalam hubungannya dengan tugas-tugas lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya”.<sup>94</sup> Cara-cara menyelesaikan perselisihan yang timbul inilah yang kemudian dinamakan upaya hukum. Upaya hukum diperlukan agar kepentingan-kepentingan yang telah menjadi hak benar-benar dapat terjaga dari gangguan pihak lain.

Upaya hukum dikenal dalam dua jenis, yaitu upaya hukum non-yudisial (di diluar peradilan) dan upaya hukum yudisial (peradilan). Upaya hukum non-yudisial bersifat pencegahan sebelum pelanggaran terjadi (preventif) yang berupa tindakan-tindakan seperti peringatan, teguran, somasi, keberatan, dan pengaduan. Sedangkan upaya hukum yudisial bersifat represif/korektif artinya telah memasuki proses penegakan hukum (*law enforcement*), upaya ini dilakukan setelah pelanggaran terjadi dengan maksud untuk mengembalikan atau memulihkan keadaan. “Muara dari upaya hukum adalah agar hak yang dimiliki seseorang terhindar dari gangguan atau apabila hak tersebut telah dilanggar maka hak tersebut akan dapat dipulihkan kembali. Namun demikian, tidaklah dapat diartikan bahwa dengan adanya upaya hukum maka keadaan dapat dikembalikan sepenuhnya”.<sup>95</sup>

---

<sup>92</sup> Ibid.

<sup>93</sup> Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia*. Penerbit: UI-Press, 1983, Cetakan Ketiga, Hal.15.

<sup>94</sup> Ibid.

<sup>95</sup> Harjono, Op.Cit. Hal 386.

Untuk menghindarkan timbulnya salah pengertian, maka perlu dikemukakan beberapa teori tentang hak. Pada abad ke-19 di Jerman dikemukakan 2 teori tentang hak yang sangat penting dan sangat besar pengaruhnya, ialah:

1. Teori yang menganggap hak sebagai kepentingan yang terlindung (*belangen theorie* dari Rudolph von Jhering). Teori ini merumuskan bahwa hak itu merupakan sesuatu yang penting bagi yang bersangkutan, yang dilindungi oleh hukum. Teori ini dalam pernyataannya mudah mengacaukan antara hak dengan kepentingan. Memang hak bertugas melindungi kepentingan yang berhak tetapi dalam realitasnya sering hukum itu melindungi kepentingan dengan tidak memberikan hak kepada yang bersangkutan.
2. Teori yang menganggap hak sebagai kehendak yang diperlengkapi dengan kekuatan (*wilsmacht theorie* dari Bernhard Windscheid). Teori ini mengatakan bahwa hak itu adalah suatu kehendak yang diperlengkapi dengan kekuatan yang oleh tata tertib hukum diberikan kepada yang bersangkutan.<sup>96</sup>

Disamping kedua teori tersebut, masih terdapat teori gabungan mencoba mempersatukan unsur-unsur kehendak dan kepentingan dalam pengertian hak,<sup>97</sup> dalam bukunya *Inleiding tot de studie het Nederlandse Recht*, Apeldoorn menyatakan bahwa yang disebut dengan hak ialah hukum yang dihubungkan dengan seorang manusia atau subyek hukum tertentu dan dengan demikian menjelma menjadi suatu kekuasaan, dan suatu hak timbul apabila mulai bergerak. Jadi hak adalah suatu kekuatan (*macht*) yang diatur oleh hukum dan kekuasaan ini berdasarkan kesusilaan (moral) dan tidak hanya kekuatan fisik saja.

Hak harus dijalankan sesuai dengan tujuannya, yaitu sesuai dengan kepentingan sosial atau kepentingan umum. Menjalankan hak yang tidak sesuai dengan tujuannya dinamakan penyalahgunaan hak (*misbruik van recht, abus de droit*). Menurut Utrecht sebagaimana dikutip Chainur Arrasjid,<sup>98</sup> menjalankan hak tidak sesuai tujuannya adalah menyimpang dari tujuan hukum, yaitu menyimpang dari menjamin kepastian hukum. Maka dari itu yang bersangkutan harus menjalankan haknya sesuai dengan tujuan hukum itu. Dikutifnya pula pendapat Van Apeldoorn,<sup>99</sup> bahwa penyalahgunaan hak dianggap terjadi, jika seseorang menggunakan haknya dengan cara yang bertentangan dengan tujuan masyarakat. Karena maksud hukum adalah melindungi kepentingan-kepentingan maka

---

<sup>96</sup> Soeroso, Op.Cit. Hal. 274-275.

<sup>97</sup> Ibid.

<sup>98</sup> Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Penerbit: Sinar Grafika, Cetakan Ketiga, 2005, Hal.115.

<sup>99</sup> Ibid.

pemakaian hak dengan tiada suatu kepentingan yang patut, dinyatakan sebagai penyalahgunaan hak.

Secara umum hak dibagi menjadi dua golongan, yaitu Hak Mutlak atau hak Absolut (*absolute rechten, onpersoonlijke rechten*) dan Hak Relatif (*nisbi, relative rechten, persoonlijke rechten*).

Hak Mutlak atau Hak Absolut merupakan setiap kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum untuk berbuat sesuatu atau untuk bertindak dalam memperhatikan kepentingannya, hak ini berlaku secara mutlak terhadap subjek hukum lain dan wajib dihormati oleh setiap subjek hukum. Hak Mutlak atau Hak Absolut terdiri dari Hak Asasi Manusia, Hak Publik Absolut dan sebagian dari Hak Privat. Sedangkan Hak Relatif (*nisbi*) merupakan setiap kekuasaan/kewenangan yang oleh hukum diberikan kepada subyek hukum lain/tertentu supaya ia berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, hak ini timbul akibat terjadinya perikatan. Hak Relatif (*nisbi*) terdiri dari Hak publik relatif, hak keluarga relatif dan hak kekayaan relatif.

Hak Kekayaan Relatif merupakan semua hak kekayaan yang bukan hak kebendaan atau barang ciptaan manusia, hak ini hanya dapat dijalankan terhadap orang tertentu (bukan *droit de suite*) atau disebut juga dengan perutangan (*verbintenis*) menurut Hofman van Opstal sebagaimana dikutip Chainur Arrasjid,<sup>100</sup> perutangan itu harus dirumuskan sebagai suatu pertalian menurut hukum kekayaan antara dua pihak yang memberi kekuasaan/kewenangan pihak yang satu untuk menagih kepada pihak yang lain agar berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, sedangkan pihak yang lain tersebut wajib melakukan dan bertanggungjawab atas apa yang ditagih kepadanya. Hak inilah yang melekat pada pekerja/buruh dan pengusaha dalam hubungan kerja, dimana kedua belah pihak terikat untuk berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu dan memberi sesuatu sesuai dengan Perjanjian Kerja.

## **2. Makna Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.**

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja

---

<sup>100</sup> Chainur Arrasjid, Op.Cit. Hal.290.

membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.<sup>101</sup> Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. "hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan"<sup>102</sup>.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan/pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya.

Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan".<sup>103</sup> Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan

---

<sup>101</sup> Asri Wijayanti, Op.Cit. Hal.8.

<sup>102</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal. 23.

<sup>103</sup> Sehat Damanik Op.Cit, Hal 102.

perlindungan hukum. Perlindungan Hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti,<sup>104</sup> yakni:

‘Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.’

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi<sup>105</sup> hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> Asri Wijayanti, Op.Cit. Hal. 10.

<sup>105</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal.13.

<sup>106</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal. 15.

### 3. Penegakan Hukum.

#### a. Sistem Penegakan Hukum.

Menurut Satjipto Rahardjo, sebagaimana dikutip Nyoman Serikat Putra Jaya,<sup>107</sup> Penegakan hukum adalah:

**“suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep menjadi kenyataan. Penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan. Yang disebut keinginan-keinginan hukum di sini adalah pikiran-pikiran pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum itu.”**

Terkait dengan perwujudan ide-ide dan konsep-konsep menjadi kenyataan itu, agar hukum berfungsi dengan baik, hukum harus memenuhi 3 (tiga) macam kelakuan hukum. *Pertama*, Hal berlakunya secara yuridis dimana penentuannya berdasarkan kaedah yang lebih tinggi (ini didasarkan pada teori “*Stufenbau*” nya Kelsen)<sup>108</sup>, kaedah hukum itu terbentuk menurut cara yang telah ditetapkan, dan menunjukkan hubungan keharusan antara suatu kondisi dan akibatnya. *Kedua*, Hal berlakunya hukum secara filosofis, artinya bahwa hukum tersebut sesuai dengan cita-cita hukum, sebagai nilai positif yang tertinggi. *Ketiga*, Hal berlakunya hukum secara sosiologis, yang berintikan pada efektivitas hukum. Perihal ini ada dua teori yang menyatakan sebagai berikut:

- a. Teori Kekuasaan yang pada pokoknya menyatakan, bahwa hukum berlaku secara sosiologis, apabila dipaksakan berlakunya oleh penguasa, terlepas apakah masyarakat menerima atau menolaknya.
- b. Teori pengakuan yang berpokok pangkal pada pendirian, bahwa berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa hukum tadi tertuju.<sup>109</sup>

Tiga macam kelakuan hukum tersebut merupakan satu kesatuan dalam sistem hukum, sebab apabila salah satu tidak terpenuhi maka akan terdapat kepincangan-kepincangan. Apabila hukum hanya mempunyai kekuatan yuridis, maka ada kemungkinan bahwa hukum tadi hanya merupakan kaedah yang mati (*dode regel*), jika kaedah hukum hanya mempunyai kelakuan sosiologis dalam

---

<sup>107</sup> Nyoman Serikat Putra Jaya Op.Cit. Hal 134.

<sup>108</sup> Soerjono Soekanto, Op.Cit. Hal.35.

<sup>109</sup> Ibid.

arti teori kekuasaan, maka hukum tersebut menjadi aturan pemaksa, dan apabila suatu kaedah hukum hanya mempunyai kelakuan filosofis, maka hukum tersebut hanya berupa angan-angan.

Menurut Soerjono Soekanto<sup>110</sup> ada empat faktor yang saling berkaitan dan merupakan inti dari sistem penegakan hukum, ke empat factor tersebut adalah:

1. Hukum atau peraturan itu sendiri. Kemungkinannya adalah bahwa terjadi ketidakcocokan dalam peraturan perundang-undangan mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu. Kemungkinan lainnya adalah ketidakcocokan antara peraturan perundang-undangan dengan hukum tidak tertulis atau hukum kebiasaan. Kadangkala ada ketidakserasian antara hukum tercatat dengan hukum kebiasaan, dan seterusnya.
2. Mentalitas petugas yang menegakkan hukum. Penegak hukum antara lain mencakup hakim, polisi, jaksa, pembela, petugas masyarakat, dan seterusnya. Apabila peraturan perundang-undangan sudah baik, akan tetapi mental penegak hukum kurang baik, maka akan terjadi gangguan pada sistem penegakan hukum.
3. Fasilitas yang diharapkan untuk mendukung pelaksanaan hukum. Kalau peraturan perundang-undangan sudah baik dan juga mentalitas penegaknya baik, akan tetapi fasilitas kurang memadai (dalam ukuran-ukuran tertentu), maka penegakan hukum tidak akan berjalan dengan semestinya.
4. Kesadaran hukum, kepatuhan hukum dan perilaku warga masyarakat.

#### **b. Peran Administrasi Negara.**

Supremasi hukum merupakan salah satu aspek daripada kedaulatan suatu negara untuk menerapkan kaedah-kaedah tertentu terhadap warga negara. Hal ini terkait dengan keadaan politik yang memberikan corak dan bentuk pada pelaksanaan *rule of law* tersebut. Soejono Soekanto mengatakan, suatu sistem politik merupakan suatu mekanisme untuk mengidentifikasi serta mengemukakan masalah-masalah, serta merupakan pembentukan dan pengaturan pengambilan keputusan dalam masalah-masalah publik. Apabila mekanisme tadi bersifat syah dan resmi, maka namanya adalah pemerintah<sup>111</sup>. Jadi disatu pihak pemerintah menyediakan suatu mekanisme yang resmi dan berwenang untuk mengambil keputusan-keputusan, sedangkan dilain pihak pemerintah menyediakan fasilitas-fasilitas untuk memberikan dasar-dasar bagi syahnya pengambilan keputusan-keputusan tadi. Dengan demikian dari sudut sistem politik, maka suatu kaedah

---

<sup>110</sup> Ibid, Hal. 36.

<sup>111</sup> Ibid. Hal.78.

mempunyai sifat hukum oleh karena kaedah itu dipertahankan oleh negara, dalam hal ini oleh pejabat-pejabatnya.

“Apa sebabnya pemerintah sering memandang perlu bercampur tangan dengan pemeliharaan kepentingan umum. Selekasnya ada keperluan yang harus dipenuhi, karena orang-orang yang bertabiat aktif dan mempunyai cara berpikir yang konstruktif akan berusaha untuk memenuhi keperluan itu. Dan akan mengambil keuntungan dari usahanya”.<sup>112</sup>

Campur tangan negara dalam pemeliharaan kepentingan umum menjadikan peran pemerintah kemudian menjadi semakin luas, menurut Utrecht<sup>113</sup> “Sejak negara turut serta secara aktif dalam pergaulan kemasyarakatan, maka lapangan pekerjaan pemerintah makin lama makin luas”. Selanjutnya beliau mengatakan:

“dalam melakukan fungsinya, maka administrasi negara melakukan bermacam-macam perbuatan untuk menyelenggarakan kepentingan umum. Perbuatan administrasi negara yang disebut juga *besturs handeling/ overheids handeling* adalah perbuatan yang dilakukan oleh alat perlengkapan pemerintah/penguasa dalam tingkat tinggi dan rendah secara spontan dan mandiri (*zelfstanding*) untuk pemeliharaan kepentingan negara dan rakyat”.<sup>114</sup>

*Besturs handeling/ overheids handeling* di bidang ketenagakerjaan, adalah perbuatan administrasi negara dalam fungsinya:

- a. sebagai stabilisator dan dinamisator dalam pelaksanaan hubungan kerja;
- b. sebagai penengah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c. bersama semua pihak menciptakan ketenangan kerja dan keamanan di perusahaan;
- d. mendorong tumbuh kembangnya perusahaan sebagai partner pemerintah;
- e. mengadakan pengawasan terhadap jalannya perusahaan dan pelaksanaan peraturan yang berlaku, sekaligus memberikan teguran pada pelanggaran yang telah dilakukan, dan apabila masih tidak diindahkan maka selanjutnya dapat memberikan suatu tindakan konkret berupa pencabutan izin atau penutupan perusahaan.<sup>115</sup>

Meskipun hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha timbul karena Perjanjian Kerja yang bersifat Keperdataan, namun karena dalam prakteknya sering terjadi kepincangan-kepincangan yang disebabkan perbedaan status/kedudukan para pihak, mengakibatkan dalam hubungan kerja itu terjadi

---

<sup>112</sup> A.Siti Soetami, *Hukum Administrasi Negara*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2000, hal 35.

<sup>113</sup> Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, 1986, hal 28.

<sup>114</sup> Diana Halim Koentjoro, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan, 2004, hal 55

<sup>115</sup> Soedarjadi, Op.Cit. Hal 16.

hubungan tinggi rendah, sehingga pekerja/buruh tidak bebas pada saat menentukan isi perjanjian kerja. Pekerja/buruh menjadi pihak yang termarjinalkan dan kadangkala terjadi tindakan sewenang-wenang dari pengusaha terhadap mereka.

Untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah kemudian menyusun kebijakan dalam rangka membatasi perilaku para pihak dalam hubungan kerja, termasuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan mengeluarkan produk perundang-undangan dan membentuk perangkat administrasi negara untuk mengadakan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Sejak pemerintah masuk dalam ranah hukum ketenagakerjaan maka sejak itu pula hukum ketenagakerjaan yang semula bersifat privat menjadi hukum publik.

### **c. Fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.**

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa konsep Pengawasan Ketenagakerjaan, adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya dalam Pasal 176 disebutkan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja/buruh.

Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi untuk meniadakan atau memperkecil pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. "Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan

hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh”<sup>116</sup> karena kondisi persyaratan kerja bagi pekerja/buruh belum dapat dikatakan cukup hanya dengan penetapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, agar hukum ketenagakerjaan dipatuhi maka perlu eksistensi dan peran aktif dari petugas pengawas ketenagakerjaan.

**Menurut Manulang sebagaimana dikutip Abdul Khakim, fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah:**

- 1. Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan.**
- 2. Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapai pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif.**
- 3. Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan<sup>117</sup>.**

**Selanjutnya Abdul Khakim mengatakan bahwa secara operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi:**

- 1. Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan, untuk meningkatkan pemahaman norma kerja bagi masyarakat industri, sehingga tumbuh persepsi positif dan mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara proporsional dan bertanggungjawab.**
- 2. Tahapan Pelaksanaan Pengawasan.**
  - a. Upaya pembinaan (*preventif educative*), yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, penyebarluasan informasi ketenagakerjaan, pelayanan konsultasi dan lain-lain.**
  - b. Tindakan *refresif non yustisial*, yang ditempuh dengan memberikan peringatan secara lisan pada saat pemeriksaan, maupun peringatan secara tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran.**
  - c. Tindakan *refresif yustisial*, sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh apabila Pegawai Pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian Pegawai Pengawas dapat melanjutkan tindakan tahap penegakan hukum melalui Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)**

---

<sup>116</sup> Abdul Khakim, Op.Cit. Hal.123.

<sup>117</sup> Abdul Khakim, Op.Cit. Hal.125.

**Ketenagakerjaan agar dilakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai prosedur hukum yang berlaku (KUHP) <sup>118</sup>.**

Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara. Secara etimologi, istilah *aparatur* berasal dari kata *aparat* yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri. Sedangkan aparatur disamakan artinya dengan aparat tersebut di atas, yakni dapat diartikan sebagai alat Negara, aparat pemerintah.

Aparatur pemerintah adalah alat kelengkapan Negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya, tetapi juga organisasi, fasilitas, ketentuan pengaturan dan sebagainya<sup>119</sup>.

Kerangka kelembagaan sebagai dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan terdiri dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan), Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Berdasarkan Pokok-Pokok yang terkandung dalam Konvensi ILO Nomor 81 ditetapkan hal-hal yang berkaitan dengan Kepengawasan ini sebagai berikut:<sup>120</sup>

1. Negara anggota ILO yang memberlakukan Konvensi ini harus melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja.

---

<sup>118</sup> Ibid.

<sup>119</sup> Victor M. Situmorang; Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1994, hal. 83.

<sup>120</sup> Lihat Penjelasan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).

2. Sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja harus diterapkan di seluruh tempat kerja berdasarkan perundang-undangan, yang pengawasannya dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.
3. Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan harus:
  - a. menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait.
  - b. memberikan informasi tentang masalah-masalah teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pengawasan ketenagakerjaan harus berada di bawah supervisi dan kontrol pemerintah pusat.
5. Pemerintah Pusat harus menetapkan peraturan-peraturan untuk meningkatkan:
  - a. Kerjasama yang efektif antara unit pengawasan dengan instansi pemerintah lainnya dan swasta yang menangani kegiatan serupa.
  - b. Kerjasama antara Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan pengusaha dan pekerja/buruh atau organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh.
6. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terdiri atas Pegawai Negeri Sipil yang status hubungan kerja dan syarat tugasnya diatur sedemikian rupa sehingga menjamin pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan yang independen.
7. Sesuai dengan syarat-syarat untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan nasional, maka pengawas ketenagakerjaan harus:
  - a. direkrut dengan memperhatikan syarat-syarat jabatan;
  - b. memperoleh pelatihan agar dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya.
8. Persyaratan rekrutmen dan pelatihan harus ditetapkan oleh pemerintah.
9. Jumlah dan spesialisasi Pengawas Ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif.
10. Pejabat yang berwenang mempunyai kewajiban:
  - a. Menetapkan pengaturan-pengaturan yang diperlukan agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan kantor lokal, perlengkapan dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan.
  - b. Membuat pengaturan-pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.

11. Pengawas Ketenagakerjaan atau kantor pengawasan lokal harus memberikan laporan secara periodik kepada kantor pengawasan pusat mengenai hasil kegiatan pengawasan.
12. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib memberikan laporan terhadap pelaksanaan Konvensi tersebut.

**Sebagai aparatur penegak hukum, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat menerima pengaduan dari pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing*, serta pengaduan dari SP/SB atau pengusaha terhadap setiap peristiwa pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selanjutnya dapat memproses pengaduan tersebut sesuai prosedur hukum yang berlaku.**

**Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 182 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain PPNS, kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan wewenang untuk:**

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- g. memberhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian.**

##### **1. Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan di Kabupaten Ketapang.**

Kewenangan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan di dasarkan pada ketentuan Pasal 13 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (2) huruf 1 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Berdasarkan ketentuan tersebut telah tersusun kewenangan pemerintah pusat, pemerintah propinsi, dan pemerintah kabupaten/kota mengenai perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan.

Di Kabupaten Ketapang, kewenangan dalam hal Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan dan menjadi tanggungjawab unit kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dissosnakertrans) Kabupaten Ketapang.

Secara umum, kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Ketapang tidak jauh berbeda dengan daerah-daerah lain, dimana kompleksitas ketenagakerjaan tidak diimbangi dengan kebijakan-kebijakan publik dan perhatian yang serius terhadap pembenahan substansi, struktur dan kultur hukum ketenagakerjaan.

“Hingga sekarang masih terkesan bahwa baik kabinet secara keseluruhan maupun pimpinan Depnakertrans, belum betul-betul menyadari dan memahami masalah ketenagakerjaan yang dihadapi, serta belum memberikan indikasi jalan keluar yang akan ditempuh. Oleh sebab itu, para pengambil kebijakan perlu betul-betul memahami permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi. Demikian juga pemimpin di pusat perlu mampu memberdayakan para pemimpin di daerah dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan di daerahnya.”<sup>121</sup>

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang, kondisi ketenagakerjaan di sana masih terkait dengan masalah-masalah pengangguran dan ketersediaan lapangan kerja, pembinaan hubungan industrial, dan masalah ketersediaan dan kesiapan aparatur.

---

<sup>121</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal. 11.

a. Masalah Pengangguran dan Ketersediaan Lapangan Kerja.

Terkait dengan masalah pengangguran dan ketersediaan lapangan kerja, terjadi ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dengan lapangan kerja yang tersedia. Lowongan kerja formal masih menjadi rebutan dan terjadi kompetisi yang ketat, sementara lapangan kerja informal terkesan kurang menjanjikan masa depan yang baik dan tidak mencukupi kebutuhan hidup layak.

Sampai dengan periode Desember 2008, jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang berjumlah 5.748 orang yang terdiri dari 2.178 orang laki-laki dan 3.570 orang perempuan.

Klasifikasi pendidikan pencari kerja tersebut terdiri dari lulusan Sekolah Dasar/ sederajat berjumlah 681 orang, lulusan SLTP/ sederajat berjumlah 947 orang, Lulusan SLTA/ sederajat berjumlah 1406, lulusan D3 berjumlah 1704 orang, dan lulusan S-1 berjumlah 1010 orang.

Dari jumlah pencari kerja di atas, pencari kerja yang sudah mendapatkan pekerjaan sebanyak 2.671 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 1.797 orang dan perempuan sebanyak 874 orang. Sementara itu, pencari kerja yang belum beruntung mendapatkan pekerjaan sebanyak 3.077 orang, yang terdiri dari laki-laki 1.438 orang dan perempuan 1438 orang. Data tersebut belum termasuk pencari kerja/penganggur yang tidak terdaftar pada Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang.

Tingginya tingkat pengangguran di Kabupaten Ketapang tidak seimbang dengan jumlah lapangan usaha yang mampu menampung pencari kerja, data yang ada pada Dissosnakertrans menunjukkan bahwa bidang-bidang usaha beroperasi dan telah menampung pekerja hanya terdiri:

1. Lapangan usaha pada bidang: Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perikanan dan Peternakan berjumlah 31 buah perusahaan.
2. Lapangan usaha pada bidang Pertambangan dan Penggalian berjumlah 1 (satu) buah perusahaan.
3. Lapangan usaha pada bidang Industri Pengolahan berjumlah 44 buah perusahaan.
4. Lapangan usaha pada bidang Listrik, Gas dan Air berjumlah 2 buah perusahaan.

5. Lapangan usaha pada bidang Bangunan berjumlah 15 perusahaan.
6. Lapangan usaha pada bidang Perdagangan berjumlah 52 perusahaan.
7. Lapangan usaha pada bidang Jasa-Jasa Keuangan berjumlah 8 buah perusahaan.
8. Lapangan usaha pada bidang Jasa-jasa Kemasyarakatan berjumlah 26 buah perusahaan.

Salah satu kendala dalam penempatan tenaga kerja di Kabupaten Ketapang adalah kurangnya minat pencari kerja untuk bekerja pada perusahaan/ lapangan usaha yang tersedia, penyebabnya antara lain: *Pertama*, letak perusahaan yang terlalu jauh dari kota ketapang dan/atau tempat tinggal pencari kerja. *Kedua*, sifat dan jenis pekerjaan yang tersedia adalah sifat dan jenis-jenis pekerjaan kasar yang berproduktivitas rendah, seperti tebang tebas lahan kebun atau pembukaan lahan kebun sawit, tenaga pemanen buah sawit, tenaga angkutan TBS dan CPO serta sopir atau kernet mobil angkutan dan pekerja/buruh kasar lainnya. *Ketiga*, Perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja adalah perusahaan kontraktor, yang menerima pekerja/buruh dalam ikatan kerja berdasarkan kontrak.

b. Masalah Pembinaan Hubungan Industrial.

Salah satu kewajiban pemerintah adalah membina hubungan industrial dengan menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, guna tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dan berkeadilan.

“Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi berbagai gejolak dan permasalahan. Dampaknya adalah akan mengganggu suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja. Semua itu terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola hubungan industrial dalam perusahaan”<sup>122</sup>.

Kurang berperannya Pemerintah Kabupaten Ketapang dalam mengatur, membina dan mengawasi hubungan industrial ditandai dengan maraknya aksi mogok kerja, meningkatnya perselisihan hubungan industrial, serta banyaknya

---

<sup>122</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal.23.

kasus-kasus yang masuk ke dissosnakertrans terkait dengan tuntutan dan pengaduan pekerja/buruh atas minimnya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang diberikan oleh majikan/pengusaha terhadap mereka.

Sarana hubungan industrial yang ada di Kabupaten Ketapang seperti Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerja Sama Bipartit, Lembaga Kerja Sama Tripartit, tidak terbina dengan semestinya. Bahkan pemerintah daerah melalui Dissosnakertrans belum tegas dalam mengawasi dan menganjurkan agar setiap perusahaan yang memenuhi syarat untuk membuat Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

c. Masalah Ketersediaan dan Kesiapan Aparatur.

Sebagai aparatur pemerintah pada umumnya, pegawai pengawas ketenagakerjaan Kabupaten Ketapang juga dihadapkan pada sejumlah tantangan yang sering kali berakibat dramatis terhadap perlindungan pekerja/buruh. Tantangan-tantangan tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. berkembangnya teknologi baru di dunia kerja yang berimplikasi pada munculnya risiko-risiko baru terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang tidak diimbangi dengan reformasi sistem hukum ketenagakerjaan.
2. Kemajuan teknologi dan informasi telah berdampak pada berlanjutnya fragmentasi pasar kerja, meningkatnya ketidakpastian pekerjaan, tumbuhnya hubungan kerja gelap dan maraknya praktik *outsourcing* berupa penyerahan pelaksanaan order kontrak kepada pihak lain atau subkontrak (seringkali dalam rantai kontrak yang kompleks, dimana masalah-masalah perlindungan tenaga kerja dialihkan dari penerima order ke pelaksana order di bawahnya yang kemungkinan memberikan order itu ke pelaksana di bawahnya lagi dan seterusnya dalam suatu jaringan kontrak-mengontrak bertahap dari atas ke bawah). Dengan kondisi ini maka posisi pekerja/buruh menjadi lemah dan tidak menentu, karena tidak ada jaminan untuk dapat terus bekerja dimana apabila order tersebut tidak lagi diberikan, maka ia menjadi penganggur kembali.<sup>123</sup>
3. Perubahan-perubahan manajemen di perusahaan, bentuk-bentuk baru pekerjaan tidak tetap, perpindahan lokasi yang menjadi objek kerja vendor, serta

---

<sup>123</sup> Wolfgang Von Richthofen, Op.Cit. Hal 57.

berkembangnya perusahaan-perusahaan yang tidak berbadan hukum maupun kontraktor perseorangan yang memiliki hubungan emosional dengan pekerja/buruh sehingga menyulitkan dalam mencari atau menemukan bukti-bukti pelanggaran norma-norma ketenagakerjaan.

4. Jumlah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang tidak sesuai dengan beban tugas dan jumlah perusahaan yang harus diawasi dan diperiksa. Berdasarkan data yang ada pada Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang, pegawai teknis yang memiliki kompetensi dan memenuhi syarat untuk menangani permasalahan yang menyangkut ketenagakerjaan hanya terdiri dari 2 (dua) orang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, 1 (satu) orang Pegawai Mediator Hubungan Industrial dan 1 (satu) orang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di bidang Ketenagakerjaan. Jumlah pegawai teknis tersebut tidak berimbang dengan 179 buah Perusahaan/Lapangan Usaha yang beroperasi di Kabupaten Ketapang yang mempekerjakan sekian banyak pekerja/buruh, ditambah dengan perusahaan-perusahaan yang tidak berbadan hukum tapi mempekerjakan orang lain serta perusahaan-perusahaan yang bergerak pada bidang *outsourcing* yang tidak terdaftar pada Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang.
5. Pengawas Ketenagakerjaan tidak memiliki kantor lokal, perlengkapan dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan. Semestinya menurut Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Selanjutnya dalam Penjelasan Undang-Undang. No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 angka 10, dinyatakan bahwa:

Pejabat yang berwenang mempunyai kewajiban:

- a. Menetapkan pengaturan-pengaturan yang diperlukan agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan kantor lokal, perlengkapan dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan.

- b. Membuat pengaturan-pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.<sup>124</sup>
6. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang berada di bawah supervisi dan kontrol Pemerintah Daerah dimana penentuan status jabatan dan kedudukan pegawai pengawas ketenagakerjaan (berdasarkan mutasi jabatan) di tentukan berdasarkan kebijakan pemerintah daerah tanpa memperhatikan persyaratan jabatan sebagai Pegawai Pengawas yang memiliki kompetensi dan independen dan ditetapkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
  7. Di Kabupaten Ketapang belum ada aturan yang menetapkan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan kerjasama yang efektif antara unit pengawasan dengan instansi pemerintah lainnya dan swasta yang menangani kegiatan serupa serta kerjasama antara Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan pengusaha dan pekerja/buruh atau organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh di Kabupaten Ketapang.
  8. Minimnya jumlah anggaran yang tertuang dalam APBD Kabupaten Ketapang yang diperuntukan untuk operasional pegawai pengawas ketenagakerjaan. Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari penelitian, bahwa anggaran Dissosnakertrans dalam APBD Kabupaten Ketapang Tahun Anggaran 2009-2010 sebesar Rp. 6.275.481.598,- anggaran yang diperuntukan untuk Bidang Tenaga Kerja sebesar Rp. 378.200.800,- anggaran untuk Seksi Hubungan Industrial sebesar Rp. 55.000.000,- sedangkan untuk Anggaran Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan hanya sebesar sebesar 55.000.000. Dengan minimnya anggaran tersebut tidak mungkin pelaksanaan fungsi pengawasan berjalan efektif guna meminimalisir permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Ketapang.

## **2. Pelanggaran Atas Ketentuan dan Syarat-Syarat *Outsourcing* di Kabupaten Ketapang.**

Seperti telah disebutkan dalam BAB I, bahwa dari populasi yang ada, peneliti hanya menetapkan beberapa perusahaan sebagai sampel dalam penelitian ini. Penetapan perusahaan-perusahaan yang bergerak pada bidang

---

<sup>124</sup> Ibid. angka 10.

perkebunan khususnya perkebunan kelapa sawit dan perusahaan pertambangan di Kabupaten Ketapang sebagai sampel, karena pada perusahaan-perusahaan ini banyak melibatkan perusahaan-perusahaan lainnya sebagai rekanan untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Pekerjaan mana dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan antara principal dan vendor berupa *outsourcing* yang banyak menimbulkan persoalan hukum bagi pekerja/buruh.

Adapun perusahaan-perusahaan yang dijadikan sampel tersebut terdiri dari:

1.	Principal	:	PT. Harita Prima Abadi Mineral.
	Vendor	:	a. PT. Lobunta Kencana Raya untuk pekerjaan angkutan bahan tambang boksit.
			b. PT. Amindya Luhur Sejati (ALS) untuk pekerjaan angkutan bahan tambang boksit.
			c. PT. Ketapang Abadi untuk pekerjaan angkutan bahan tambang boksit.
2.	Principal	:	PT. Sandika Nata Parma (SNP).
	Vendor	:	a. CV. Sumber Alam untuk pekerjaan Land Clearing, panen buah, pengangkutan CPO, dan pengangkutan TBS.
			b. CV. Karya Kalimas Mandiri untuk pengangkutan CPO dan TBS.

**Tabel: Perusahaan yang diteliti.**

**Secara legalitas, praktik *outsourcing* yang terjadi di Kabupaten Ketapang tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena:**

**1. Perusahaan pemberi pekerjaan (principal) telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan/kegiatan pokok (*core bussiness*) kepada perusahaan lain (vendor) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:**

e. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

- f. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- g. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- h. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

**Sebagaimana di ketahui bahwa bentuk maupun sifat dan jenis pekerjaan seperti *Land Clearing*/bembukaan lahan sawit, panen buah, pengangkutan CPO, dan pengangkutan TBS yang diserahkan itu dapat dikategorikan sebagai pekerjaan pokok/kegiatan utama perusahaan kepala sawit (principal) sehingga jika merujuk pada ketentuan Pasal 65 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka pekerjaan seperti itu tidak boleh di-*outsource*.**

- 2. Perusahaan pemberi pekerjaan (principal) telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan (vendor) yang tidak berbadan hukum. Hal ini bertentangan dengan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan penerima pekerjaan (vendor) harus berbentuk badan hukum. Sedangkan dalam praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang, perusahaan seperti PT. Sandika Nata Parma (SNP) telah menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada CV. Sumber Alam dan CV. Karya Kalimas Mandiri yang secara legalitas operasional bukan merupakan perusahaan berbadan hukum.**
- 3. Perusahaan penerima pekerjaan tidak memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruhnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau tidak memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

### **3. Pelaksanaan Perlindungan Kerja dan Syarat-Syarat Kerja bagi Pekerja/Buruh *Outsourcing* di Kabupaten Ketapang.**

**Minimnya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang, ditandai dengan fakta-fakat sebagai berikut:**

1. Pengusaha tidak menerapkan persyaratan hubungan kerja, dimana perjanjian kerja antara perusahaan penerima pekerjaan (vendor) dan pekerja/buruh tidak seluruhnya dibuat secara tertulis, pengusaha juga telah melibatkan pekerja/buruh kontrak untuk dipekerjakan pada pekerjaan yang bersifat terus menerus yang jangka waktu/masa kerjanya melebihi 3 (tiga) tahun.

Dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh yang dijadikan responden masing-masing dari PT. Lobunta Kencana Raya, PT. Amindya Luhur Sejati (ALS), PT. Ketapang Abadi, CV. Sumber Alam, dan CV. Karya Kalimas Mandiri, seluruhnya berstatus sebagai pekerja kontrak. Hubungan kerjanya tidak dibuat secara tertulis, dan mereka dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus atau tidak terputus-putus.

2. Pengusaha tidak menerapkan persyaratan pengupahan, karena telah membayar upah pekerja/buruh dibawah standar Upah Minimum Kabupaten. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja/buruh *outsourcing* di lokasi kerja PT. Lobunta Kencana Raya untuk pekerjaan angkutan bahan tambang boksit, upah terendah adalah Rp.700.000/bulan,- sedangkan upah tertinggi Rp.900.000/bulan. Selanjutnya berdasarkan informasi dari pekerja/buruh CV. Sumber Alam dan CV. Karya Kalimas Mandiri, upah terendah mereka Rp. 600.000/bulan, dan upah tertinggi Rp. 900.000/bulan.

Pekerja/buruh untuk penanaman sawit justru menerima upah secara kumulatif, artinya upah diperhitungkan sekaligus dengan perhitungan upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan dan upah lembur, sehingga rata-rata penerimaan mereka setiap bulan mencapai Rp.800.000 s.d Rp. 1000.000,-, dalam sistem pengupahan yang demikian jika dirinci lebih lanjut maka upah pokok ditambah tunjangan tetap diluar upah lembur hanya berkisar Rp.500.000,- s.d. Rp.700.000,- saja, karena penghasilan dari upah lembur saja diperkirakan bisa mencapai Rp.300.000,- s.d. Rp.500.000,- sebab pekerja/buruh bekerja lembur rata-rata 3 jam s.d 4 jam dalam satu hari termasuk lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi.

Dari hasil data mengenai upah tersebut dapat ditarik suatu asumsi bahwa vendor telah melanggar ketentuan mengenai pengupahan, karena telah memberikan upah kepada pekerja/buruh dibawah standar UMK berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 784 Tahun 2008 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Ketapang Tahun 2009, yang besarnya Rp.757.500 (Tujuh ratus lima puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) perbulan.

3. Pengusaha kurang mengindahkan waktu kerja dan waktu istirahat dan perhitungan upah lembur bagi pekerja/buruh *outsourcing*. Pelanggaran ini terjadi pada pelaksanaan kegiatan pengangkutan bahan tambang boksit yang dilakukan oleh PT. Lobunta Kencana Raya, PT. Amindya Luhur Sejati (ALS), dan PT. Ketapang Abadi. Selanjutnya CV. Sumber Alam, dan CV.Karya Kalimas Mandiri melakukan kegiatan pengangkutan CPO dan TBS yang melebihi waktu kerja normal.

Upah kerja lembur diperhitungkan secara global dan rata-rata tanpa diperhitungkan dengan jumlah jam kerja lembur pada hari kerja biasa dan istirahat mingguan/libur resmi. Dengan cara ini terkesan pengusaha telah membayar upah di atas standar UMK, karena di dalam upah tersebut termasuk lembur, tunjangan tidak tetap dan bonus. Hal ini bertentangan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

4. Pengusaha (vendor) tidak mengikutsertakan pekerja/buruh *outsourcing* dalam program jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang menentukan bahwa program jamsostek wajib dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap seluruh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.

5. Pengusaha tidak menyediakan fasilitas serta sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang semestinya bagi pekerja/buruh di lingkungan kerja, seperti Alat Pelindung Diri.
6. Vendor tidak memiliki Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menjadi pedoman dan dasar bagi pengusaha dan pekerja/buruh dalam melaksanakan hubungan kerja, yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, serta hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak.
7. Pengusaha (principal) tidak membuat alur kegiatan proses produksi untuk menentukan sifat dan jenis kegiatan pokok atau kegiatan utama (*core bussiness*) dan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.

#### **4. Peran Pemerintah Kabupaten Ketapang Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing*.**

**Kebijakan publik dari Pemerintah Kabupaten Ketapang di bidang ketenagakerjaan boleh dibilang belum menyentuh pada perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan, apalagi terhadap pekerja/buruh *outsourcing*. Hal ini dapat dilihat dari buruknya kondisi pekerja/buruh jika ditinjau dari sudut politik, ekonomis, budaya maupun hukum.**

Dari segi politik, posisi pekerja/buruh *outsourcing* masih termarginalkan pada saat berhadapan dengan pengusaha maupun pemerintah dalam proses pengambilan keputusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyangkut pemenuhan hak-hak dasar mereka. Termasuk hak mogok kerja, hak-hak berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat, serta hak untuk tawar menawar secara kolektif.

Dari sudut ekonomi, pekerja/buruh masih mendapatkan upah yang rendah, jam kerja yang panjang dan tidak menentu, jaminan sosial dan kesehatan yang buruk, PHK sewenang-wenang, diskriminasi, pelecehan harga diri, dan ketidakjelasan hubungan kerja yang berdampak pada tidak jelasnya masa depan pekerja/buruh beserta keluarganya.

Dari sudut budaya, potensi pekerja/buruh untuk berfikir kritis masih dihambat oleh serangkaian nilai-nilai dan pemahaman yang dipaksakan oleh pengusaha. Serangkaian sikap tindak yang idealis dan kritis akan mengarah pada tindakan balasan berupa PHK dari pengusaha.

Sedangkan dari sudut hukum, pekerja/buruh masih ditempatkan sebagai faktor produksi dan termarginalkan. Menurut Komite Aksi Satu Mei, 2001<sup>125</sup> “sistem hukum yang ada sangat berpihak pada pengusaha maupun penguasa”.

**Kurang maksimalnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing* di Kabupaten Ketapang, ditandai dengan:**

- 1. Belum adanya upaya hukum baik upaya hukum non-yudisial (di diluar peradilan) yang bersifat pencegahan (preventif) berupa peringatan dan teguran, maupun proses penegakan hukum (*law enforcement*) sebagai upaya hukum yudisial (peradilan) dari pemerintah daerah melalui aparaturnya pegawai pengawas ketenagakerjaan dan/atau Pegawai Penyidik Negeri Sipil bidang Ketenagakerjaan bagi pengusaha yang melanggar ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*. Seharusnya menurut Bohannan “lembaga hukum memberikan ketentuan-ketentuan tentang cara-cara menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul di dalam hubungannya dengan tugas-tugas lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya”.<sup>126</sup>**
- 2. Kondisi kerja dan keadaan pekerja/buruh *outsourcing* yang buruk tidak terawasi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai aparaturnya penegak hukum, karena kegiatan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Ketapang hanya sebatas pemeriksaan pada perusahaan-perusahaan (principal) saja, tidak sampai pada lingkungan kerja *outsourcing*.**
- 3. Penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial dan penanganan atas pengaduan-pengaduan dari pekerja/buruh *outsourcing* menyangkut kelangsungan hubungan kerja, upah murah, THR, uang Pesangon, Kompensasi Kecelakaan Kerja dan bentuk-bentuk pengaduan**

---

<sup>125</sup> Rachmad Syaifa'at, Op.Cit. Hal. 10

<sup>126</sup> Soerjono Soekanto, Op.Cit. Hal.15.

lain masih diselesaikan secara prosedural dengan menyerahkan kembali persoalan itu kepada kedua belah pihak untuk diselesaikan secara musyawarah sehingga hasilnya tidak memuaskan pekerja/buruh.

4. Meningkatnya kasus-kasus perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Ketapang, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan maupun perselisihan PHK.
5. Tingginya tingkat laporan dan pengaduan dari pekerja/buruh, serta menumpuknya kasus-kasus ketenagakerjaan yang belum terselesaikan oleh aparat ketenagakerjaan.

## **B. Pembahasan.**

### **1. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Praktik *Outsourcing* di Kabupaten Ketapang.**

#### **a. Kontraktual *Outsourcing***

Pengaturan mengenai kontrak *outsourcing* terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan secara tegas bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh harus dibuat secara tertulis (kontrak) “dalam perkembangannya istilah kontrak telah diberi arti yang lebih khusus yaitu perjanjian tertulis, dengan demikian istilah kontrak selalu mengandung arti perjanjian dan tulisan”<sup>127</sup>.

Kontrak *outsourcing* merupakan kesepakatan antara principal dan vendor tentang bisnis *outsourcing*, yang mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban dalam praktik *outsourcing*

Bisnis *outsourcing* yang dilakukan oleh principal dan vendor tidak lagi hanya berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan secara lisan, tetapi sudah merupakan kehendak nyata yang sengaja dibuat secara tertulis yang menimbulkan hak dan kewajiban

---

<sup>127</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*, Edisi Revisi, 2008. Hal. 56.

bagi para pihak, termasuk kewajiban mereka dalam memenuhi hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*.

Dalam kontrak *outsourcing* tetap berlaku ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa sebuah perjanjian sah apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Adanya kecakapan hukum untuk melakukan/membuat perikatan/perjanjian;
- c. Adanya suatu hal atau obyek yang diperjanjikan; dan
- d. Adanya suatu sebab yang perbolehkan dan/atau tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesulilaan.

Syarat pertama dan syarat kedua disebut sebagai *syarat subjektif*, karena menyangkut "orang" atau para pihak, sedangkan syarat ketiga dan syarat keempat disebut sebagai *syarat objektif* karena menyangkut objek perjanjian.

Tidak terpenuhinya syarat subjektif berakibat dapat dibatalkannya sebuah perjanjian oleh salah satu pihak. Artinya sekalipun perjanjian telah ditandatangani maka salah satu pihak yang merasa keberatan atas proses perjanjian itu dapat mengajukan pembatalan isi perjanjian ke Pengadilan. Sedangkan apabila syarat Objektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya isi perjanjian itu tidak membawa akibat apapun terhadap kedua belah pihak karena secara hukum perjanjian itu dianggap tidak pernah ada.

Karena dalam perjanjian pemborongan pekerjaan juga berlaku syarat-syarat subjektif dan syarat objektif, maka principal dan vendor harus memperhatikan dan memenuhi syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Pasal 64, Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang menyatakan bahwa:

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh harus dibuat secara tertulis.

2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat:
  - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
  - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
3. Pekerjaan tersebut harus diserahkan kepada perusahaan lain (vendor) yang berbadan hukum.
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain (vendor) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Hubungan kerja antara vendor dan pekerja/buruh harus diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis, baik berupa PKWT maupun PKWTT.

Ketentuan diatas merupakan syarat objektif, karena merupakan ketentuan yang secara tegas dan jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelanggaran atas syarat-syarat di atas, baik sebagian maupun seluruhnya dapat berakibat batal demi hukumnya kontrak *outsourcing*. Artinya isi perjanjian itu tidak membawa akibat apapun terhadap kedua belah pihak karena secara hukum perjanjian itu dianggap tidak pernah ada.

Karena perjanjian *outsourcing* antara vendor dan principal dianggap tidak pernah ada, sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (8) maka segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terutama status hubungan kerja termasuk segala konsekwensi atas terjalannya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan vendor beralih kepada principal selaku pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada saat itu.

Terkait dengan penegakan hukum ketenagakerjaan, sejak diketahui bahwa perjanjian *outsourcing* tersebut tidak memenuhi syarat-syarat objektif, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selaku penegak hukum

ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat memerintahkan principal untuk segera menjalin hubungan kerja dengan pekerja/buruh dan bertanggungjawab atas pemenuhan hak-hak mereka.

Untuk memberikan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban principal dan vendor, maka dalam kontrak *outsourcing* harus memuat butir-butir kesepakatan secara menyeluruh atas pekerjaan yang menjadi objek kerjasama maupun kesepakatan untuk memenuhi ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* termasuk kesediaan para pihak untuk memenuhi hak-hak dasar pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Hal ini menjadi penting, karena pada umumnya isi kontrak *outsourcing* hanya memuat perjanjian pemborongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dengan pembayaran tertentu yang bersifat umum (perjanjian pemborongan pekerjaan dalam konteks bisnis), tanpa membuat klausula yang rinci tentang klasifikasi sifat serta jenis pekerjaan pokok dan penunjang, dan tidak membuat alur proses kegiatan maupun esensi perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh.

Kontrak *outsourcing* yang tidak jelas dan rinci mengenai sifat dan jenis pekerjaan yang diserahkan untuk di-*outsource* inilah yang menyebabkan principal dengan bebas dan sewenang-wenang mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing* untuk kegiatan-kegiatan pokok perusahaan.

Meskipun kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas dalam hukum kontrak, namun isi kontrak semestinya juga harus memenuhi unsur-unsur Esensialia (*Essential Elements*), Unsur Naturalia (*Natural Elements*) dan Unsur Aksidentalialia (*Accidental Elements*) dari sebuah perjanjian.

#### 1. Unsur Esensialia (*Essential Elements*) Kontrak *Outsourcing*.

Unsur Esensialia merupakan hal pokok dan syarat yang tidak boleh diabaikan oleh para pihak agar sah dan mengikatnya hubungan hukum. Dalam bisnis *outsourcing*, unsur esensialianya adalah jenis pekerjaan dan upah.

Jenis pekerjaan yang merupakan unsur esensialia pada kontrak pemborongan pekerjaan tergantung pada sifat dan jenis kegiatan pokok (*core business*) dan sifat maupun jenis kegiatan penunjang secara keseluruhan dari perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*), yang harus terurai dalam alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan. Ketentuan ini dapat dilihat dalam Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) Kepmenakertrans Nomor:Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang menentukan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*) yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan (*vendor*) wajib membuat alur kegiatan pelaksanaan pekerjaan, berdasarkan alur kegiatan tersebut *principal* menetapkan jenis-jenis pekerjaan utama dan penunjang.

Unsur Esensialia sebagai hal pokok dari kontrak *outsourcing* juga menyangkut segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, yaitu tanggungjawab atas pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh *outsourcing*. Artinya harus ada pernyataan bahwa vendor bersedia untuk memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pernyataan tentang kesediaan *principal* untuk bertanggungjawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja/buruh serta menjalin hubungan kerja dengannya apabila terjadi pelanggaran atas ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*.

Dalam Pasal 5 Kepmenakertrans Nomor:Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, disebutkan bahwa:

Setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

## 2. Unsur *Naturalia* (*Natural Elements*) Kontrak *Outsourcing*.

Unsur *Naturalia* merupakan ketentuan hukum umum yang dapat dicantumkan atau tidak dicantumkan dalam kontrak. Ketentuan mana tidak boleh rendah nilainya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti pembayaran upah, penerapan Waktu Kerja Waktu Istirahat,

perhitungan upah kerja lembur, Jamsostek, Kompensasi kecelakaan kerja, pesangon dan lain-lain. Unsur *naturalia* biasa dicantumkan dalam kontrak apabila dalam kontrak tersebut ada jaminan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yang melebihi ketentuan sebagaimana tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Contoh unsur *naturalia* dalam kontrak *outsourcing* adalah pembayaran upah yang langsung diberikan oleh principal kepada pekerja/buruh (tanpa melalui vendor), hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya pemotongan upah pekerja/buruh oleh vendor. Sebab dalam bisnis *outsourcing* ini ada kecenderungan vendor mengambil keuntungan dengan memotong penghasilan yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Hal ini pernah dikatakan oleh Karl Marx, bahwa Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima.<sup>128</sup>

### 3. Unsur Aksidentalialia (*Accidental Elements*) Kontrak *Outsourcing*.

Unsur Aksidentalialia merupakan ketentuan khusus (*particular*) yang dinyatakan dan disetujui oleh para pihak yang dapat dicantumkan atau tidak dicantumkan dalam kontrak *outsourcing*. Aksidentalialia adalah suatu syarat yang tidak harus ada, karena tidak diharuskan dalam peraturan perundang-undangan. Seperti tanggungjawab renteng antara vendor dan principal untuk membayar kompensasi kecelakaan kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing*, atau kesediaan principal untuk membayar kompensasi atas kecelakaan kerja sebagai akibat kelalaiannya dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja/perusahaannya.

Risiko kecelakaan kerja dapat terjadi di mana saja dan kapan saja, dan risiko itu semakin besar apabila perusahaan tidak menyediakan sarana K3, dan tidak memelihara lingkungan kerja dengan baik.

Peraturan Perundang-Undangan memang tidak mengatur mengenai pertanggungjawaban principal atas pekerja/buruh *outsourcing* yang mengalami Kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja yang terjadi di lingkungan perusahaannya. Namun persoalannya menjadi lain apabila

---

<sup>128</sup> Ibid.

kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja itu timbul dan terjadi karena kelalaian principal dalam menyediakan sarana K3 atau karena buruknya kondisi lingkungan kerja di perusahaan principal. Oleh karena itu secara moral principal seharusnya juga memikul tanggungjawab atas segala akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dialami oleh pekerja/buruh *outsourcing* yang terjadi di perusahaannya akibat kelalaiannya itu.

Kontrak *outsourcing* semestinya memuat klausul mengenai tanggungjawab principal terhadap kondisi buruk yang dialami pekerja/buruh akibat kelalaiannya. Adanya klausul demikian agar principal merasa terbebani untuk memelihara lingkungan kerja dan menjaga keselamatan dan kesehatan di setiap lingkungan kerja. Dalam Teori Manajemen, menciptakan rasa aman dan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga dengannya akan menguntungkan perusahaan. “semua hal harus dilakukan manajemen menyangkut rencana-rencana insentif moneter, jaminan keamanan, dan pengaturan kondisi kerja secara baik, semangat kerja akan meningkat dan produktivitas maksimum akan tercapai”<sup>129</sup>.

Sebelum principal menentukan mitra bisnis *outsourcing*, mereka harus membaca kemampuan finansial maupun kualifikasi perusahaan rekanannya itu, “Yang perlu dipertimbangkan dalam memilih mitra bisnis dalam *outsourcing* adalah kualifikasi perusahaan yang harus memenuhi standar minimum yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kebutuhan”<sup>130</sup>. Kualifikasi ini dapat berupa persyaratan kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan mutu terjamin, persyaratan institusional, persyaratan kemampuan keuangan perusahaan untuk memenuhi hak-hak dasar pekerja/buruh sebelum, selama dan setelah terjadinya hubungan kerja dan persyaratan operasional vendor.

Sebaliknya vendor juga harus sudah membaca kondisi lingkungan kerja serta sarana/fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja maupun bahaya-bahaya lain yang menyangkut keselamatan dan kesehatan

---

<sup>129</sup> Sukanto Reksohadiprodjo, Op.Cit. Hal. 257.

<sup>130</sup> Sehat Damanik, Op.Cit. Hal 22.

pekerja/buruh di perusahaan principal. Dengan demikian sebelum membuat dan menentukan klausul kontrak *outsourcing*. Vendor berhak untuk memasukan syarat-syarat tertentu dan pertanggungjawaban principal atas risiko-risiko kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja sebagai akibat kelalaian principal dan/atau kondisi lingkungan kerja yang buruk tadi.

#### **b. Ketentuan dan Syarat Berbadan Hukum.**

Subyek hukum merupakan penyanggah hak dan kewajiban yang mempunyai kewenangan dan kemampuan untuk berbuat dan tidak berbuat sesuatu. Menurut Djoko Triyanto, "Dalam penyusunan kontrak pertama-tama harus diperhatikan tentang kewenangan dan kemampuan berbuat hukum masing-masing pihak...kewenangan melakukan perbuatan hukum sangat terikat oleh asas *nemo plus* yang maksudnya orang dilarang mengikatkan sesuatu yang bukan haknya"<sup>131</sup>.

Khusus mengenai kewenangan dan kemampuan perusahaan penerima pekerjaan (vendor) untuk menjalankan bisnis *outsourcing* diatur dan dibatasi oleh Pasal 65 ayat (3) dan Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan diatas menetapkan bahwa perusahaan yang dapat melakukan pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbadan hukum. "Latar belakang penetapan syarat ini adalah agar perusahaan-perusahaan *outsourcing* tidak terlalu mudah melepaskan tanggungjawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja/buruh maupun pihak ketiga lainnya"<sup>132</sup>.

Bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, legalitas operasionalnya disamping harus berbadan hukum juga harus mendapat izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Tujuan perizinan tersebut, selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang ditentukan, juga untuk memenuhi tertib administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

---

<sup>131</sup> Ibid. Hal.66.

<sup>132</sup> Sehat Damanik, Op.Cit. Hal.87.

Perusahaan/badan usaha yang memiliki status sebagai perusahaan berbadan hukum adalah Perseroan Terbatas (PT), Yayasan dan Koperasi saja, sementara bagi Perusahaan Perseorangan, Firma dan CV secara institusional bukan merupakan perusahaan berbadan hukum, karenanya ia tidak memiliki kewenangan dan kemampuan menurut undang-undang untuk bertindak sebagai subyek hukum dalam bisnis *outsourcing*.

Karena perusahaan perorangan, CV, dan Firma tidak memiliki kewenangan dan kemampuan serta tidak mempunyai hak mengikatkan diri dalam hubungan *outsourcing*, maka Kontrak *outsourcing* dengan melibatkan perusahaan yang tidak berbadan hukum adalah batal demi hukum karena melanggar syarat obyektif sebuah perjanjian. Karena perjanjiannya batal demi hukum maka segala akibat hukum yang timbul dari perjanjian tersebut termasuk pemenuhan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* menjadi tanggung jawab perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (principal), hal ini tertuang dalam Pasal 65 ayat (8). Konsekwensi inilah yang harus ditanggung oleh pengusaha PT. Sandika Nata Parma yang telah menjalin hubungan kerja dengan para CV yang secara legalitas tidak diakui sebagai subyek hukum *outsourcing*.

Ketentuan berbadan hukum menjadi penting mengingat statusnya sebagai subjek hukum yang dapat dan berwenang melakukan perbuatan hukum. Suatu badan hukum setelah memenuhi syarat legalitas institusional dapat dianggap sebagai orang yang merupakan pembawa hak, dan karenanya dapat menjalankan hak-hak tersebut. Sebagai subyek hukum, maka badan hukum juga dapat digugat atau menggugat atas suatu peristiwa hukum tertentu di pengadilan.

Badan hukum merupakan terjemahan dari bahasa Belanda , yaitu *rechtspersoon*, atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *legal person*. Badan hukum adalah suatu perkumpulan orang-orang yang mengadakan kerja sama dan atas dasar ini merupakan suatu kesatuan yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh hukum, yaitu:

- a. Memiliki kekayaan yang terpisah dari kekayaan anggota-anggotanya.

- b. Hak dan kewajiban badan hukum terpisah dari hak dan kewajiban para anggota-anggotanya.<sup>133</sup>

Suatu badan hukum terdiri dari unsur-unsur sebagai perkumpulan orang atau organisasi, yang memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum, mempunyai harta kekayaan sendiri, mempunyai pengurus, dan mempunyai hak maupun kewajiban sebagaimana manusia. Dengan demikian badan hukum memiliki unsur-unsur sebagai berikut;

- a. merupakan perkumpulan orang atau organisasi;
- b. ada kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. mempunyai harta kekayaan sendiri;
- d. mempunyai pengurus;
- e. dapat digugat atau menggugat di depan pengadilan.

Dengan statusnya sebagai perusahaan yang berbadan hukum maka perusahaan tersebut juga merupakan subjek hukum yang mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan tindakan hukum. "Disamping manusia pribadi sebagai pembawa hak, terdapat badan-badan (kumpulan manusia) yang oleh hukum diberi status "persoon" yang mempunyai hak dan kewajiban seperti manusia yang disebut Badan Hukum"<sup>134</sup>.

Menurut bentuknya badan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu badan hukum publik (*publiek rechtspersoon*) dan badan hukum privat (*privat rechtspersoon*).

Badan hukum publik (*publiek rechtspersoon*) merupakan badan hukum yang didirikan untuk kepentingan publik, orang banyak atau negara pada umumnya, badan hukum ini merupakan badan-badan hukum negara yang mempunyai kekuasaan wilayah atau merupakan lembaga yang dibentuk oleh penguasa berdasarkan peraturan perundang-undangan, seperti Negara, Pemerintah Daerah, Bank Umum, Perusahaan Negara dan Pertamina. Sedangkan badan hukum privat (*privat rechtspersoon*) merupakan badan hukum yang didirikan oleh pribadi-pribadi sesuai dengan tujuannya untuk kepentingan pribadi dengan tujuan tertentu seperti yayasan, koperasi dan Perseroan Terbatas (PT). Badan hukum-badan hukum yang terakhir inilah

---

<sup>133</sup> Ibid. Hal.238.

<sup>134</sup> Soeroso, Op.Cit. Hal. 227.

(kecuali yayasan) yang diberikan hak oleh hukum untuk bertindak sebagai subyek dalam perjanjian *outsourcing*.

Penerapan syarat berbadan hukum dalam praktik *outsourcing* dilatarbelakangi oleh masih banyaknya perusahaan di Indonesia yang secara finansial dan tingkat kesadaran hukumnya rendah sehingga sangat riskan apabila berhadapan dengan persoalan-persoalan dibidang ketenagakerjaan.

Penerapan syarat berbadan hukum ini menghendaki adanya tanggungjawab penuh dari pengusaha (vendor) berupa jaminan pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh yang oleh undang-undang telah ditetapkan setidaknya harus sama dengan pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelanggaran atas syarat berbadan hukum ini merupakan pelanggaran syarat-syarat objektif dalam syarat sahnya kontrak *outsourcing*, sehingga secara yuridis perjanjian antara principal dan vendor yang tidak berbadan hukum ini batal demi hukum. Konsekwensinya principal bertanggungjawab atas pemenuhan hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*, karena sejak tidak dipenuhinya syarat tersebut maka sejak itu pula pekerja/buruh secara hukum terikat dalam hubungan kerja dengan principal.

Salah satu faktor yang menyebabkan maraknya vendor-vendor yang tidak berbadan hukum karena adanya kontradiksi antara Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dengan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 65 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seharusnya Menakertrans hanya boleh merubah dan/atau menambah syarat-syarat sebagaimana dimaksud ayat (2) saja. Nyatanya dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-220/MEN/X/2004, disamping menambah syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Menteri juga memberikan pengecualian atas ketentuan Pasal 65 ayat (3), yaitu

pengecualian-pengecualian atas syarat berbadan hukum bagi perusahaan yang menerima pekerjaan (vendor).

Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor: Kep-220/MEN/X/2004 tersebut menyatakan:

- 1) Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum.
- 2) Ketentuan mengenai berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikecualikan bagi:
  - a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang pengadaan barang;
  - b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak dibidang jasa pemeliharaan dan perbaikan jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.
- 3) Apabila perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan tersebut dapat diberikan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.
- 4) Dalam hal perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertanggungjawab dalam memenuhi kewajiban tersebut.

Selanjutnya dalam Pasal 4 Kepmenakertrans No. 220/Men/X/2004 berbunyi:

- 1) Dalam hal di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.
- 2) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang bukan berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertanggungjawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan yang bukan berbadan hukum tersebut dengan pekerjanya/buruhnya.
- 3) Tanggungjawab sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus dituangkan dalam perjanjian permborongan pekerjaan antara

perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborongan pekerjaan.

Kontradiksi pengaturan *outsourcing* ini disamping membuka peluang bagi pengusaha dalam mengenyampingkan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*, juga bertentangan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik dan benar, karena apabila kita berbicara mengenai hukum sebagai suatu system norma, maka suatu norma dibuat menurut norma yang lebih tinggi yang disebut *Grundnorm* atau *Basic Norm* (Norma Dasar).

Dalam tata susunan norma hukum tidak dibenarkan adanya kontradiksi antara norma hukum yang lebih rendah dengan norma hukum yang lebih tinggi<sup>135</sup>. Dengan demikian Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, harus dikesampingkan pemberlakuannya. Terkait dengan kepastian hukum mengenai syarat berbadan hukum dalam praktik *outsourcing*, yang dipakai sebagai syarat bagi vendor adalah ketentuan sebagaimana Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Guna meminimalisir dan menertibkan maraknya bisnis *outsourcing* yang melibatkan perusahaan yang tidak berbadan hukum seperti Perusahaan Perseorangan dan CV, sudah sepantasnya apabila Pemerintah Daerah melalui Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengadakan sosialisasi dan atau penerangan kepada pengusaha-pengusaha baik principal maupun vendor-vendor yang tidak berbadan hukum mengenai legalisasi praktik *outsourcing* dan manfaatnya bagi principal, vendor dan pekerja/buruh. Pengusaha-pengusaha yang melaksanakan bisnis *outsourcing* harus mengetahui dampak dan akibat hukum dari praktik *outsourcing* illegal yang melibatkan perusahaan perseorangan maupun CV yang secara institusional tidak berbadan hukum

---

<sup>135</sup> Esmi Op.Cit. Hal. 33.

dan tidak memenuhi syarat berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

- b. Mengadakan pengawasan ketenagakerjaan secara rutin dan berkelanjutan, dan memberikan teguran baik lisan maupun tertulis berupa Nota Pemeriksaan kepada principal dan vendor yang tidak berbadan hukum, dan jika perlu menghentikan untuk sementara kegiatan yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan *outsourcing* sampai terpenuhinya syarat-syarat dan ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- c. Menganjurkan kepada perusahaan-perusahaan (principal) yang memiliki koperasi perusahaan berbadan hukum, untuk menyerahkan pelaksanaan *outsourcing* tersebut kepada koperasinya. Karena dengan melakukan langkah ini principal akan mendapatkan keuntungan ganda. *Pertama*, dengan penyerahan sebagaimana pekerjaan kepada koperasi pekerja/buruh, mereka tentunya akan mendukung langkah yang dilakukan pengusaha, sehingga principal merasa aman dalam pelaksanaannya. *Kedua*, pekerja/buruh sebagai anggota koperasi ikut menikmati kebijakan perusahaan tersebut dengan memperoleh kesejahteraan melalui koperasi pekerja/buruh.

### **c. Syarat-Syarat Pekerjaan yang Boleh di-Outsource.**

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 65 ayat (2), pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.

Artinya bahwa pengerjaan/proses produksinya tidak dilakukan secara bersama-sama dengan bisnis pokok/utama principal. Ketentuan ini dimaksudkan antara lain: untuk meningkatkan fokus bisnis, untuk menghindari kesemarautan dalam lingkungan kerja principal, dalam rangka membuka lapangan kerja baru, suatu strategi untuk menghindari tumpang-tindih perizinan/badan hukum perusahaan yang terkait dengan masalah

pajak, serta menghindari adanya penyalahgunaan principal dalam mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing*.

2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Artinya, kegiatan *outsourcing* dapat dikerjakan di tempat vendor atau di tempat principal, sesuai dengan sifat pekerjaan yang di-*outsource*. Untuk pekerjaan yang sifatnya membuat suatu produk tertentu, pengerjaannya biasa dilakukan di lingkungan perusahaan vendor, dan perintah kerja bisa diberikan oleh principal melalui vendor. Sedangkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya melakukan suatu jasa tertentu biasanya dikerjakan di lingkungan perusahaan principal, dan perintah dapat diberikan langsung oleh principal. Ketentuan ini untuk memberikan dasar bagi principal dalam memberikan perintah kerja kepada pekerja/buruh *outsourcing* sesuai dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan kontrak *outsourcing* agar adanya kepastian mengenai siapa-siapa yang memberikan perintah kerja.

3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.

Jika ditafsirkan berdasarkan ketentuan Pasal 66 ayat (1) beserta penjelasannya, maka yang dimaksud dengan kegiatan penunjang di sini adalah kegiatan diluar usaha pokok (*core business*) atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Sifat dan jenis pekerjaan diluar usaha pokok itu menurut penjelasan Pasal 65 antara lain; pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), tenaga pengamanan (*security*), jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/buruh saja, artinya diluar kegiatan itu, tetap menjadi kegiatan pokok perusahaan apalagi jika berpengaruh langsung terhadap proses produksi.

Sebagai referensi untuk menentukan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dapat diambil contoh seperti yang dikatakan oleh

Sehat Damanik<sup>136</sup> bahwa jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain misalnya:

- a. Bidang logistik dalam perusahaan manufaktur yang meliputi; pembayaran pengeluaran-pengeluaran dan audit, pengoperasian dan pengurusan/perawatan gedung perusahaan, penyeleksian tenaga kerja dan negosiasi gaji, membangun sistem informasi perusahaan, pengiriman barang, pengapakan produk, mengurus produk yang dikembalikan pelanggan dan bidang-bidang lain.
- b. Bidang Pembukuan Perusahaan, proses data, audit internal, pembayaran gaji, perhitungan pajak, manajemen kas, laporan keuangan, dan penagihan hutang.
- c. Bidang Manufaktur.
- d. Bidang Pemeliharaan dan pembersihan gedung.
- e. Bidang Sumber Daya Manusia, yaitu orang-orang ahli dibidangnya seperti pelatihan, audit, sistim pemasaran dan lain-lain.

Dalam studi Kasus di Kabupaten Ketapang, principal telah menyerahkan sifat dan jenis pekerjaan pokok kepada vendor-vendornya. PT. Sandika Nata Parma (SNP) menyerahkan pelaksanaan pekerjaan utama berupa Land Clearing, panen buah, pengangkutan CPO, dan pengangkutan TBS kepada CV. Sumber Alam dan CV. Karya Kalimas Mandiri.

Menurut sifat dan jenis pekerjaannya, kegiatan seperti Land Clearing/pembukaan lahan sawit, penanaman sawit, panen buah, pengangkutan CPO, dan pengangkutan TBS merupakan kegiatan pokok (*core business*) perusahaan perkebunan kelapa sawit. Uraian kegiatan pokok perusahaan dan alur produksi bagi perusahaan perkebunan sawit dimulai sejak Land Clearing sampai produksi CPO.

Lain halnya dengan praktik di PT. Harita Prima Abadi Mineral, principal yang terakhir ini tidak bermasalah dalam hal penyerahan sifat dan bentuk pekerjaannya kepada vendor, karena kegiatan angkutan boksit dari

---

<sup>136</sup> Sehat Damanik, Op.Cit. Hal.51.

lokasi penggalian ke pelabuhan masih dalam kategori pekerjaan penunjang secara keseluruhan, kegiatan pokoknya adalah “penggalian bahan tambang boksit” dan “pengsortiran” saja, sehingga untuk kegiatan angkutan sah-sah saja di-*outsource*.

Pelanggaran atas syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2) huruf c ini banyak dilakukan oleh principal dalam praktik *outsourcing*, tidak adanya batasan yang jelas antara bentuk-bentuk usaha/pekerjaan pokok (*core business*) dan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan (*non core business*) dalam peraturan perundang-undangan membuat orang menafsirkan sendiri-sendiri perbedaan itu. Sebab dalam setiap kegiatan perusahaan selalu akan berhubungan dengan proses produksi, baik mengenai barang maupun jasa, oleh karena itu sangat sulit untuk memilah dan mengklasifikasikan pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang tersebut.

#### 4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Syarat terakhir sebagai batas sebuah pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain adalah bahwa pekerjaan yang diserahkan tersebut tidak berpengaruh langsung terhadap proses produksi, sehingga apabila terjadi kendala yang dialami vendor dalam memenuhi prestasinya, tidak akan menghambat proses produksi secara langsung dan/atau tidak mematikan aktivitas perusahaan principal yang juga berpengaruh terhadap perkembangan dunia usaha maupun jaminan kelangsungan hidup pekerja/buruh yang lain.

Ketentuan mengenai batasan pelaksanaan *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2) ini merupakan persyaratan yang bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi secara bersama-sama pada saat pelaksanaan kegiatan *outsourcing*. Apabila salah satu dan/atau keseluruhan syarat-syarat itu tidak terpenuhi, maka pekerjaan yang di-*outsource* tidak dapat diserahkan dan kontrak *outsourcing* batal demi hukum.

Kesulitan dalam membedakan antara sifat dan jenis pekerjaan pokok/utama dan kegiatan penunjang perusahaan secara

keseluruhan/kegiatan yang boleh di-*outsource*, karena sejak awal perusahaan (principal) tidak membuat alur proses produksi perusahaan, perusahaan juga tidak menyampaikan Wajib Lapo Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan setiap tahunnya kepada Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang, yang memuat data-data ketenagakerjaan termasuk data-data pekerjaan utama perusahaan sesuai dengan bidang usahanya dimasing-masing.

Sebagaimana layaknya pelanggaran atas syarat berbadan hukum, maka pelanggaran atas syarat-syarat pekerjaan yang boleh di-*outsource*, dapat berakibat batalnya demi hukum sebuah kontrak *outsourcing* karena bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

## **2. Perlindungan Kerja dan Syarat-Syarat Kerja Bagi Pekerja/Buruh *Outsourcing*.**

### **a. Perlindungan Kerja dan Syarat-Syarat Kerja.**

Pekerja/buruh *outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja/buruh yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim pernah mengatakan bahwa hakikat "*hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha*", dan sebaliknya "*hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh*"<sup>137</sup>. Artinya kedua belah pihak berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan "*prestatie subject*" dan berkewajiban melakukan prestasi yang disebut "*plicht subject*".

Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh yang terjalin dari hubungan kerja merupakan kepentingan pekerja/buruh yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak tersebut diberikan kepada pekerja/buruh sebagai pendukung hak yang dikenal dengan entitas hukum (*legal entities*,

---

<sup>137</sup> Abdul Khakim, Op.Cit. Hal.26.

*rechtspersoon*), karena hak-hak tersebut merupakan kebutuhan pekerja/buruh sejak mereka beranjak dan menentukan sikap untuk bekerja.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan *tweezijdige rechtsbetrekkingen* yang oleh van Apeldorn<sup>138</sup> dikatakan sebagai peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak, yaitu hubungan hukum yang disertai adanya hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh. Keduanya berwenang/ berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya.

Pelaksanaan kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh *outsourcing* dengan tegas diatur dalam Pasal 65 ayat (4) yang menyebutkan:

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) pekerja/buruh sama dengan *hierarchy of needs* sebagaimana yang dikatakan Abraham Maslow, dimana pekerja/buruh juga berhak atas terpenuhinya *Kebutuhan fisiologis (physiological needs)*, yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, perumahan dan sebagainya. *Kebutuhan keamanan (safety needs)*, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan. *Kebutuhan sosial (social needs)*, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. *Kebutuhan penghargaan (esteem needs)*, yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi. *Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization)*, yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan

---

<sup>138</sup> Ibid. Hal.251.

melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri<sup>139</sup>.

Kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh itulah yang harus dilindungi dan dipenuhi oleh pengusaha. Menurut Djoko Triyanto perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia maupun moral dan agama<sup>140</sup> sebagai konsekwensi lahirnya hubungan kerja, yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti:

- a. Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6);
- b. Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12);
- c. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31);
- d. Hak atas Kepastian dalam Hubungan Kerja (Pasal 50 s.d.Pasal 66)
- e. Hak atas Waktu Kerja Waktu Istirahat, Cuti, Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 77 s.d Pasal 85);
- f. Hak berkaitan dengan pengupahan, Jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d Pasal 101);
- g. Hak mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta Hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d Pasal 87);
- h. Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104);
- i. Hak mogok kerja (Pasal 137 s.d Pasal 145);
- j. Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (Pasal 156).

---

<sup>139</sup> Sukanto Reksohadiprodjo, Lok.Cit. Hal. 258.

<sup>140</sup> Djoko Triyanto, Op.Cit. Hal.102.

Hak-hak seperti di atas merupakan hak-hak dasar pekerja/buruh yang tidak semuanya diperoleh pekerja/buruh *outsourcing*. Pengusaha *outsourcing* lebih memfokuskan diri pada prinsip bisnis yang berlebihan tanpa memperhatikan pekerja/buruh sebagai faktor produksi, sehingga tingkat motivasi pekerja/buruh *outsourcing* sangat rendah dalam bekerja, padahal dalam Teori Motivasi Eksternal disebutkan suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkembangkan motivasi kerja.

Sebagai bagian dari suatu organisasi perusahaan, pengusaha seharusnya mampu memberikan suasana yang nyaman bagi pekerja/buruh di perusahaannya, Mary Parker Follet mengatakan “Pekerja dan manajemen mempunyai kepentingan yang sama sebagai anggota organisasi yang sama walau ada perbedaan semu antara manajer dan bawahan (pemberi perintah dan pelaksana perintah) menutupi hubungan alami ini”<sup>141</sup>.

Munculnya kesan negatif atas legalisasi *outsourcing*, bermuara pada perlakuan pengusaha yang tidak adil dan layak terhadap pekerja/buruh sehingga menimbulkan suasana yang tidak nyaman. Nyatanya pengusaha selalu menghendaki hasil kerja yang maksimal tetapi tidak menjalin hubungan yang harmonis dan manusiawi dengan pekerja/buruh mereka. Menurut Oliver Sheldon manajemen pada umumnya wajib memperlakukan para pekerjanya secara adil dan layak, dengan demikian harus ada hubungan manusiawi dalam mengelola sebuah perusahaan<sup>142</sup>, artinya “suatu perusahaan dapat bekerja secara efisien dan tetap hidup hanya kalau tujuan organisasi dan kebutuhan perorangan yang bekerja pada organisasi itu dijaga seimbang”<sup>143</sup>.

Keseimbangan antara tujuan perusahaan dan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dapat terlaksana apabila pengusaha memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh dengan menerapkan Norma Kerja maupun Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan, “perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat

---

<sup>141</sup> James A.F.Stoner, Op.Cit. Hal.46.

<sup>142</sup> Ibid. Hal. 47.

<sup>143</sup> James A.F.Stoner, Op.Cit. Hal.47.

secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja”<sup>144</sup>.

Norma Kerja meliputi, wajib lapor ketenagakerjaan, penerapan waktu kerja, waktu istirahat dan perhitungan upah kerja lembur, penerapan persyaratan pengupahan, penerapan persyaratan hubungan kerja, penerapan persyaratan penempatan tenaga kerja dalam negeri, penerapan persyaratan penempatan tenaga kerja asing, penerapan persyaratan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, penerapan persyaratan penyelenggaraan program jamsostek, penerapan kompensasi kecelakaan kerja, penerapan persyaratan norma perlindungan pekerja anak, penerapan persyaratan norma perlindungan tenaga kerja perempuan dan penerapan persyaratan norma pekerjaan terburuk untuk anak.

Sedangkan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terdiri dari; penerapan K3 pesawat uap dan bejana tekan, penerapan K3 pesawat angkat dan angkut, penerapan K3 pesawat tenaga dan produksi, penerapan K3 instalasi listrik, penyalur petir, dan lift, penerapan K3 penanggulangan kebakaran, penerapan K3 konstruksi bangunan, penerapan K3 kesehatan tenaga kerja, penerapan K3 penyelenggaraan makanan di tempat kerja, penerapan K3 penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja dan P3K, penerapan K3 lingkungan kerja, penerapan K3 pengendalian bahan kimia berbahaya, penerapan K3 sanitasi dan higiene perusahaan, penerapan K3 pada kelembagaan K3, penerapan K3 keahlian dan personil K3 dan penerapan K3 alat pelindung diri (APD).

Karena menurut sifat dan jenisnya, pekerjaan yang di-*outsorce* dalam praktik *outsourcing* adalah pekerjaan-pekerjaan di luar pekerjaan pokok, maka tidak seluruh norma kerja dan dan norma K3 itu diterapkan. Hanya norma-norma tertentu saja yang harus diterapkan oleh pengusaha sesuai dengan bentuk pekerjaannya.

## **b. Penerapan Norma Kerja.**

---

<sup>144</sup> Djoko Triyanto, Op.Cit. Hal. 102.

Dalam kasus *outsourcing* di Kabupaten Ketapang, pelanggaran atas norma kerja terjadi dalam penerapan waktu kerja, waktu istirahat dan perhitungan upah kerja lembur, penerapan persyaratan pengupahan, penerapan persyaratan hubungan kerja, penerapan persyaratan penyelenggaraan program jamsostek, dan penerapan kompensasi kecelakaan kerja.

### **1. Penerapan Persyaratan Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur.**

Dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja. Ketentuan mengenai batas maksimal waktu kerja berdasarkan Pasal 77 ayat (2) adalah:

- a. untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu; atau
- b. apabila 5 (lima) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam seminggu.

Waktu kerja yang melebihi ketentuan diatas dinamakan waktu kerja lembur dengan konsekwensi ada perhitungan upah lembur. Selanjutnya dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan, bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, ditetapkan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu. Ketentuan ini tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Dalam Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-

102/MEN/VI/2004 selanjutnya ditegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur, dengan perhitungan upah lembur sebagaimana diatur dalam Pasal 8 s.d Pasal 11 Kepmenakertrans Nomor: KEP-102/MEN/VI/2004, yang menentukan bahwa:

#### Pasal 8

- (1) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.
- (2) Cara menghitung upah sejam adalah  $1/173$  kali upah sebulan.

#### Pasal 9

- (1) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Dalam upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.

#### Pasal 10

- (1) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah.
- (2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

#### Pasal 11

Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:

- 1) untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
- 2) untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:
  - 1) perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam.
  - 2) apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Bagi pekerja/buruh angkutan, waktu kerja dan waktu istirahat mingguan juga menjadi tidak jelas, karena dalam keadaan tertentu jumlah material angkutan tidak dapat diprediksi, pekerja/buruh selalu dituntut untuk bekerja maksimal siang dan malam hari, hari kerja biasa maupun hari istirahat mingguan atau bahkan pada hari libur resmi. Inilah bentuk dari eksploitasi sebagaimana dikatakan Boswell dan Dixon,<sup>145</sup> bahwa karena meluasnya kapitalisme, maka jumlah pekerja yang dieksploitasipun meningkat. Kecenderungan meningkatnya level eksploitasi melahirkan lebih banyak penolakan dan mungkin menghasilkan konfrontasi antara dua kelas yaitu kelas pekerja/buruh dan pengusaha.

Fakta bahwa pekerja/buruh dialienasi (diasingkan) dari kerja sebagaimana dikatan Marx nampak dalam praktik *outsourcing*, dimana dalam pekerjaannya pekerja/buruh tidak menegaskan dirinya, akan tetapi menyangkalnya, dia tidak jengkel, tetapi tidak bahagia, dia tidak mengembangkan energi fisik dan mentalnya secara bebas, melainkan membuat malu dirinya dan merusak pikirannya. Oleh karena itu, pekerja/buruh merasa dirinya berada di luar pekerjaannya, dan di dalam pekerjaannya dia merasa di luar dirinya. Dia merasa nyaman ketika tidak bekerja dan ketika bekerja dia malah tidak merasa nyaman dan gelisah. Oleh karena itu, kerjanya tidaklah sukarela, melainkan

---

<sup>145</sup> George Ritzer dan Douglas, Op. Cit. Hal.47.

terpaksa; dipaksa bekerja. Walhasil, kerja tidak lagi menjadi pemenuhan kebutuhan, melainkan hanya sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan selain kebutuhan untuk bekerja<sup>146</sup>.

Terlepas dari sifat pekerjaannya, pekerja/buruh *outsourcing* juga berhak atas waktu kerja, waktu istirahat dan upah kerja lembur. Kepada pengusaha baik vendor maupun principal harus menghormati dan menghargai kerja dan waktu dari pekerja/buruh tersebut dengan perhitungan dan rambu-rambu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pekerja/buruh *outsourcing* mempunyai hak yang sama atas jaminan perlindungan dari segala resiko-resiko yg mungkin timbul sebagai akibat pekerjaan yg dilakukannya, menyangkut resiko kesehatan fisik dan mental, sosial, moral dan kesusilaan. Karena kemampuan fisik dan mental pekerja/buruh sebagai manusia memiliki keterbatasan kemampuan untuk bekerja efektif sampai batas waktu tertentu, yg apabila dipaksakan dapat menimbulkan kecelakaan fisik, kelelahan mental serta menurunnya produktivitas.

Dasar dari perlindungan WKWI adalah bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yg *layak* bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (2) UUD 1945). Oleh karena itulah maka pembangunan ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan *perlindungan* yg mendasar bagi pekerja/ buruh, serta pada saat yg bersamaan dapat mewujudkan kondisi yg kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pengaturan *waktu kerja* dan *waktu istirahat* di dalam suatu kebijakan publik menghendaki agar pengusaha bertindak adil dan layak serta memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh. Karena waktu kerja dan waktu istirahat telah menjadi standar (norma) yg berlaku secara *nasional* dan *universal* yg harus dipatuhi oleh pihak-pihak yg terkait. Hal ini sudah tercantum dalam Deklarasi hak azasi manusia (*The Declaration of Human Right*) yang mengamanatkan Jaminan sosial yang memadai, pengupahan yang tidak diskriminatif, waktu kerja yang limitatif dan waktu istirahat yang mendapat upah.

---

<sup>146</sup> Ibid. Hal.55.

Pengaturan mengenai Waktu Istirahat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat dalam Pasal 79 s.d Pasal 85 yang menegaskan bahwa pengusaha wajib memberi *waktu istirahat* dan *cuti* kepada pekerja/buruh, yang meliputi:

- a. Waktu istirahat dan cuti (Pasal 79) yang meliputi: *Pertama, Istirahat antara jam kerja* sekurang-kurangnya 1/2 jam setelah bekerja 4 jam terus-menerus (tidak termasuk jam kerja); *Kedua, Istirahat mingguan* terdiri dari 1 hari untuk 6 hari kerja/seminggu dan 2 hari untuk 5 hari kerja/seminggu; *Ketiga, Cuti Tahunan dengan upah* sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah bekerja 12 bulan terus-menerus, *Keempat, Istirahat Panjang*, sekurang-kurangnya 2 bulan, setelah bekerja 6 tahun terus menerus, yang dilaksanakan pada tahun ke-7 dan ke-8, masing-masing 1 bulan. Dengan ketentuan bahwa Pekerja tidak berhak lagi atas istirahat tahunan selama cuti panjang.
- b. Hak untuk melaksanakan ibadah menurut agamanya (Pasal 80).
- c. Hak cuti haid (Psl. 81) dengan upah.
- d. Hak Istirahat hamil dan melahirkan serta gugur kandungan (Pasal 82).
- e. Hak kesempatan menyusui anak secukupnya selama waktu kerja (Pasal 83).
- f. Pekerja/buruh tdk wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, kecuali apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dan pekerjaan tersebut mesti diperhitungkan dengan upah kerja lembur (Pasal 85).

## **2. Penerapan Persyaratan Pengupahan.**

Hubungan kerja bersegi tiga dalam praktik *outsourcing* menyebabkan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh termasuk pemenuhan atas upah kurang maksimal, karena bagian (upah) yang semestinya mereka terima telah dipotong untuk laba/keuntungan majikan (vendor). Praktik semacam inilah yang dikatakan oleh Marx sebagai tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerja lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima itu.

Meskipun dalam praktik *outsourcing* tidak ada unsur “penipuan” dalam membayar upah pekerja/buruh, namun pemotongan atas upah dan penghasilan lain mengakibatkan minimnya pemenuhan hak-hak pekerja/buruh. Disamping itu, karena terdapat jengjang antara pekerja/buruh dengan pengusaha di lingkungan kerja mengakibatkan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja serta penghormatan dan pemenuhan kepentingan-kepentingan yang lain atas mereka tidak sama dengan pekerja pada umumnya.

Pelanggaran norma pengupahan yang terjadi dalam praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang dapat diketahui dari data upah terendah dan upah tertinggi pekerja/buruh. Berdasarkan hasil penelitian, upah terendah untuk pekerja/buruh *outsourcing* adalah Rp. 500.000/bulan dan upah tertinggi Rp. 900.000/bulan. Jika melihat pada upah terendah maka penerapan upah dalam praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang bertentangan dengan standar UMK berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 784 Tahun 2008 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Ketapang Tahun 2009, yang besarnya Rp.757.500 (Tujuh ratus lima puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) perbulan.

Sebagaimana diketahui bahwa upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan, dengan demikian, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan.

Pekerja/buruh *outsourcing* dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu mereka selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Namun dilain pihak, pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya/pengeluaran perusahaan, sehingga pengusaha sering mengenyampingkan kebijakan untuk meningkatkan upah bagi pekerja/buruh, “Majikan enggan untuk menaikkan upah pekerja dengan alasan biaya produksi sudah terlalu tinggi”<sup>147</sup>.

---

<sup>147</sup> Asri Wijayanti, Op.Cit. Hal. 105.

Perilaku pengusaha (vendor) memberikan upah rendah kepada pekerja/buruh *outsourcing* ini menjadi titik sentral kelemahan legalisasi sistem *outsourcing*. Karena upah merupakan lambang kesejahteraan pekerja/buruh dimana saja, serta menjadi standar dalam mengukur pemenuhan hak-hak pekerja/buruh oleh pengusaha. Upah pula yang menentukan keharmonisan hubungan kerja, sebab di seluruh daerah di Indonesia permasalahan upah menjadi tuntutan utama dan alasan utama pekerja/buruh mogok kerja dan/atau demonstrasi menuntut pengusaha serta pemerintah agar menaikkan upah dan/atau meninggikan standar upah minimum.

Upah yang tinggi menjadi ciri adanya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh, tapi sebaliknya upah yang rendah juga menjadi ciri dari ketidakadilan, eksploitasi dan pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Dalam teori *nilai-surplus* dari Karl Marx, nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan di antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan diantara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahnya-maksudnya keuntungan-yang tidak dinikmati kaum buruh dan melainkan hanya dikuasai para pemilik modal (vendor).

Dalam bisnis *outsourcing*, keuntungan dari usaha vendor adalah berdasarkan nilai-surplus atau keuntungan dari harga jual tenaga pekerja/buruh kepada principal, artinya upah yang semestinya diterima oleh pekerja/buruh dari kerjanya kepada principal telah dipotong untuk keuntungan vendor sehingga pekerja/buruh menerima upah lebih kecil dari yang semestinya mereka terima. Dalam kondisi demikian maka vendor layak disebut sebagai kapitalis yang telah mengeksploitasi pekerja/buruh *outsourcing* dalam mencapai keinginannya untuk memperoleh lebih banyak keuntungan dan lebih banyak nilai-surplus untuk ekspansi, yang kemudian mendorong vendor pada apa yang disebut Marx dengan *hukum umum akumulasi kapitalis*.

Kapitalis berusaha mengeksploitasi para pekerja semaksimal mungkin untuk memaksa ongkos kerja kembali ke angka nol. Sehingga dalam usahanya memperoleh keuntungan maksimal tersebut, baik principal maupun vendor

sering memperlakukan pekerja/buruh *outsourcing* dengan perlakuan (berupa perintah kerja maupun pemenuhan hak-hak pekerja/buruh) yang tidak adil, tidak layak dan tidak manusiawi. Untuk mengatasi hal ini, perlu dikaji lagi makna hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan majikan<sup>148</sup>. Sebab pekerja/buruh adalah mitra usaha dari majikan sehingga harus diperlakukan secara manusiawi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan pekerja/buruh bekerja adalah untuk mencapai peningkatan taraf kesejahteraan, sedangkan tujuan majikan adalah mencapai suatu produktivitas dan keuntungan yang tinggi.

Dasar hukum pengupahan adalah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi:

“Bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penghidupan yang layak artinya bahwa dari jumlah penghasilan yang diperoleh pekerja/buruh dari upah kerja mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Selanjutnya dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;

---

<sup>148</sup> Ibid.

- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981

Tentang Perlindungan Upah, dinyatakan bahwa:

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Sistem pengupahan/pelaksanaan pengupahan didasarkan atas jenis pekerjaan atau sistem proses produksi, dan terkait erat dan status hubungan kerja. Bentuk pengupahan bagi pekerja/buruh itu sebagai berikut:

- a. upah pekerja tetap dibayarkan secara bulanan;
- b. upah pekerja harian lepas, dibayarkan setiap minggu atau dua minggu sekali tergantung pada perjanjian yang pembayarannya berdasarkan hari kehadiran pekerja/buruh;
- c. upah pekerja/buruh borongan dibayarkan setiap minggu atau berdasarkan hasil prestasi yang dicapai oleh pekerja baik secara perongan atau kelompok.

Dari status hubungan kerja dan sistem pengupahan tersebut dapat diketahui komponen upah yang biasanya diberikan oleh pengusaha kepada pekerja.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-07/Men/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, maka upah dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Komponen Upah.

Terdiri dari, *Pertama*, Upah Pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan, *Kedua*, Tunjangan Tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan

secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan isteri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kematian, tunjangan daerah dan lain-lain. *Ketiga*, Tunjangan Tidak Tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

b. Pendapatan Non Upah.

Pendapatan Non Upah terdiri dari, *Pertama*, Fasilitas yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput), pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain. *Kedua*, Bonus yaitu pembayaran (bukan merupakan bagian dari upah) yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas yang besarnya diatur berdasarkan kesepakatan. *Ketiga*, Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

Standar upah bagi pekerja/buruh adalah Upah Minimum, yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, yaitu upah yang didasarkan pada pertimbangan kebutuhan hidup minimum, indeks harga konsumen, kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan, upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu, kondisi pasar kerja, serta tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan perlu mengawasi penerapan pengupahan dalam praktik *outsourcing*, karena meskipun vendor mengambil keuntungan dari selisih upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh, namun pemberiannya tidak boleh kurang dari UMK.

Principal dan vendor harus sudah memperhitungkan komisi vendor pada saat menyusun kontrak *outsourcing* tanpa mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Kontrak *outsourcing* juga harus secara tegas dan jelas menentukan besarnya upah pekerja/buruh yang wajib dibayar vendor, dengan kesediaan vendor untuk membayar denda apabila tidak memenuhi klausula kontrak baik sebagian maupun seluruhnya termasuk masalah besaran upah pekerja/buruh.

Ketegasan dan kejelasan untuk memenuhi kewajiban atas pemenuhan hak-hak pekerja/buruh bukan saja menyangkut kepentingan pekerja/buruh *outsourcing*, tetapi juga menyangkut pertanggungjawaban principal. Karena apabila tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh maka secara hukum kontrak itu batal dan tanggungjawab atas pekerja/buruh beralih kepada principal.

### **3. Penerapan Persyaratan Hubungan Kerja.**

Sama seperti upah, persyaratan hubungan kerja juga menjadi suatu yang prinsip dalam bisnis *outsourcing*. Sebagaimana telah dikemukakan di muka, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah.

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan vendor harus dibuat secara tertulis baik berdasarkan PKWT atau PKWTT. Ketentuan ini terdapat dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

Tujuan dari pembuatan perjanjian kerja secara tertulis adalah:

1. untuk mendapatkan kepastian mulainya dan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
2. Untuk mempertegas dan memperjelas mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja.

Hakikat dari kewajiban membuat perjanjian tertulis dalam outsourcing agar ada ketegasan mengenai hak dan kewajiban para pihak, sehingga apabila terjadi pelanggaran atasnya, pekerja/buruh mudah melakukan upaya hukum terutama dalam hal pembuktian.

Hak Pengusaha, diantaranya adalah hak atas hasil kerja pekerja/buruh dan hak untuk mengatur, menegakkan disiplin dan hak untuk memberikan sanksi terhadap pekerja/buruh. Sedangkan kewajiban pengusaha adalah: menyediakan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan, memberikan perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif, membayar upah secara tepat waktu sesuai dengan yang diperjanjikan, menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh, menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan menghormati hak azasi manusia dalam hubungan kerja.

Hak pekerja/buruh, diantaranya adalah hak atas upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, hak atas perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif, hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, hak kebebasan berserikat dan perlakuan hak azasi manusia dalam hubungan kerja serta hak-hak lain yang menurut peraturan perundang-undangan diberikan kepada pekerja/buruh. Sedangkan kewajiban pekerja/buruh diantaranya melaksanakan perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah diperjanjikan, melaksanakan tugas dengan baik, dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.

Dengan perjanjian kerja tertulis, akan kelihatan bentuk perjanjian kerja para pihak, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT. Karena pekerja/buruh *outsourcing* dengan status hubungannya berdasarkan PKWT tidak boleh dipekerjakan untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya secara terus menerus atau tidak terputus-putus, apalagi pekerjaan pokok perusahaan.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap dan terus menerus. Dalam PKWT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan dan upah tetap dibayar sesuai ketentuan upah minimum.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

PKWT adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu yang telah diatur dalam Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) disebutkan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk baru tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya adalah pekerjaan yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. PKWT yang dibuat berdasarkan selesainya suatu pekerjaan harus mencantumkan batasan yang jelas kapan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, asalkan tidak melebihi tenggang waktu 3 (tiga) tahun.

Apabila waktu pelaksanaan pekerjaan itu melebihi jangka waktu 3 (tiga) tahun, maka PKWT tersebut dapat diperpanjang atau diperbarui. Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT

berakhir tanpa adanya PHK. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui PHK dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari, selama tenggang waktu itu pekerja tidak terikat dalam hubungan kerja dengan majikannya.

Pekerjaan tersebut bersifat musiman yang pelaksanaannya tergantung dari musim atau cuaca. Artinya bahwa sifat dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan hanya dapat dilakukan pada satu jenis pekerjaan pada musim tertentu, termasuk pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu. Sedangkan Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan adalah pekerjaan-pekerjaan yang masih dalam promosi.

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, syarat pembuatan PKWT terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu syarat materiil dan syarat formil.

*Pertama*, Syarat Materiil PKWT diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

*Kedua*, syarat pembuatan secara formil PKWT, adalah harus terpenuhinya ketentuan sebagaimana tertuang dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menentukan bahwa Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

- g. jangka waktu mulai berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Tidak terpenuhinya syarat materiil, konsekwensinya PKWT tersebut batal demi hukum. PKWT yang batal demi hukum secara otomatis berubah menjadi PKWTT, dengan demikian pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagaimana pekerja tetap.

“undang-undang melarang mempekerjakan pekerja kontrak dengan perjanjian secara lisan. Untuk mempekerjakan pekerja kontrak, perjanjian kerjanya harus dibuat secara tertulis. Jika perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka konsekwensinya PKWT berubah menjadi PKWTT dan dengan demikian pekerja kontrak bersangkutan menjadi pekerja tetap dengan segala hak-haknya”<sup>149</sup>

Selanjutnya Libertus Jehani mengatakan, Pengaturan mengenai syarat-syarat mempekerjakan pekerja kontrak sangat dibatasi (limitatif). Namun, dalam praktiknya terjadi penyimpangan-penyimpangan. Pekerjaan yang bersifat permanen sekalipun, juga menggunakan pekerja kontrak.<sup>150</sup> Bahkan ironisnya karena alasan adanya tuntutan era globalisasi, ada perusahaan yang mengubah sistem kerjanya dari status pekerja tetap menjadi sistem kontrak kerja.<sup>151</sup>

Sebagai pemilik modal dengan prinsip ekonomi, pada prinsipnya pengusaha lebih mengutamakan bisnis daripada memikirkan nasib pekerja/buruh (apalagi pekerja kontrak). Hal ini diperkuat dengan kenyataan bahwa “Investor asing yang akan menanamkan sahamnya ke Indonesia lebih menyukai sistem kontrak kerja yang tidak banyak menimbulkan masalah daripada menerapkan pekerja tetap”<sup>152</sup> demikian juga para vendor, mereka lebih senang memilih pekerja/buruh dengan status kontrak kerja daripada pekerja tetap. Pengusaha memandang bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada sistem kontrak kerja lebih efisien dibandingkan dengan menggunakan pekerja tetap karena mereka tidak perlu lagi mengurus hal-hal yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan seperti masalah upah, kesejahteraan, kenaikan upah berkala,

---

<sup>149</sup> Libertus Jehani, Op.Cit. Hal. 6.

<sup>150</sup> Ibid. Hal.7.

<sup>151</sup> Asri Wijayanti, Op.Cit. Hal. 49.

<sup>152</sup> Ibid. Hal.47.

tunjangan sosial pekerja/buruh, hari istirahat atau cuti, serta tidak terbebani masalah yang terkait dengan uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja setelah terputusnya hubungan kerja. Strategi pengusaha seperti inilah yang pernah dikatakan oleh Marx dalam *Teori Nilai Kerja*, yang menyatakan bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh, artinya para pemilik modal atau pengusaha mendesain sedemikian rupa bentuk bisnis mereka guna mencari keuntungan sebanyak-banyaknya dengan mengurangi biaya-biaya operasional termasuk biaya-biaya yang berhubungan dengan pekerja/buruh.

Menghindari risiko ketenagakerjaan dengan menjalin hubungan kerja berdasarkan PKWT dengan pekerja/buruh, seperti yang dilakukan oleh pengusaha PT. Lobunta Kencana Raya, PT. Amindya Luhur Sejati (ALS), PT.Ketapang Abadi, CV.Sumber Alam, dan CV. Karya Kalimas Mandiri, merupakan suatu strategi pengusaha untuk membayar upah pekerja/buruh dengan lebih murah. “Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima...lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja.<sup>153</sup>

Pan Mohamad Faiz, pernah mengatakan bahwa salah satu permasalahan hukum yang terkait dengan penerapan *outsourcing* di Indonesia adalah bagaimana hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Karena penentuan jangka waktu berdasarkan PKWT atau PKWTT akan terkait dengan besar kecilnya biaya-biaya yang yang harus dikeluarkan oleh pengusaha untuk mengurus masalah ketenagakerjaan seperti pengupahan dan kenaikan upah berkala, tunjangan-tunjangan, THR, Pesangon dan hak-hak pekerja/buruh lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Permasalahan menyangkut hubungan kerja ini sangat penting bagi nasib pekerja/buruh, menurut A. Ridwan Halim sebagaimana dikutip Djoko Triyanto, dalam hubungan kerja itu terdapat 3 (tiga) masalah dasar yang merupakan kerangka dasar dari pelaksanaannya, yaitu;

---

<sup>153</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman, Lok Cit.

1. Masalah pengadaan atau awal pelaksanaan suatu hubungan kerja dan berbagai seluk beluk yang terdapat di dalamnya.
2. Masalah pelaksanaan hubungan kerja itu sendiri berikut berbagai faktor yang berkaitan di dalamnya.
3. Masalah pemutusan hubungan kerja berikut berbagai persoalan yang berkaitan di dalamnya<sup>154</sup>.

#### 4. Penerapan Persyaratan Jamsostek.

Salah satu fakta minimnya perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial bagi pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang adalah tidak diikutsertakannya pekerja/buruh dalam program jamsostek.

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 huruf 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Terkait dengan pengertian ini menurut Djoko Triyanto, sumber jaminan sosial dapat diwujudkan dalam bentuk:

1. Balas jasa langsung, berupa upah, dan
2. Balas jasa tidak langsung, berupa:
  - a. *indirect compenzation*, seperti upah lembur, premi, upah shif malam;
  - b. *supplementary wages*, seperti bonus tahunan, jasa produksi;
  - c. *employee benefits*, seperti jaminan yang diberikan perusahaan (contohnya, asuransi kematian, asuransi jiwa);
  - d. *fringe benefits*, berupa kantin murah, rekreasi, fasilitas olah raga<sup>155</sup>.

Jaminan sosial tenaga kerja menurut peraturan perundang-undangan adalah perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial, yang bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dan keluarganya dari berbagai risiko pasar tenaga kerja, seperti risiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia

---

<sup>154</sup> Djoko Triyanto, Op.Cit. Hal. 2.

<sup>155</sup> Ibid. Hal. 179.

dan lain-lain. Selanjutnya menurut Djoko Triyanto, dalam usaha memberikan jaminan agar setiap warganegara memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, perlu diadakan pengamanan terhadap usaha produksi dan sumber-sumber bahaya yang diperkirakan akan lebih meningkat, baik jumlah maupun macamnya sebagai akibat perkembangan industri itu sendiri<sup>156</sup>.

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja, yang terdiri dari Jaminan berupa uang yang meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Hari Tua (JHT), Serta Jaminan Pelayanan berupa Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh pekerja/buruh dan keluarganya.

Jika melihat dari ketentuan Pasal 2 ayat (3) tersebut maka kewajiban mengikutsertakan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja juga berlaku bagi pengusaha-pengusaha yang bergerak dalam bidang kerja *outsourcing*.

## **5. Penerapan Kompensasi Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja (*employment accident*) merupakan kecelakaan yang dialami oleh pekerja/buruh yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, atau dalam perjalanan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui (*commuting accident*), serta penyakit yang timbul karena hubungan kerja (*accupational disease*).

Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja wajib diberikan oleh pengusaha sebagai bentuk pertanggungjawabannya terhadap pekerja/buruh guna menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan

---

<sup>156</sup> Djoko Triyanto, Op.Cit. Hal.177.

adanya risiko-risiko dalam hubungan kerja, seperti kematian atau cacat baik fisik maupun mental yang dialami oleh pekerja/buruh karena kecelakaan kerja.

Berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, jaminan kecelakaan kerja meliputi:

- a. biaya pengangkutan;
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang yang meliputi; santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagai untuk selama-lamanya, santunan total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental dan santunan kematian.

Selanjutnya dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 diatur beberapa ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk:

1. Dalam tenggang waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam, melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa pekerja/buruhnya kepada Instansi yang membidangi ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jamsostek.
2. Dalam tenggang waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam, melaporkan keterangan dokter yang merawat pekerja/buruh yang tertimpa kecelakaan kerja tersebut yang menyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia, kepada Instansi yang membidangi ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jamsostek.
3. Mengurus hak pekerja/buruh yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara Jamsostek sampai memperoleh hak-haknya, seperti:
  - Jaminan Kematian (JK).

Jaminan Kematian merupakan santunan yang diberikan kepada ahli waris pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang yang besarnya ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005, Jaminan Kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, yang meliputi; santunan kematian sebesar Rp.6000.000,- (enam juta rupiah), santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu)

diberikan selama 24 (dua puluh empat) bulan, dan biaya pemakaman sebesar Rp.1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).

Jaminan Kematian ini diberikan kepada ahli waris pekerja/buruh kerja yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun, karena apabila pekerja/buruh meninggal setelah mencapai usia tersebut maka yang bersangkutan akan mendapat Jaminan Hari Tua.

- Jaminan Hari Tua (JHT).

Program JHT merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi pekerja/buruh yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi pekerja/buruh dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial seperti peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan pekerja/buruh.

JHT diberikan sekaligus atau berkala kepada pekerja/buruh yang telah mencapai usia pensiun, yaitu 55 (lima puluh lima) tahun atau cacat total tetap sehingga tidak mampu lagi bekerja, serta apabila pekerja/buruh mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, maka JHT dibayarkan kepada ahli warisnya.

- Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) diberikan kepada pekerja/buruh dan anggota keluarganya (maksimum dengan tiga orang anak) dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas kerja.

JPK merupakan hak dari pekerja/buruh dan keluarganya, dan merupakan kewajiban pengusaha sebagai konsekwensi adanya hubungan kerja, yang meliputi upaya peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan terhadap penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pemulihan dari sakit (rehabilitatif).

**c. Penerapan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).**

Pelanggaran atas norma keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam praktik *outsourcing* di Kabupaten Ketapang lebih banyak terjadi dalam penerapan K3 kesehatan tenaga kerja dan penerapan K3 alat pelindung diri (APD).

Pekerja/buruh yang bekerja sebagai pembersih lahan kebun, tebang tebas, pemeliharaan (pemupukan pohon dan meracun rumput), serta pekerjaan panen buah memerlukan alat-alat kerja maupun Alat Pelindung Diri yang memadai untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya. Karena disamping risiko bahaya kecelakaan kerja, juga berisiko timbulnya penyakit akibat kerja karena penggunaan bahan-bahan kimia untuk pupuk dan racun-racun tersebut.

Setiap pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing* selalu berhadapan dengan potensi bahaya terjadinya kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) sesuai dengan jenis atau karakteristik perusahaan tempatnya bekerja. Dimana Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja tersebut akan memberikan dampak yang sangat merugikan bagi pekerja/buruh, perusahaan dan masyarakat.

Undang-undang telah mewajibkan agar pengusaha selalu mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*), serta mengidentifikasi dan menghilangkan (mengontrol) resiko yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*) yang ada di lingkungan kerja, sehingga terjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Penerapan Norma K3 dimaksudkan untuk melindungi para pekerja dan orang lain di tempat kerja serta menjamin agar setiap sumber produksi dapat dipakai secara aman dan efisien untuk kelancaran proses produksi. Penerapan norma K3 berlaku untuk seluruh lingkungan kerja termasuk di lingkungan kerja *outsourcing*.

Dalam Pasal 86 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Setiap pekerja /buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
  - Moral dan Kesusilaan

- Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
  - (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Penjelasan Pasal 86 dijelaskan bahwa upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Setiap tenaga kerja tanpa kecuali berhak memperoleh derajat kesehatan/tingkat keadaan fisik dan psikologi individu (*the degree of physiological and psychological well being of the individual*) melalui upaya preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif di tempat kerja.

Kesehatan kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja, oleh karena itu seperti yang tercantum dalam konvensi ILO 1995 bahwa Tujuan Kesehatan Kerja adalah:

- sebagai promosi dan pemeliharaan kesehatan fisik, mental dan sosial dari pekerja
- Pencegahan gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja;
- Perlindungan pekerja dari risiko faktor-faktor yang mengganggu kesehatan;
- Penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai kemampuan fisik dan psikologis pekerja;
- Penyesuaian setiap orang kepada pekerjaannya.

Setiap pengusaha wajib memberikan pelayanan kesehatan kerja terhadap pekerja/buruh. Terlebih lagi apabila sifat dan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja/buruh itu mengandung zat-zat kimia, biologis dan zat-zat lain yang berisiko menimbulkan kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

Penggunaan pupuk dan racun rumput untuk pemeliharaan kebun kelapa sawit harus diimbangi dengan usaha pencegahan berupa penggunaan Alat

Pelindung Diri (APD), dan pelayanan kesehatan yang memadai, karena untuk jangka panjang sifat dan jenis pekerjaan demikian tetap akan menimbulkan dampak yang buruk bagi kesehatan.

Dalam Permennakertrans NO. 03 Tahun 1982 disebutkan bahwa tujuan Pelayanan Kesehatan Kerja adalah dalam rangka memberikan bantuan kepada Tenaga kerja dalam penyesuaian diri, melindunginya dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik tenaga kerja serta memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah mengatur sedemikian rupa terkait dengan pemeriksaan kesehatan sebelum kerja, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan khusus.

Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja dimaksudkan untuk mengantisipasi kesesuaian antara kondisi pekerja/buruh dengan sifat dan jenis pekerjaan. Pemeriksaan Berkala (periodik) adalah pemeriksaan yang dilakukan minimal 1 (satu) tahun sekali, untuk mempertahankan derajat kesehatan pekerja/buruh, menilai kemungkinan pengaruh pekerjaan, mendeteksi Penyakit Akibat Kerja dalam rangka pengendalian lingkungan kerja. Sedangkan pemeriksaan khusus dimaksudkan untuk menilai adanya pengaruh dari pekerjaan tertentu, serta pemeriksaan pada keadaan tertentu.

Vendor-vendor yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk sifat dan jenis pekerjaan seperti pemupukan, meracun rumput, dan penggunaan zat kimia lain, maupun pekerjaan-pekerjaan yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja perlu menyediakan Alat Pelindung Diri yang sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaannya, seperti *Safety Boots*, *Goggles* (sarung tangan dan pakaian kerja), Helm Kerja, *Respiratory Protection*, maupun *Eye and Face Protection*. Karena penyediaan dan penggunaan Alat Pelindung Diri juga termasuk sebagai salah satu jaminan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang diharuskan oleh undang-undang ketenagakerjaan.

### **3. Peran Pemerintah Kabupaten Ketapang Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/buruh *Outsourcing*.**

#### **a. Perlindungan Hak-Hak Dasar Pekerja/ Buruh *Outsourcing*.**

Operasionalisasi tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah; *Pertama*, melindungi hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan, melindungi tenaga kerja dari resiko kerja dalam melakukan pekerjaan seperti Kecelakaan Kerja, Penyakit Akibat Kerja, kematian, hilangnya/berkurangnya penghasilan, melindungi tenaga kerja dari bentuk-bentuk perlakuan yg buruk, tidak layak dan tidak manusiawi, diskriminasi serta eksploitasi baik fisik, mental, moral maupun sosial, serta melindungi segenap hak-hak tenaga kerja yang timbul dari perikatan maupun dari perundang-undangan. *Kedua*, mencerdaskan dan meningkatkan kemampuan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja agar dapat memenuhi tuntutan pasar kerja, meningkatkan posisi tawar (*bargaining position*), serta meningkatnya penghasilan. *Ketiga*, Mensejahterakan dan menjamin pemenuhan kebutuhan tenaga kerja untuk hidup layak, meliputi : tingkat penghasilan/pengupahan, kesejahteraan dan jaminan sosial bagi diri dan keluarganya.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh adalah perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*).

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh dilakukan dengan cara menyediakan upaya (hukum) kepada mereka yang haknya telah dilanggar agar dapat dipulihkan kembali dan atau dipenuhi. Harjono mengatakan "hukum membedakan upaya hukum untuk melindungi hak seseorang dalam beberapa macam; upaya hukum perdata, upaya hukum pidana, upaya hukum administrasi, dan upaya hukum tata negara, bahkan upaya hukum yang disediakan secara lintas negara"<sup>157</sup> jadi ada upaya hukum yang bersifat privat dan ada juga upaya hukum publik. Perlindungan kepentingan dengan cara memberikan hak akan lebih kuat apabila terhadap subyek yang kepadanya hak diberikan juga dilengkapi

---

<sup>157</sup> Harjono, Op.Cit. Hal. 386.

dengan Upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankan haknya”.<sup>158</sup> Artinya hukum memberikan hak kepada entitas hukum untuk mengontrol pelaksanaan kewajiban oleh pihak lain memenuhi hak-hak mereka.

Dalam upaya perlindungan hukum ini, “Intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan”.<sup>159</sup> Kemudian lewat perundang-undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggungjawab kepada masing-masing pihak, bahkan diantaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dilakukan agar hak-hak pekerja/buruh tidak dilanggar oleh pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar, dimana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka.

Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, seperti dikatakan oleh Senjun H. Manulang, bahwa tujuan hukum perburuhan itu adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha. Zainal Asikin sebagaimana dikutip Asri Wijayanti juga mengatakan “perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosialogis dan filosofis”<sup>160</sup>.

Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* harus dilaksanakan secara maksimal dan lebih khusus lagi, mengingat dalam praktik *outsourcing* terjadi hubungan kerja segi tiga yang melibatkan perusahaan pemberi pekerjaan (principal) perusahaan penerima pekerjaan (vendor) dan pekerja/buruh. Dalam kondisi pekerja/buruh *outsourcing* sangat rentan terhadap

---

<sup>158</sup> Ibid.. Hal 384.

<sup>159</sup> Racmad Syafa'at. Op.Cit. Hal.11.

<sup>160</sup> Asri Wijayanti, Op.Cit. Hal.10.

eksploitasi dan tindakan-tindakan tidak manusiawi, baik karena statusnya sebagai pekerja/buruh tidak tetap (kontrak) maupun karena perlakuan pengusaha yang cenderung bertidak sebagaimana layaknya kapitalis yang mencari keuntungan dari hasil jerih payah mereka.

Bisnis vendor adalah mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan principal, sementara vendor sendiri memperoleh keuntungan dari selisih antara upah/jasa yang diberikan oleh principal kepada vendor dengan upah yang dibayarkan oleh vendor kepada pekerja/buruh. Praktik yang demikian ini pernah dianalisis oleh Marx, yang mengatakan bahwa pekerja dialienasi (diasingkan) dari kerja, karena begitu pekerja/buruh berada dalam suasana *outsourcing*, maka ia akan bekerja berdasarkan tujuan vendor yang menggaji dan memberi upah, dan mereka (pekerja/buruh) itu akan tereksplotasi demi keuntungan vendor dan principal.

Mengutip apa yang pernah dikatakan oleh Chainur Arrasjid bahwa hukum merupakan kehendak dan ciptaan manusia berupa norma-norma yang berisikan petunjuk-petunjuk tingkah laku, tentang apa yang boleh dilakukan dan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Oleh karena itu hukum harus mempunyai sanksi dan mengandung nilai-nilai keadilan, kegunaan, serta nilai kepastian dalam masyarakat tempat hukum diciptakan<sup>161</sup>, untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan, kegunaan, serta nilai kepastian itu perlu ada upaya-upaya hukum (*legal remedies*) untuk mempertahankannya.

Terkait dengan *legal remedies* melindungi pekerja/buruh *outsourcing*, Pemerintah Kabupaten Ketapang pada dasarnya berwenang untuk mengambil langkah-langkah seperti:

1. Melakukan intervensi dalam hubungan kerja guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial.
2. Mengawasi dan mengambil tindakan yang tegas terhadap segala bentuk eksploitasi pekerja/buruh *outsourcing*.
3. Mengawasi penerapan norma kerja dan norma K3 dalam praktik *outsourcing*, sehingga ada jaminan dari pengusaha untuk selalu memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh

---

<sup>161</sup> Chainur Arrasjid, Op.Cit. Hal.112.

4. Menciptakan keteraturan dalam bisnis *outsourcing*, dengan memaksa pengusaha agar mematuhi ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

**b. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.**

Penegakan supremasi hukum atau penegakan *rule of law* bidang ketenagakerjaan diperlukan untuk mengurangi-kepincangan dalam praktik *outsourcing*.

**Sebagaimana telah dikemukakan dalam BAB I, bahwa Penegakan hukum itu merupakan suatu usaha atau proses untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep atau keinginan-keinginan pembuat undang-undang menjadi kenyataan.**

**Usaha atau proses penegakan hukum itu tidak bisa berdiri sendiri melainkan harus memperhatikan faktor-faktor lain diluar hukum, diantaranya adalah keserasian hukum, mentalitas petugas penegak hukum, fasilitas pendukung penegakan hukum dan kesadaran hukum, kepatuhan dan perilaku masyarakat. Dengan demikian “Usaha untuk mewujudkan idea atau nilai selalu melibatkan lingkungan serta berbagai pengaruh faktor lainnya”.<sup>162</sup> Oleh karena itu apabila hendak menegakkan hukum, maka hukum harus dipandang sebagai satu kesatuan sistem.**

Lawrence M.Friedman berpendapat, bicara soal hukum sebagai suatu sistem, maka semua komponen berupa komponen struktur, substansi dan kultur dari sistem itu harus berfungsi.

1. Komponen yang disebut dengan struktur, yaitu kelembagaan yang diciptakan oleh sistem hukum yang berfungsi mendukung bekerjanya sistem hukum itu sendiri.
2. Komponen substansi, yaitu berupa norma-norma hukum, baik itu peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan dan sebagainya yang semuanya dipergunakan oleh para penegak hukum maupun oleh mereka yang diatur.

---

<sup>162</sup> Esmi, Op.Cit. Hal.78.

3. Komponen hukum yang bersifat kultural, yang terdiri dari ide-ide, sikap-sikap, harapan dan pendapat tentang hukum.<sup>163</sup>

Merujuk pada teori sistem seperti yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman tersebut, maka untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan juga harus dilihat sebagai suatu sistem yang terdiri dari komponen struktur, substansi dan kultur hukum ketenagakerjaan.

1. Komponen struktur dari sistem hukum ketenagakerjaan yaitu kelembagaan yang mendukung bekerjanya sistem hukum ketenagakerjaan, seperti: Pengadilan Hubungan Industrial, Departemen yang membidangi masalah ketenagakerjaan, Dinas Instansi di Daerah yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Pegawai Perantara/mediator hubungan industrial, PPNS Ketenagakerjaan dan lain-lain.
2. Komponen Substansi dari sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu beberapa Undang-Undang, Konvensi ILO, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan lain-lain yang dipergunakan oleh penegak hukum maupun pihak yang diatur.
3. Komponen kultural dari sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu ide-ide, sikap-sikap, harapan dan pendapat masyarakat termasuk pandangan pekerja/buruh dan pengusaha dan pihak-pihak yang terkait maupun yang peduli masalah hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

Ketiga komponen tersebut harus mampu bekerja dan saling mendukung. Hukum ketenagakerjaan sebagai konsep hukum modern memiliki fungsi melakukan perubahan sosial dipergunakan untuk menyalurkan keputusan politik sebagai aspirasi masyarakat pekerja berdasarkan tujuan-tujuan yang diinginkan, yaitu menciptakan pola-pola hubungan industrial yang harmonis dan mampu melindungi kepentingan para pihak dalam hubungan kerja.

Dalam menjalankan fungsinya, hukum ketenagakerjaan sekarang senantiasa berhadapan dengan nilai-nilai maupun pola-pola perilaku masyarakat dunia usaha serta kemajuan teknologi dan informasi sebagai imbas dari globalisasi, sehingga tidak mengherankan apabila terjadi ketidaksesuaian antara

---

<sup>163</sup> Ibid. Hal.81-82.

apa yang seharusnya (*das sollen*) dengan apa yang terjadi di lapangan (*das sein*).

Penegakan Hukum ketenagakerjaan sama sulitnya dengan penegakan hukum lainnya, meskipun telah diadakan tindakan-tindakan hukum atas pelanggaran norma kerja dan norma K3, namun pelanggaran tetap saja terjadi, sehingga penegakan hukum ketenagakerjaan sangat sulit dilakukan. Terkait dengan masalah ini Mahfud sebagaimana disunting Fajar Laksono<sup>164</sup> mengatakan “Ini merupakan suatu ironi karena selama proses reformasi para pejuang reformasi telah diberi kesempatan yang luas untuk mengemukakan konsep-konsep dan semua teori yang bisa dipakai agar hukum dapat ditegakkan. Akan tetapi, tetap saja hukum tak dapat ditegakkan, padahal semua teori yang ada di gudang (perpustakaan) sudah dikeluarkan”

Kendala dalam penegakan hukum ketenagakerjaan memang bermula dari adanya kelemahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, semua komponen mengalami kepincangan sehingga tidak terwujud sebagai satu kesatuan sistem hukum yang utuh.

Sistem hukum ketenagakerjaan yang rapuh, mengakibatkan terbengkalainya pihak yang paling rentan dalam hubungan kerja yaitu “pekerja/buruh”. Bahkan dalam praktik *outsourcing* yang sebagian besar pekerja/buruhnya merupakan pekerja kontrak, jaminan akan kelangsungan kerja dan pemenuhan hak-hak mereka sebagai pekerja/buruh sama sekali tidak terlindungi. Penyimpangan dan pelanggaran atas norma kerja dan norma K3 dalam praktik *outsourcing* justru menimbulkan kesan yang negatif atas praktik *outsourcing* ketimbang orang melihat manfaat *outsourcing* itu sendiri.

Kontroversi atas praktik *outsourcing* hanya merupakan salah satu dari keseluruhan kompleksitas masalah ketenagakerjaan di Indonesia sebagai dampak dari kepincangan beberapa komponen sistem hukum ketenagakerjaan yang dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Kepincangan Komponen Substansi Hukum Ketenagakerjaan.

---

<sup>164</sup> Fajar Laksono, *Tebaran Gagasan Otentik Prof. Dr. Moh. Mahfud MD, Hukum Tak Kunjung Tegak*, PT. Citra Aditya Bakti Bandung, 2007, hal.75.

Perundang-undangan ketenagakerjaan banyak yang sudah ketinggalan jaman, sehingga tidak mampu lagi mengikuti perubahan sosial, ekonomi, politik dan perkembangan masyarakat dunia usaha dengan segala bentuk bisnis baru. Ketinggalan ini berdampak pada sulitnya aparat penegak hukum ketenagakerjaan melakukan tindakan-tindakan hukum dan/atau upaya hukum atas perbuatan-perbuatan tertentu yang dilakukan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha.

Diantara peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang sudah ketinggalan jaman itu adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan, Peraturan Pemerintah Nomor: 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. Beberapa peraturan perundang-undangan tersebut memang sudah layak untuk direvisi.

Menurut Esmi Warassih<sup>165</sup> Dalam abad sekarang ini, susunan masyarakat menjadi semakin kompleks serta pembedaan kehidupannya pun semakin maju. Secara tersirat keadaan ini hendak mengisyaratkan, bahwa pengaturan yang dilakukan oleh hukum juga harus mengikuti perkembangan yang demikian itu. Apabila hukum tidak ingin dikatakan tertinggal dari perkembangan masyarakatnya, maka hukum dituntut untuk merespon segala seluk-beluk kehidupan sosial yang melingkupinya.

Usaha ke arah penyesuaian hukum dengan faktor-faktor diluar hukum adalah dengan mengadakan politik hukum. Menurut Sudarto sebagaimana dikutip oleh Siswanto Sunarso<sup>166</sup> Politik hukum merupakan kebijakan dari negara melalui badan-badan yang berwenang untuk menetapkan peraturan-peraturan yang dikehendaki yang diperkirakan bisa digunakan untuk mengekspresikan apa yang terkandung dalam masyarakat dan untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Disamping itu, politik hukum ialah suatu usaha untuk mewujudkan peraturan-peraturan yang baik sesuai dengan keadaan dan situasi pada suatu waktu.

---

<sup>165</sup> Esmi Warassih, Op Cit, Hal 1.

<sup>166</sup> Siswanto Sunarso, Wawasan Penegakan Hukum di Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005, Hal 1

Namun kondisi politik hukum perburuhan sampai saat ini masih jauh dari harapan, karena beberapa kebijakan hukum bahkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan kurang berpihak pada buruh.

Sebagai payung hukum di bidang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memiliki kelemahan dari segi peraturan pelaksanaannya, dimana beberapa aturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Permenaker, Permenakertrans, Kepmenaker dan Kepmenakertrans sudah ada sebelum undang-undang itu lahir. Sulit untuk membayangkan bagaimana sebuah aturan induk seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memiliki peraturan pelaksana dibawah undang-undang yang dibuat terlebih dahulu dari undang-undangnya. Sebagaimana diketahui bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, sementara aturan pelaksana dari undang-undang tersebut sudah ada sebelum undang-undang ditetapkan.

Kelemahan lain dalam substansi hukum ketenagakerjaan adalah masih terbukanya peluang dan potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh, hal ini disebabkan karena banyak ketentuan mengenai hak-hak pekerja/buruh dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tidak dilindungi dengan penerapan sanksi apabila pengusaha tidak memenuhinya. Sebagai contoh adalah tidak adanya ketentuan sanksi Pidana dan/atau sanksi Administratif atas pelanggaran Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pelanggaran ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* hanya berupa sanksi perubahan status hubungan kerja dan pertanggungjawaban atas pemenuhan hak-hak pekerja/buruh saja, artinya masih bersifat intern dan sebatas niat baik pengusaha, tanpa ada upaya hukum yang bersifat memaksa dan menimbulkan efek jera bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut.

Ditinjau dari segi azas hukumnya, substansi hukum ketenagakerjaan juga tidak memenuhi azas hukum atau *principles of legality*. Menurut Lon L. Fuller, sebagaimana dikutip Esmi, untuk mengenal hukum sebagai sistem harus dicermati apakah ia memenuhi 8 (delapan) azas atau *principles of legality* yaitu:

1. Sistem hukum harus mengandung peraturan-peraturan artinya ia tidak boleh mengandung sekadar keputusan-keputusan yang bersifat *ad hoc*.

2. Peraturan-peraturan yang telah dibuat itu harus diumumkan.
3. Peraturan tidak boleh berlaku surut.
4. Peraturan-peraturan disusun dalam rumusan yang bisa dimengerti.
5. Suatu sistem tidak boleh mengandung peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lain.
6. Peraturan-peraturan tidak boleh mengandung tuntutan yang melebihi apa yang dapat dilakukan.
7. Peraturan tidak boleh sering dirubah-rubah.
8. Harus ada kecocokan antara peraturan yang diundangkan dengan pelaksanaannya sehari-hari.<sup>167</sup>

Kejanggalan dalam substansi hukum ketenagakerjaan jika dikaitkan dengan azas hukum atau *principles of legality* menurut Lon L. Fuller di atas, terbukti dengan masih adanya pengaturan ketenagakerjaan yang ditetapkan hanya dengan keputusan-keputusan Menteri Tenaga Kerja, diantaranya adalah Kepmenakertrans Nomor: Kep-220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan beberapa keputusan Menakertrans lainnya.

Pelanggaran terhadap azas hukum atau *principles of legality* yang paling nyata adalah inkonsistensi antara Pasal 65 ayat (2) dengan ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Kontradiksi antara Kepmenakertrans Nomor: Kep-220/Men/X/2004 dengan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dishamonisasi antara beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan mengenai otonomi daerah, juga menyebabkan adanya tarik ulur kewenangan antara Pemerintah dan Pemerintah Daerah atas supervisi dan kontrol terhadap Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81, supervisi dan kontrol atas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berada pada Pemerintah Pusat, sementara berdasarkan Pasal 13 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (2) huruf 1 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, kewenangan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan

---

<sup>167</sup> Esmi, Op.Cit. Hal.31.

dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan (termasuk didalamnya supervisi dan kontrol atas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan) merupakan kewenangan pemerintahan propinsi, dan kabupaten/kota.

Menurut H.A.S. Natabaya<sup>168</sup> pada zaman (moderen) sekarang ini, Peraturan perundang-undangan adalah salah satu instrumen kebijakan pemerintah/negara yang dibuat untuk menyelesaikan masalah baik yang sudah, sedang, atau kemungkinan akan terjadi dimasa depan (antisipasi/prospektif). Sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah/negara, “peraturan perundang-undangan” mempunyai kelebihan dan kelemahan. *Kelebihannya*, sebagai bagian dari hukum tertulis, peraturan perundang-undangan lebih dapat menimbulkan kepastian hukum, mudah dikenali, dan mudah membuat dan menggantinya kalau sudah tidak diperlukan lagi atau tidak sesuai lagi. *Kelemahannya*, kadang-kadang suatu peraturan perundang-undangan bersifat kaku (*rigid*) dan ketinggalan zaman karena perubahan dimasyarakat begitu cepat. Disamping itu karena peraturan perundang-undangan adalah produk politis maka dalam pembentukannya sering terjadi *political bargaining* (tawar-menawar) dan kesepakatan-kesepakatan tertentu sehingga kurang mencerminkan kepentingan umum dan kebutuhan akan sebuah undang-undang.

b. Kepincangan Komponen Kultural Hukum Ketenagakerjaan.

Komponen kultural dari sistem hukum ketenagakerjaan merupakan ide-ide, sikap-sikap, harapan dan pendapat masyarakat termasuk pandangan pekerja/buruh dan pengusaha dan pihak-pihak yang terkait maupun yang peduli dengan masalah hukum ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan hukum ketenagakerjaan.

Terkait dengan ide-ide, sikap dan harapan serta pendapat masyarakat ini, tidak salah apabila kita melihat kembali latar belakang lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta sikap dan pendapat masyarakat atas hadirnya undang-undang tersebut.

---

<sup>168</sup> H.A.S. Natabaya, *Sistem Peraturan Perundang-undangan Indonesia*, Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2006, hal 3.

“Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bisa dipisahkan dari kebijakan pemerintah dalam melakukan reformasi di bidang ketenagakerjaan dalam rangka memenuhi permintaan modal asing/kapitalis yang dipaksakan melalui badan-badan, seperti *World Trade Organization (WTO)*, *International Monetary Fund (IMF)*, sebagai kekuatan pemaksa kapitalis internasional bagi seluruh negara untuk terbentuknya liberalisasi pasar.<sup>169</sup>

Salah satu poin dalam *Letter of Intents (LoI)* antara Indonesia dengan IMF adalah agar pemerintah Indonesia melakukan reformasi terhadap hukum perburuhan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Akhirnya lahirlah tiga paket undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Ide-ide reformasi terhadap undang-undang perburuhan tersebut ternyata kurang disambut positif oleh kalangan pekerja/buruh maupun pemerhati masalah ketenagakerjaan, karena tiga paket undang-undang tersebut kualitasnya lebih rendah dari undang-undang yang digantinya, yaitu Undang-Undang No. 22 Tahun 1964 dan Undang-Undang No.12 Tahun 1964 yang lebih memberikan proteksi terhadap pekerja/buruh.

Tiga paket undang-undang yang baru itu tidak memiliki paradigma bahwa pekerja/buruh sebagai kelompok yang lemah yang perlu dilindungi. Melalui undang-undang yang baru ini pemerintah kurang memberikan proteksi terhadap kaum pekerja/buruh, karena telah menyerahkan masalah ketenagakerjaan itu pada mekanisme pasar. Sebagai contohnya, tidak ada proteksi pemerintah terhadap pekerja/buruh *outsourcing* apabila terjadi pelanggaran oleh pengusaha atas syarat-syarat dan ketentuan *outsourcing*.

Kontroversi atas pemberlakuan sebuah hukum menandakan bahwa hukum itu cacat pada komponen strukturnya. Itulah yang terjadi sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam berbagai berita di media massa, kaum Pekerja/buruh secara langsung menyatakan penolakannya, mulai dari petisi, pernyataan sikap, menyampaikan draf tandingan, bahkan sampai pada aksi-aksi jalanan.

---

<sup>169</sup> Adrian Sutedi, Op.Cit. Hal. 249.

Bagi kalangan pekerja/buruh, substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menghilangkan jaminan hak atas pekerjaan karena melegalkan praktik sistem kerja kontrak ilegal dan *outsourcing*. Pemerintah kemudian dianggap telah melepaskan tanggungjawab untuk melindungi kaum pekerja/buruh dan melegitimasi kebijakan upah murah.

Pandangan dan sikap penolakan masyarakat terhadap keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut akhirnya terbukti, bahwa setelah dipaksakan pemberlakuannya, ternyata gelombang PHK massal tanpa pesangon terjadi dimana-mana, perusahaan kemudian berbondong-bondong menerima pekerja/buruh dengan sistem kontrak, dan maraknya praktik *outsourcing* demi menghindari berbagai kewajiban pengusaha dalam pemenuhan hak-hak pekerja/buruh seperti upah layak, jaminan sosial, pesangon, dan THR dan sederet peristiwa yang menjadikan kaum pekerja/buruh tertindas dan tereksplorasi dalam hubungan kerja karena pekerja/buruh tidak lagi dipandang sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi.

Tidak adanya proteksi terhadap pekerja/buruh *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengakibatkan kondisi pekerja/buruh semakin rentan terhadap gelombang arus globalisasi ekonomi. Contohnya nyata dalam kasus ini adalah kekhawatiran para pekerja/buruh dengan adanya perjanjian perdagangan bebas negara-negara Asia Tenggara dan Cina yang dikenal dengan "ACFTA". Dalam keadaan perusahaan domestik mengalami kolaps karena kalah dalam persaingan pasar, tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan gelombang PHK massal, sementara keberadaan dan posisi pekerja/buruh *outsourcing* tidak terlindungi secara yuridis.

#### c. Kepincangan Komponen Struktur Hukum Ketenagakerjaan.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, bahwa penegakan hukum merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum menjadi kenyataan, proses itu selalu melibatkan para pembuat dan pelaksana hukum termasuk masyarakat. Artinya komponen-komponen personel yang bernaung dalam kelembagaan sangat memegang peranan dalam upaya penegakan hukum.

Salah satu komponen personel dalam struktur hukum ketenagakerjaan adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur atau perwakilan dari pemerintah yang berfungsi mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di lingkungan kerja/perusahaan serta memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

Dalam study Kasus di Kabupaten Ketapang, beberapa kendala yang menyebabkan pincangnya komponen struktur hukum ketenagakerjaan itu adalah kurangnya jumlah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur penegak hukum ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang hanya berjumlah 2 (dua) orang, dengan jumlah ini tidak mungkin pelaksanaan fungsi pengawasan berjalan efektif, karena berdasarkan data yang ada, jumlah Perusahaan/Lapangan Usaha yang beroperasi di Kabupaten Ketapang adalah 179 buah, belum lagi keberadaan perusahaan-perusahaan perorangan dan vendor-vendor yang tidak terdaftar pada Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang.

Keterbatasan jumlah aparatur Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menjadi kendala tersendiri bagi rutinitas dan efektivitas kinerja aparatur dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh serta penegakan hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81, "Jumlah dan spesialisasi Pengawas Ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif".<sup>170</sup> Artinya untuk efektifnya fungsi dan peran pengawasan ketenagakerjaan, minimal Pemerintah Kabupaten Ketapang memiliki 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) orang tenaga fungsional Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Logikanya, 1 (satu) orang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan hanya mampu melaksanakan pengawasan yang efektif rata-rata 20 s.d 30 perusahaan dalam satu tahun. Selanjutnya dalam Penjelasan Undang-Undang tersebut telah dinyatakan bahwa Pejabat yang berwenang

---

<sup>170</sup> Penjelasan UU. No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry and Commerce (Konvensi ILO No.81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan), Pokok-Pokok Konvensi angka 9.

mempunyai kewajiban untuk menetapkan pengaturan-pengaturan yang diperlukan agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan kantor lokal, perlengkapan dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan serta membuat pengaturan-pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.

Faktor lain yang menjadi penghambat terlaksananya penegakan hukum ketenagakerjaan di Kabupaten Ketapang adalah kurangnya Perhatian Pemerintah Daerah terhadap peranan dan fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Kurangnya perhatian Pemerintah Daerah ini dapat dilihat dari kenyataan bahwa:

1. Pengawas Ketenagakerjaan tidak memiliki kantor lokal dan tidak diposisikan sebagai sebuah struktur yang independen, karena dalam Struktur Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Ketapang, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan hanya ditempatkan pada Seksi Pengawasan pada bidang Tenaga Kerja Dissosnakertrans. Semestinya pengawas ketenagakerjaan dijadikan unit kerja tersendiri, atau minimal menjadi sebuah Bidang Pengawasan, sehingga dengan struktur organisasi tersebut pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan bisa berjalan lebih efektif.
2. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Kabupaten Ketapang tidak memiliki Perlengkapan dan fasilitas transportasi berupa Kendaraan Dinas untuk melaksanakan tugas-tugas dan operasional kepengawasan sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan. Padahal lokasi-lokasi perusahaan yang merupakan objek pengawasan berada jauh dari kota Ketapang dan sangat sulit ditempuh dengan angkutan umum. Ketiadaan perlengkapan dan fasilitas transportasi berupa kendaraan dinas khusus untuk pengawas ketenagakerjaan ini menyebabkan pegawai pengawas lebih banyak bekerja di kantor daripada melakukan pengawasan ke lingkungan kerja perusahaan.

Operasional pengawasan ke perusahaan yang dilakukan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten Ketapang selama ini menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yang akan diperiksa. Sebagai aparat yang dituntut independen, penggunaan fasilitas perusahaan (yang akan diperiksa)

merupakan suatu tindakan yang keliru dan harus dihindari, karena akan menghilangkan sifat independensi sebagai seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Bahkan pada kasus-kasus tertentu dalam menangani permasalahan ataulaporan pekerja/buruh, kehadiran pegawai pengawas ketenagakerjaan ke perusahaan dengan menggunakan fasilitas perusahaan justru menimbulkan kesan yang negatif dari pekerja/buruh.

3. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tidak ditempatkan dalam posisi dan jabatan yang berhubungan dengan tugas dan fungsi pengawasan. Di era otonomi, kewenangan untuk mengurus pegawai/personil aparatur merupakan kewenangan pemerintah daerah, mulai dari penempatan, mutasi, rotasi dan penentuan jabatan pegawai negeri. Termasuk pengaturan mengenai komponen struktur hukum ketenagakerjaan berupa penempatan personel dalam jabatan atau pekerjaan yang berhubungan dengan kepengawasan.

Dalam kasus di Kabupaten Ketapang ini, telah terjadi kekeliruan dalam hal penempatan pegawai, dimana posisi seorang Pegawai Pengawas yang bernama Bapak Djaswadi, BSc, ditempatkan dalam posisi Kepala Seksi Hubungan Industrial, sementara untuk jabatan Kepala Seksi Pengawasan ditempati oleh bukan ahlinya, yaitu Bapak Saparudin seorang pegawai negeri yang tidak memiliki kompetensi dan syarat-syarat rekrutmen Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Penempatan posisi dalam struktur pemerintahan yang demikian ini tentu saja menjadi penghalang dalam upaya penegakan hukum ketenagakerjaan, karena tugas-tugas kepengawasan menuntut personel yang memiliki kompetensi dan syarat-syarat tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan. Artinya jabatan yang berhubungan dengan kepengawasan harus ditempati oleh seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Latar belakang profesi atasan langsung pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam struktur pemerintahan juga berpengaruh terhadap pengembangan dan dukungan dalam pelaksanaan tugas maupun fungsi pengawasan. Atasan langsung pegawai pengawas hendaknya personel-personel yang memiliki latar belakang dan kompetensi sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan,

sehingga ada benang merah dalam menyusun dan mengambil kebijakan terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari, termasuk penganggaran biaya operasional kegiatan Seksi Pengawasan dalam setiap Tahun Anggaran.

#### 4. Anggaran Operasional Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Sebagaimana diketahui bahwa pagu Anggaran untuk kegiatan Seksi Pengawasan di Dissosnakertrans Kabupaten Ketapang T.A. 2008-2009 hanya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)/Tahun. Jika di rinci dengan kegiatan-kegiatan operasional pengawasan, maka jumlah tersebut tidak memadai. Asumsinya jika pemeriksaan kepada 1 (satu) buah perusahaan memerlukan biaya operasional minimal Rp. 1000.000,- maka jika jumlah perusahaan yang harus diperiksa sebanyak 179 buah yang tersebar di 22 Kecamatan, biaya operasional yang diperlukan berjumlah Rp. 179.000.000, belum lagi untuk kegiatan rutin lain seperti, uang lembur, insentif, Alat Tulis Kantor, dan lain-lain biaya sebagaimana layaknya belanja operasional dan belanja aparatur.

Biaya yang dibutuhkan untuk kegiatan pengawasan ketenagakerjaan, bukan saja untuk kegiatan-kegiatan rutin seperti pemeriksaan atau pengawasan rutin, tapi juga harus ada dana saving untuk kegiatan-kegiatan yang bersifat kasuistis seperti, kasus-kasus perselisihan hubungan industrial dan kasus-kasus kecelakaan kerja diluar kegiatan rutin yang memerlukan penanganan dan penyelesaian sesegera mungkin.

#### **c. Peningkatan Fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.**

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, dengan sasaran meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis

Sebagai sebuah sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tugas pokok dan fungsi pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah melaksanakan sebagian tugas Depnakertrans di bidang perumusan, pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis pengawasan Norma Kerja dan Norma K3. Pegawai pengawas

ketenagakerjaan juga berfungsi menyelenggarakan urusan-urusan lain yang terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.

Menurut Djoko Triyanto<sup>171</sup>, Tugas dan Fungsi pengawas ketenagakerjaan adalah *Pertama*, mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. *Kedua*, memberikan informasi, peringatan dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik. *Ketiga*, Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberikan peringatan beberapa kali.

Sebagai Lembaga Penyelenggaraan Administrasi Negara dalam bidang ketenagakerjaan (khususnya dalam penegakan hukum) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan suatu prinsip dan kesisteman melalui pendekatan persuasif edukatif tanpa meninggalkan tindakan represif yustisia guna mewujudkan kesejahteraan dan keadilan di bidang ketenagakerjaan.

Operasionalisasi pengawasan ketenagakerjaan meliputi Pemasyarakatan Norma Ketenagakerjaan, Penerapan Norma Ketenagakerjaan, dan Pengembangan Norma Ketenagakerjaan, yang terdiri dari:<sup>172</sup>:

1. Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan, yang sasaran kegiatannya adalah meningkatkan pemahaman norma kerja bagi masyarakat industri, sehingga tumbuh persepsi positif dan mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara proporsional dan bertanggungjawab.
2. Tahapan Pelaksanaan Pengawasan, yaitu melakukan upaya-upaya hukum dalam menegakan hukum ketenagakerjaan, dengan cara:
  - a. Upaya pembinaan (*preventive educative*) yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, penyebarluasan

---

<sup>171</sup> Djoko Triyanto, Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi, Mandar Maju, Bandung, 2004, hal 159.

<sup>172</sup> Abdul Khakim, Op.Cit. Hal. 125.

informasi peraturan perundang-undangan dan pelayanan konsultasi dan lain-lain.

- b. Tindakan *Refresif Non-yustisial*, yang ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota peringatan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran. Disamping juga memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.
- c. Tindak *Refresif Yustisial*, sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh apabila Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian Pegawai Pengawas sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berkewajiban melakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku (KUHP).

Sebagai fungsi publik, maka pengawasan ketenagakerjaan semestinya mendapatkan status dan kemandirian sebagaimana layaknya pejabat-pejabat publik yang menjalankan kekuasaan dan fungsinya secara netral dan independen, bebas dari tekanan-tekanan yang tidak sepatutnya serta bebas dari kendala-kendala dari luar sistem yang mempengaruhi cara mereka menjalankan fungsinya.

Kendala-kendala dari luar sistem yang dapat mempengaruhi pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan fungsinya tersebut seperti:

- a. *Faktor internal*. Kurangnya dukungan pemerintah daerah terhadap keberadaan, peranan dan fungsi Pegawai pengawas Ketenagakerjaan. Kenyataan ini dapat dilihat dari minimnya jumlah Pagu Dana dalam APBD dan/atau anggaran/biaya yang diperuntukkan untuk pengawasan ketenagakerjaan, serta tidak disediakannya fasilitas dan sarana untuk melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan seperti, Kendaraan Dinas.
- b. *Faktor eksternal* seperti; kurangnya kesadaran masyarakat khususnya pekerja/buruh untuk melaporkan segala bentuk pelanggaran terhadap norma kerja dan norma K3 dilingkungan kerja mereka kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan.

- c. *Faktor Lainnnya* adalah kebijakan mutasi pegawai negeri sipil daerah yang tidak memperhatikan latar belakang pekerjaan, pendidikan keahlian, pengetahuan, dan syarat-syarat rekrutmen (kompetensi) sehingga jabatan pengawasan ketenagakerjaan bukan diduduki oleh orang yang ahli dibidangnya.

Untuk meminimalisir kendala-kendala yang mempengaruhi pegawai pengawas ketenagakerjaan menjalankan fungsinya, perlu dibangun sebuah sistem pengawasan ketenagakerjaan, dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas personel pengawas maupun sarana dan prasarana pendukungnya. Terkait dengan masalah ini Victor M. Situmorang.<sup>173</sup> pernah mengatakan:

“Pembangunan aparatur negara diarahkan pada makin terwujudnya dukungan administrasi Negara / pemerintah yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara dan pembangunan untuk mewujudkan system administrasi Negara yang makin handal, professional, efisien, efektif, serta tanggap terhadap aspirasi rakyat dan terhadap dinamika perubahan lingkungan strategis. Kebijakan dan langkah pendayagunaan administrasi Negara perlu terus dilanjutkan, ditingkatkan, dan ditujukan kepada penataan organisasi, penyempurnaan ketatalaksanaan, pemantapan system informasi, perbaikan sarana dan prasarana, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia”.

Terkait dengan aspek-aspek struktural organisasi, maka untuk meningkatkan fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah dengan mengembalikan penempatan sistem pengawasan kepada pemerintah pusat. Hal ini untuk memudahkan pembentukan dan penerapan pengawasan ketenagakerjaan yang seragam di seluruh Indonesia. Inilah sebabnya mengapa Konvensi ILO No.81 Tahun 1947 menekankan agar pengawasan ketenagakerjaan sebaiknya ditempatkan di bahwa pengawasan dan kendali dari pemerintah pusat, sebab “di negara-negara lain, dimana pengawasan ketenagakerjaan diselenggarakan sebagai suatu departemen pemerintah pusat”<sup>174</sup>. Dengan berada di bawah otorita pemerintah pusat, maka segala kebijakan pengawasan ketenagakerjaan akan mudah mendapat dukungan politik, terutama dukungan untuk memperoleh sumber-sumber daya tambahan.

---

<sup>173</sup> Victor M. Situmorang; Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Penerbit: PT. Rineka Cipta, Jakarta, Hal. 4

<sup>174</sup> Wolfgang, Op.Cit. Hal 165.

Namun era otonomi daerah dengan seperangkat peraturan pelaksanaannya sudah tidak memungkinkan lagi untuk menempatkan posisi pengawas ketenagakerjaan dibawah otorita pusat sebagaimana dikehendaki. Pemerintah Daerah telah diberikan kewenangan berdasarkan Pasal 13 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (2) huruf 1 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan.

Peningkatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan sangat tergantung bagaimana pengambil kebijakan menjadikan pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai bagian dari program perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan secara berkesinambungan, yang tertuang dalam setiap Rencana Kegiatan Tahunan seperti:

- a. Menyiapkan SDM pengawas ketenagakerjaan yang mampu menjawab masalah ketenagakerjaan yang semakin kompleks dengan pengembangan dan peningkatan kuantitas maupun kualitas pengawas ketenagakerjaan
- b. Mewujudkan pelayanan teknis dan administratif yang handal dan prima bagi seluruh satuan organisasi di bidang ketenagakerjaan guna meningkatkan dan memberdayakan lembaga ketenagakerjaan.
- c. Penyelenggaraan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan pembuatan standar teknis;
- d. Peningkatan pembinaan dan pengujian kompetensi maupun lisensi personil keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kader norma ketenagakerjaan;
- e. Peningkatan pemahaman dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan;
- f. Peningkatan pelaksanaan koordinasi fungsional pengawasan norma ketenagakerjaan dan K3;
- g. Pembentukan dan pengelolaan sistem informasi norma ketenagakerjaan dan K3;
- h. Peningkatan sarana dan penajaman penerapan substansi teknis peraturan perundang-undangan;

- i. Pengembangan dan peningkatan penerapan kualitas keselamatan kerja dan hyperkes.
- j. Menyusun rencana kegiatan dan mempersiapkan anggaran yang maksimal bagi pegawai pengawas ketenagakerjaan. Karena pegawai pengawas ketenagakerjaan harus memiliki status, sumberdaya materi dan sumber daya keuangan untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif.
- k. Menata kembali personel-personel pegawai yang tidak memiliki kompetensi pengawasan ketenagakerjaan yang ditempatkan pada bidang tugas dan fungsi kepengawasan, dan menempakkan posisi/kedudukan pengawas sesuai dengan porsinya, karena staf pegawai pengawasan ketenagakerjaan harus terdiri dari orang-orang yang memenuhi syarat rekrutmen sebagaimana ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan alat atau sarana bagi perkembangan sosial dan ekonomi, akan tetapi, masih sedikit orang yang benar-benar mengerti dan memahami. “Kesadaran akan peran dan manfaat pengawasan ketenagakerjaan pada umumnya tidak cukup berakar baik di tingkat politik maupun diantara kelompok-kelompok yang secara langsung berkepentingan dengan pengawasan tersebut, yaitu pengusaha dan serikat pekerja”<sup>175</sup>.

Efektivitas fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh juga ditentukan bagaimana menciptakan hubungan yang erat antara pegawai pengawas dengan pekerja, SP/SB dan pengusaha sehingga memudahkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

**d. Pemberdayaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.**

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja/buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dalam kamus modern serikat pekerja/serikat buruh, hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan. Melalui

---

<sup>175</sup> Wolfgang Von Richthofen, Op.Cit. Hal.23.

undang-undang buruh akan terlindungi secara hukum, mulai dari jaminan negara memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh. Karena hanya melalui SP/SB itulah pekerja/buruh dapat berunding untuk mendapatkan hak-hak tambahan (di luar ketentuan undang-undang).

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, bahwa perbedaan kepentingan, status ekonomi dan sosial telah menimbulkan hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Kedudukan para pihak dalam Hubungan hukum yang semestinya sejajar, tidak demikian halnya dalam hubungan kerja yang bersifat subordinasi atau tinggi rendah, dimana pekerja/buruh selalu berada pada pihak yang lemah dan termarginalkan. Keadaan inilah yang menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh, terlebih terhadap pekerja/buruh *outsourcing* yang sebagian besar berstatus sebagai pekerja kontrak.

Keberadaan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang semula diharapkan dapat melindungi pekerja/buruh, ternyata dalam perjalanannya tidak seperti yang diharapkan.

Dari sudut politik, posisi pekerja/buruh ternyata masih dimarginalkan pada saat berhadapan dengan pengusaha maupun pemerintah dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut hak-hak dasar mereka, termasuk hak-hak pekerja/buruh untuk berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat, hak untuk tawar menawar secara kolektif, dan hak mogok kerja masih dibatasi.

Dari sudut ekonomi, kondisi kehidupan pekerja/buruh masih memprihatinkan, karena masih ada upah rendah, jam kerja yang panjang, jaminan sosial dan kesehatan yang buruk, PHK sewenang-wenang, diskriminasi, pelecehan harga diri, dan ketidakjelasan hubungan kerja yang berdampak pada tidak jelasnya masa depan pekerja/buruh beserta keluarganya.

Dari sudut budaya, potensi pekerja/buruh untuk berfikir kritis masih dihambat oleh serangkaian nilai-nilai dan pemahaman yang dipaksakan oleh pengusaha maupun penguasa. Pekerja/buruh perempuan juga masih dihambat

oleh nilai-nilai yang menempatkan perempuan pada posisi sekunder, baik di dalam maupun diluar lingkungan kerja.

Sedangkan dari sudut hukum, pekerja/buruh masih ditempatkan sebagai faktor produksi dan termarginalkan. Menurut Komite Aksi Satu Mei, 2001<sup>176</sup> “sistem hukum yang ada sangat berpihak pada pengusaha maupun penguasa”.

Reaksi dan dampak dari kompleksitas ketenagakerjaan masih ditandai dengan maraknya kasus-kasus perselisihan hubungan industrial, aksi mogok kerja, tingginya tingkat laporan dan pengaduan dari pekerja/buruh, serta menumpuknya kasus-kasus ketenagakerjaan pada instansi yang terkait yang belum terselesaikan oleh aparat ketenagakerjaan. Kompleksitas ketenagakerjaan itu disebabkan oleh:

*Pertama*, keberadaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang tidak berpihak kepada pekerja/buruh *outsourcing*. “Kondisi politik hukum perburuhan sampai saat ini masih sangat memprihatinkan, artinya seluruh kebijakan hukum bahkan peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan tidak berpihak pada buruh”.<sup>177</sup> Apalagi kepada pekerja/buruh *outsourcing*.

*Kedua*, adanya penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh berdasarkan hubungan subordinasi dan hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dalam hubungan kerja, dimana masih banyak pengusaha yang bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh dengan mengabaikan hak-hak pekerja buruh. Hal ini terkait dengan perlakuan pengusaha yang bertindak sebagai Kapitalis sebagaimana dikatakan oleh Karl Marx (1818-1883) dengan *Teori Nilai Kerja* nya “bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh”.<sup>178</sup>

*Ketiga*, substansi hukum ketenagakerjaan masih membuka peluang dan potensi menghambat pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh. Seperti tidak ada sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang melakukan penyimpangan dan/atau

---

<sup>176</sup> Rachmad Syafa'at, Op.Cit. Hal. 10

<sup>177</sup> Rachmat Syafa'at, Op.Cit. Hal. 7

<sup>178</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009, Hal.23

pelanggaran syarat-syarat dan ketentuan dalam praktik *outsourcing*. Sebagaimana kita diketahui bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak terdapat satupun ketentuan sanksi Pidana dan/atau sanksi Administratif atas pelanggaran Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 menyangkut *outsourcing* ini. Pelanggaran tersebut hanya dikenai sanksi sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) berupa perubahan status hubungan kerja yang semula antara pekerja/buruh dengan vendor menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan principal berikut tanggungjawab pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh oleh principal sebagai konsekwensi beralihnya hubungan kerja tersebut.

Sikap, tindak dan kebijakan publik di bidang ketenagakerjaan ternyata masih mencerminkan adanya kesalahan paradigmatig dalam menempatkan posisi pekerja/buruh. Dimana posisi dan relasi pemerintah terhadap pekerja/buruh dan pengusaha telah mengalami banyak pergeseran. Campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerj/buruh, malah terjadi sebaliknya. Kehadirannya justru terkesan otoriter, represif bahkan eksploitatif terhadap pekerja/buruh dan fasilitatif serta akomodatif terhadap kepentingan pengusaha.

“posisi dan relasi negara terhadap buruh dan pemodal telah mengalami banyak pergeseran. Kehadiran negara dalam hubungan industrial diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar buruh, malah justru terjadi sebaliknya. Kehadiran negara justru sangat otoriter, represif bahkan eksploitatif terhadap buruh. Peran negara dalam hubungan industri terkesan sangat fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal baik pemilik modal dalam negeri maupun luar negeri...”<sup>179</sup>

Dalam konteks menikmati hak-hak dasar yang tertuang dalam konstitusi maupun peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sudah saatnya apabila pekerja/buruh memperjuangkannya sendiri hak-haknya itu sambil menunggu apa yang akan dilakukan pemerintah. Perjuangan melalui organisasi pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) merupakan satu-satunya solusi yang harus ditempuh.

Dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor No.21 Tahun 2000 dinyatakan:

---

<sup>179</sup> Rachmad Syafa'at, Op.Cit. Hal.52

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
  - Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
  - Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
  - Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
  - Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.<sup>180</sup>

Sayangnya, dalam praktik ternyata tidak semua pengurus SP/SB dapat menjalankan tujuan dan fungsinya itu, karena selain minimnya kompetensi pengurus SP/SB, kendala lain adalah ketidaksiapan pekerja/buruh melaksanakan prinsip dasar berserikat yaitu kesatuan, mandiri, dan demokratis sebagaimana tertuang dalam *International Union of Food and Allied Worker's Associations*, yang menyatakan bahwa:

“*Prinsip kesatuan*, yaitu adanya solidaritas di kalangan buruh bahwa mereka merupakan satu bagian tak terpisahkan dalam organisasi. *Prinsip kemandirian*, maksudnya organisasi buruh harus bebas dari dominasi kekuatan luar buruh, baik itu pemerintah, majikan, partai politik, organisasi agama atau tokoh-tokoh individual. *Prinsip demokratis*, artinya mendapat dukungan dan partisipasi penuh para anggotanya”

Untuk mencapai prinsip dasar berserikat dan mencapai tujuannya tersebut, pemerintah perlu membina dan memberdayakan SP/SB guna menjamin terlaksananya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing*. Adapun pembinaan tersebut dapat berupa:

---

<sup>180</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.

1. Memberikan penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara rutin dan berkelanjutan kepada setiap perusahaan, mengenai pengertian dan Tata Cara Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta fungsi, hak dan kewajibannya.
2. Memberikan sanksi yang tegas terhadap siapapun yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankann kegiatan SP/SB. Kewenangan ini tertuang dalam Pasal 40 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang secara tegas mengatakan bahwa untuk menjamin hak pekerja/buruh berorganisasi dan hak SP/SB melaksanakan kegiatannya, pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Memberikan pengertian kepada pekerja/buruh akan pentingnya koordinasi dan membentuk perwakilan dalam memperjuangkan hak-hak mereka, agar tidak mengganggu dan menghalangi pekerjaan secara keseluruhan.
4. Memberikan pemahaman kepada pengurus SP/SB agar memiliki komitmen yang kuat dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh. Gerakan SP/SB di Kabupaten Ketapang selama ini terkesan kurang solid, karena tidak adanya persamaan persepsi dan koordinasi serta lemahnya persatuan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh.
5. Mewajibkan kepada pengusaha untuk membuat Peraturan Perusahaan atau Peraturan Kerja Bersama. Karena dengan rancangan PP atau PKB tersebut pekerja/buruh merasa terpacu untuk membentuk dan atau memberdayakan SP/SB.
6. Mewajibkan kepada pengusaha yang telah mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh untuk membentuk Lembaga kerja sama bipartit.
7. Mengikutsertakan pengurus SP/SB dalam setiap pengambilan keputusan terkait dengan penyelesaian Perselisihan hubungan industrial.

8. Mengikutsertakan pengurus SP/SB dalam setiap kegiatan lokakarya, seminar dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi hukum ketenagakerjaan agar mereka mampu mengidentifikasi dan mengartikulasikan kepentingan-kepentingan bersama sebagai dasar legitimasi untuk memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh, menciptakan dan memelihara solidaritas di antara sesama pekerja/buruh maupun sesama pengurus SP/SB, serta kemampuan untuk memilih dan menggunakan jalur-jalur hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

## BAB IV PENUTUP

### A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. **Praktik *outsourcing* dengan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan di Kabupaten Ketapang secara umum tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena:**
  - a. **Pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan (principal) kepada perusahaan lain (vendor) merupakan bentuk-bentuk pekerjaan pokok (*core business*) bukan pekerjaan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Praktik seperti ini bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2).**
  - b. **Perusahaan (principal) telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan kepada perusahaan lain (vendor) yang tidak berbadan hukum seperti CV, yang secara yuridis tidak memiliki kecakapan bertindak sebagai subyek hukum dalam praktik *outsourcing*. Praktik seperti ini bertentangan dengan Pasal 65 ayat (3).**
2. **Bahwa pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja seperti persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja waktu istirahat dan upah kerja lembur, persyaratan jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja /buruh *outsourcing* di Kabupaten Ketapang tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pekerja/buruh merasa dirugikan secara ekonomi dan sosial, merasa diperlakukan tidak adil serta tidak manusiawi sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.**
3. **Eskalasi tuntutan pekerja/buruh *outsourcing* yang merasa tereksplorasi serta tingkat kesejahteraan mereka yang rendah menandakan bahwa**

**Peran Pemerintah Kabupaten Ketapang dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena ada kepincangan dalam komponen substansi, struktur dan kultural hukum ketenagakerjaan sebagai satu kesatuan sistem hukum.**

## **B. Saran-Saran.**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka terdapat 5 (lima) saran yang akan disampaikan dalam tesis ini, yaitu:

4. Pemerintah Kabupaten Ketapang melalui unit kerja terkait perlu menginventarisir sifat dan jenis kegiatan pokok setiap perusahaan, dan memerintahkan pengusaha untuk mencantumkan alur kegiatan produksi perusahaannya dalam Peraturan Perusahaan atau Peraturan Kerja Bersama kemudian melaporkannya pada unit kerja terkait, agar ada kepastian hukum dan klasifikasi mengenai sifat dan jenis kegiatan pokok (*core bussiness*) dan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
5. Agar Pemerintah Kabupaten Ketapang melalui unit kerja terkait melakukan upaya hukum guna menertibkan praktik *outsourcing* yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, baik dengan Tindakan *Refresif Non-yustisial* maupun dengan tindakan *Refresif Yustisial*.
6. **Melihat banyaknya celah-celah yang merupakan ketimpangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, disarankan agar pemerintah segera mengadakan pembaruan hukum ketenagakerjaan dengan merevisi berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang inkonsistensi dan kontradiksi serta yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan jaman.**
7. Sistem *Outsourcing*, yang dilegalisasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak perlu dihapuskan, karena secara ekonomi, politik dan sosiologis kehadiran sistem *outsourcing* justru membuka bentuk-bentuk lapangan usaha baru bagi pengusaha-pengusaha nasional ditengah persaingan ekonomi global. Sistem *outsourcing* juga telah menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi para pencari kerja, mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan daya beli masyarakat. Hanya saja

diperlukan regulasi *outsourcing* baru yang dapat melindungi dan berpihak kepada pekerja/buruh, sehingga tingkat kesejahteraan mereka terjamin dan terlindungi sesuai dengan tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

8. Guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial dan melindungi pekerja/buruh maka hukum ketenagakerjaan harus ditegakkan, oleh karena itu perlu ada usaha meningkatkan kuantitas dan kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai penegak hukum ketenagakerjaan, dengan cara menambah personil pegawai pengawas ketenagakerjaan, memberikan sarana maupun fasilitas serta anggaran yang memadai untuk pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan, serta peningkatan kompetensi pegawai pengawas ketenagakerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.
9. Sesuai dengan tujuan dan fungsinya, Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus berperan aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh termasuk hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*. SP/SB harus merubah paradigma lama yang terpecah belah, berbau politis dan mementingkan diri sendiri dan golongan-golongan tertentu. Solidaritas dan perjuangan SP/SB harus mencerminkan kepentingan bersama dalam rangka melindungi pekerja/buruh dari kesewenangan pengusaha. Perjuangan mana pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan dan memberikan rasa aman dalam bekerja. Pengurus SP/SB harus memiliki kompetensi mengenai hukum ketenagakerjaan, baik yang menyangkut norma kerja maupun norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dengan demikian sebagai wakil pekerja/buruh pengurus SP/SB mampu bernegosiasi dan mempertahankan argumennya dalam mengevaluasi kebijakan-kebijakan perusahaan menyangkut kepentingan pekerja/buruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Mukthie Fadjar, 2008, *Teori-Teori Hukum Kontemporer*, Penerbit: In-TRANS Publising, MALANG.
- .....,2006, *Hukum Konstitusi & Mahkamah Konstitusi*, Diterbitkan Atas Kerjasama Penerbit: Konstitusi Press, Jakarta & Citra Media, Yogyakarta.
- A.Siti Soetami, 2000, *Hukum Administrasi Negara*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.**
- Abdul Kadir Muhammad, 2006, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan III, PT. Citra Aditua Bakti, Bandung.
- Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdul Manan, 2005, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Penerbit: Prenada Media, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.
- Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Penerbit: Harvarindo.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.
- Bagir Manan, 2000, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, Penerbit: UII Pers, Yogyakarta,;
- Barda Nawawi Arief, 2008, *Masalah Penegakan Hukum Dan Kebijakan Hukum Pidana Dalam Penanggulangan Kejahatan*, Cetakan Kedua, Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Bambang Sutiyoso, 2008, *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Penerbit: Gema Media, Yogyakarta.
- Beni Ahmad Saebani, 2008, *Metode Penelitian*, Penerbit: CV. Pustaka Setia.
- Badriah Harun dan Aryya Wyagrhatama, 2009, *Tata Cara Pengajuan Clas Action (Gugatan Kelompok Masyarakat)*, Penerbit: Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Bintoro Tjokroatmodjo, 1993, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, Penerbit: LP3ES Jakarta.
- Chainur Arrasjid, 2004, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Cetakan Ketiga, Penerbit: Sinar Grafika.
- Cornelius Simanjuntak & Natalie Mulia, 2006, *Merger Perusahaan Publik Suatu Kajian Korporasi*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Diana Halim Koentjoro, 2004, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.

- Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Djoko Triyanto, 2008, *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*, Edisi Revisi.
- Edy Suandi Hamid, 2005, *Memperkokoh Otonomi Daerah, Kebijakan, Evaluasi dan Saran*, UII Pres Yogyakarta.
- Esmi Warassih, 2005, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Editor: Karolus Kopong Medan dan Mahmutarom, HR. Penerbit PT. Suryandaru Utama, Semarang.
- Fajar Laksono, 2007, *Tebaran Gagasan Otentik Prof. Dr. Moh. Mahfud MD, Hukum Tak Kunjung Tegak*, PT. Citra Aditya Bakti Bandung.
- Frans Satryo Wicaksono, 2008, *Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak*, Visimedia, Jakarta.
- Fx. Djumialdji, 1987, *Pemutusan Hubungan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Penerbit: PT. Bina Aksara, Jakarta.
- George Ritzer, 2007, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Penerjemah, Alimandan, Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- George Ritzer dan Douglas J.Goodman, 2009, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, Penerbit: Kreasi Wacana, Yogyakarta.
- H.A.S. Natabaya, 2006, *Sistem Peraturan Perundang-undangan Indonesia*, Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- HAW. Widjaja, 2002, *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hans Kelsen, 2006, *Teori Hukum Tentang Hukum dan Negara*, Penerbit Penerbit: Nusamedia & Penerbit Nuansa.
- Hari Supriyanto, 2004, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Penerbit: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Harjono, 2008, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
- Irawan Soejito, 1990, *Hubungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*, Penerbit, Rineka Cipta, Jakarta.
- J.Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Penerbit: Rineka Cipta.
- James A.F.Stoner, 1990, *Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, Cetakan Kedua.
- Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, Cetakan Kedua, Jakarta.
- M. Arief Nasution, 2000, *Demokratisasi dan Problema Otonomi Daerah*, Mandar Maju, Bandung.
- M. Syamsudin, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Penerbit: Rajawali Press.

- Miriam Budiardjo, 1984, *Pengantar Administrasi Negara*, Penerbit: Balai Pustaka dan UT.
- Moeljatno, 2008, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit: Rineka Cipta,
- Moh. Mahfud MD. 2001, *Politik Hukum di Indonesia*, Penerbit: Cetakan Kedua, Penerbit: PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- ....., 1999, *Hukum dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Penerbit Gama Media.
- Munir Fuady, 2007, *Dinamika Teori Hukum*, Penerbit: Ghalia Indonesia Anggota IKAPI.
- Natabaya, H.A.S. 2006. *Sistem Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia*, Penerbit: Sekjen Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- O.Setiawan Djuharie, 2001, *Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis, Disertasi*, Penerbit: Yrama Widya, Bandung.
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Penerbit: Kencana
- Prajudi Atmosudirdjo, 1981, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia.
- Pramudya, 2007, *Hukum itu Kepentingan*, Sanggar Mitra Sabda.
- R.Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.
- Rachmad Syafa'at, 2008, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. Penerbit: In-TRANS Publising, Malang.
- Rianto Adi, 2004, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Penerbit Granit.
- Ronny Haditijo Soemitro, 1988, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ryan Kiryanto, *Krisis Ekonomi dan Prospek Kredit Usaha Rakyat*, Suara Merdeka, Selasa, 13 Januari 2009.
- Sadjiono, 2004, *Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi Negara*, Penerbit: Sinar Grafika.
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Cetakan ke-5, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- ....., 2006, *Hukum Dalam Jagad Ketertiban*, Penerbit, UKI Press.
- ....., 2007, *Biarkan Hukum Mengalir*. Catatan Kritis Tentang Pergulatan Manusia dan Hukum, Penerbit. PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta.
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Penerbit: DSS Publishing.
- SF. Marbun dkk, 2004, *Hukum Administrasi Negara/ Dimensi-Dimensi Pemikiran*, Penerbit: UII Pres Yogyakarta (Anggota IKAPI), Cetakan Ketiga
- Siswanto Sunarso, 2005, *Wawasan Penegakan Hukum di Indonesia*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti.

- Siswanto Sunarno, 2008, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta
- Soedarjadi, 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Penerbit: Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soehono, 2003, *Hukum Tata Negara*, Penerbit: BPFE Yogyakarta.
- Soerjono Soekanto, 1983, *Penegakan Hukum*, Penerbit: Bina Cipta Bandung.
- .....,1983, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia*, Cetakan Ketiga, Penerbit: UI-PRESS.
- .....,1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit: UI-Press Jakarta
- Sri Rahayu Oktoberina dan Niken Savitri (Penyunting), 2008, *Butir-Butir pemikiran Dalam Hukum- Memperingati 70 Tahun Prof.Dr. B. Arief Sidharta,SH*. Penerbit: PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sri Redjeki Hartono, 2007, *Hukum Ekonomi Indonesia*, Penerbit: Bayukmedia Publising, Malang.
- Subekti, 1984, *Hukum Perjanjian*, Penerbit: Internusa, Jakarta.
- Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, 2001, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*, Penerbit: BPFE- Yogyakarta,
- Tim di bawah Pimpinan Safri Nugraha, 2008, *Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional Bidang Hukum Administrasi Negara*, Penerbit: BPHN Departemen Hukum dan HAM RI.
- Utrecht, 1986, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya,
- Wiwoho Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, Cetakan Ketiga Penerbit: Rineka Cipta.
- Wolfgang Von Richthofen, 2007, *Panduan Profesi Pengawasn Ketenagakerjaan*, Penerbit: Depnakertrans RI.
- Victor M. Situmorang; Jusuf Juhir, 1994, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Penerbit: PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

Peraturan Pemerintah Nomor: 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Pemerintah Nomor: 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-03/Men/1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-04/Men/1993 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum.

Kepmenakertrans Nomor Kep-232/Men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kepmenakertrans Nomor Kep-101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Kepmenakertrans Nomor Kep-102/Men/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Kepmenakertrans Nomor Kep-220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Peraturan Akademik dan Pedoman Penyusunan Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, 2008.

Majalah Hukum Nasional, Nomor 1 Tahun 2008, BPHN Departemen Hukum dan HAM RI.

Majalah Hukum Nasional, Nomor 2 Tahun 2008, BPHN Departemen Hukum dan HAM RI.

