

**PEMBANGUNAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA SUATU
KAJIAN TERHADAP PENGATURAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
PEKERJA KONTRAK/OUTSOURCHING)**

Oleh :

Dr. Indra Muchlis Adnan, SH.,MH

dan

Wandi, SH.,MH

Dosen Hukum Administrasi Negara dan Hukum Tata Negara

Fakultas Hukum Universitas Islam Indragiri

Email: wandi_sh68@yahoo.com

Abstract

Providing legal protection for workers / laborers constitute the mandate and objectives of the labor laws to achieve or implement social justice in the field of labor and employment protects against the unlimited power of entrepreneurs. Legal safeguards for workers / laborers outsourcing should be implemented to the fullest and, more specifically, given the practice of outsourcing occurs triangular employment relationships involving corporate employer (principal) the recipient company jobs (vendors) and workers / laborers.

Keywords: *Political, Development, Law, Employment, Indonesia*

Abstrak

Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja / buruh merupakan mandat dan tujuan dari undang-undang tenaga kerja untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial di bidang perburuhan dan ketenagakerjaan melindungi terhadap kekuasaan tak terbatas dari pengusaha. perlindungan hukum bagi pekerja / buruh outsourcing harus dilaksanakan dengan penuh dan, lebih khusus, mengingat praktek outsourcing terjadi hubungan kerja segitiga yang melibatkan majikan perusahaan (principal) perusahaan penerima pekerjaan (vendor) dan pekerja / buruh.

Kata kunci: Politik, Pembangunan, Hukum, Pekerjaan, Indonesia

I. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan pada prinsipnya mempunyai banyak dimensi yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja, tetapi bagaimana caranya agar semua orang mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan, seperti diamanatkan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang intinya menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak untuk bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the rights in work*) bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga

merupakan hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human rights*).¹ Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin 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.²

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan kepastian hak dan kewajiban para pekerja terutama dalam melakukan pengawasan dan perlindungan hukum.³

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja secara yuridis diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pemerintah memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.⁴

Kedudukan yang tidak sederajat antara pengusaha dan buruh menyebabkan posisi tawar yang tidak seimbang, sehingga terkadang pengusaha sering beranggapan bahwa buruh atau pekerja sebagai objek dalam hubungan kerja. Keadaan ini menimbulkan kecendrungan majikan atau pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Menurut HP Rajagukguk sebagaimana dikutip oleh Asri Wijayanti mengatakan buruh atau pekerja dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian

¹ Nurul Chotidjah, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup", *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3*, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, Oktober 2003, hlm. 231.

² Asri Wijayanti, *Op., Cit*, Hlm. 6

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, Hlm. 47-48.

⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2003, Hlm. 60.

yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.⁵

Pengusaha atau majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya, misalnya majikan menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum propinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan atau pengusaha enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan-perusahaan yang sejenis.⁶

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan pengawasan dan perlindungan hukumnya, menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan, dimana ada 2 (dua) kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan 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.⁷

Pengawasan dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat di perlukan, dimana dengan adanya pengawasan dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja maka kekuasaan dari pengusaha dan majikan akan terlaksana apabila peraturan dalam bidang ketenagakerjaan mengharuskan atau memaksa pengusaha untuk bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini disebabkan keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁸

⁵ HP. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)*, makalah, 20000, hlm, 3, sebagaimana dikutip dalam buku Asri Wijayanti, *Op.,Cit*, Hlm. 9

⁶ *Ibid.*

⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah Disampaikan Pada Simposium Tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum Dalam Rangka Dies natalis XI/Lustrum VIII, Universitas Air Langga, 3 November 1994.

⁸ Zainal Asikin, *Dasas-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Hlm. 5.

II. PEMBAHASAN

A. Pembangunan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Suatu Kajian Terhadap Pengaturan Dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak/Outsourcing)

1. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh teori hukum positivisme hukum, hal ini didasarkan bahwa produk hukum di bidang ketenagakerjaan semuanya bersumber dari pada undang-undang yang telah di buat oleh penguasa. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan. Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Menurut Profesor Mochtar kusumaatmadja, fungsi hukum itu adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat. Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan sara pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang diharapkan oleh pembangunan. Sebagaimana halnya dengan hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang menyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

2. Hak Asasi Manusia di Bidang Ketenagakerjaan

Pancasila sebagai kaidah fundamental negara merupakan norma hukum tertinggi yang menentukan isi dan bentuk lapisan-lapisan hukum yang lebih rendah. Dengan perkataan lain, peraturan-peraturan hukum yang tingkatnya lebih rendah, dalam hal berlakunya adalah sah dan dalam hal isinya tergantung pada dan dibatasi oleh peraturan-peraturan hukum yang tingkatnya lebih tinggi.⁹

Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang intinya menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak untuk bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the rights in work*) bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human rights*).¹⁰ Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin 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.¹¹

Salah satu wujud cita-cita hukum yang bersifat klasik dan universal adalah tuntutan keadilan. Dari sekian banyak teori keadilan dewasa ini, yang paling komprehensif adalah yang dikemukakan oleh John Rawls.¹² Dikatakannya bahwa tiga hal yang merupakan solusi bagi problem utama keadilan adalah : (1) Prinsip kebebasan sebesar-besarnya yang sama bagi setiap orang (*Principle of Greatest Equal Liberty*). Prinsip ini mencakup kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik, kebebasan berbicara (termasuk kebebasan beragama), kebebasan menjadi diri sendiri, kebebasan dari penahanan dan penangkapan sewenang-wenang dan hak untuk mempertahankan milik pribadi (2) Prinsip perbedaan (*The Difference Principle*), yang intinya adalah : perberdaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang diuntungkan; (3) Prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*The Principle of Fair Equality of Opportunity*), yang intinya adalah : ketidaksamaan

⁹ A. Hamid S. Attamimi, *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara* (Disertasi untuk memperoleh gelar Doktor dalam ilmu hukum di UI tanggal 12 Desember 1990), Hal. 197 – 200.

¹⁰ Nurul Chotidjah, “Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup”, *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3*, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, Oktober 2003, hlm. 231.

¹¹ Asri Wijayanti, *Op., Cit.*, Hlm. 6

¹² John Rawls, *A Theory of Justice*, (Massachusetts : The Belknap Press of Havard Univesity Press, 1971). Garis Besar Teori tersebut dikemukakan oleh Herry Priyono, “Teori Keadilan John Rawls”, *Driyarkara XI*, No. 4 (November 1984), 33-42. Lihat juga kritik Peter J. Steinberger, “A Fallacy in Rawls’s Theory of Justice”, *The Review of Politics* 51, No. 1 (Winter 1989), Hal. 55-59.

sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga membuka jabatan dan kedudukan sosial bagi semua orang dibawah kondisi persamaan kesempatan.

B. Pengaturan terhadap Pekerja Kontrak/Ousorching di Indonesia

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang, agar orang dapat hidup maka orang harus bekerja. Sebenarnya bukan hanya manusia saja yang harus bekerja akan tetapi semua makhluk hidup yang dengan caranya sendiri-sendiri bekerja untuk mencari makan sepanjang hidupnya. Kehidupan bagi manusia mempunyai arti yang lebih luas sehingga keperluannya juga lebih luas dari sekedar kebutuhan badannya.¹³

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan. Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Menurut Profesor Mochtar kusumaatmadja, fungsi hukum itu adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat. Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan sara pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang diharapkan oleh pembangunan. Sebagaimana halnya dengan hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang menyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat

¹³ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2006. Hal. 1.

mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya outsourcing di Indonesia, membagi pekerja kontrak/outsourcing menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai landasan hukum dalam pelaksanaan pekerjaan dengan sistem kontrak/outsourcing dimana dalam Pasal ini dinyatakan bahwa "*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.*"

Pasal 65

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 dalam 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 atau 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 pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih

menjadi hubungan kerja pekerj/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 kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Berdasarkan analisis penulis Pasal 65 di atas mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, hal ini di atur secara tegas dalam Pasl 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 kerja 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 kerja 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 bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Menurut R.Djokopranoto dalam materi seminarnya menyampaikan bahwa :

“Dalam teks UU no 13/2003 tersebut disebut dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Ada persamaan

pokok antara bunyi UU tersebut dengan praktek industri, yaitu bahwa yang di outsource umumnya (tidak semuanya) adalah kegiatan penunjang (non core business), sedangkan kegiatan pokok (core business) pada umumnya (tidak semuanya) tetap dilakukan oleh perusahaan sendiri. Namun ada potensi masalah yang timbul. Potensi masalah yang timbul adalah apakah pembuat dan penegak undang-undang di satu pihak dan para pengusaha dan industriawan di lain pihak mempunyai pengertian dan interpretasi yang sama mengenai istilah-istilah tersebut.”¹⁴

Dalam penjelasan Pasal 66 UU No.13 Tahun 2003, disebutkan bahwa:

”Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core business) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.”

Dari peraturan perundang-undangan sebagaimana diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Dalam hal syarat-syarat di atas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), 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.

Menyadari pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat terjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan dapat terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan atau dengan jalan meningkatkan penegakan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui

¹⁴ R.Djokopranoto, Outsourcing (Alih Daya) dalam No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha), Materi Seminar disampaikan pada Seminar Outsourcing: Process and Mangement, World Trade Center Jakarta, 13-14 oktober 2005, hal.5.

norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian perlindungan pekerja ini mencakup:¹⁵

- a. Norma keselamatan kerja, yang meliputi: keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat -alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara - cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma keselamatan kerja dan *Heigiene* kesehatan perusahaan, yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Serta mengatur persediaan tempat, cara, dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat kerja atau penyakit umum serta menempatkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
- c. Norma kerja, yang meliputi: perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat cuti, kerja anak, kerja wanita, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang dianut pekerja dan yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan, dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada pekerja yang mendapatkan kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit umum akibat pekerjaan berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan ahli warisnya berhak mendapa tkan ganti kerugian.

Menurut Soepomo dalam Asikin¹⁶ perlindungan pekerja di bagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Perlindungan Ekonomis
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan Sosial
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan Teknis
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

¹⁵ Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet.I, Armico, Bandung, 1982, Hal.. 42-43.

¹⁶ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997, Hal. 76.

Ketiga jenis perlindungan hukum ini mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja¹⁷. Sebenarnya perlindungan hukum secara umum dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Perlindungan Hukum Pasif

Berupa tindakan-tindakan dari luar (selain buruh/pekerja) yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengaturan dan kebijaksanaan berkaitan dengan hak pekerja.

b. Perlindungan Hukum Aktif

Berupa tindakan dari pekerja yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya. Perlindungan hukum aktif ini dibagi menjadi dua yaitu:

1) Perlindungan hukum aktif-preventif, yaitu berupa hak-hak yang diberikan oleh pekerja berkaitan dengan penerapan aturan ataupun kebijaksanaan pemerintah ataupun pengusaha yang akan diambil sekiranya mempengaruhi atau merugikan hak-hak pekerja.

2) Perlindungan hukum aktif-represif, yaitu berupa tuntutan kepada pemerintah atau pengusaha terhadap pengaturan maupun kebijaksanaan yang telah diterapkan kepada pekerja yang dipandang menimbulkan kerugian.¹⁸

Perlindungan kepada tenaga kerja adalah suatu hal yang umum dan normal pada sebagian besar pemerintahan di negara manapun didunia ini. Di berbagai negara maju justru politik perdagangan internasional ditujukan untuk melindungi industry dan pekerja dalam negerinya terbukti dengan banyaknya proteksi, subsidi dan peraturan imigrasi yang ketat.¹⁹

Khusus untuk melindungi pekerja kontrak (*outsourcing*) maka ketentuan dalam Pasal 6 adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Menurut Pasal ini maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Tinggal sekarang bagaimana realisasi dari peraturan yang baik ini.²⁰

Menurut Pasal 56 maka perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (tenaga kerja kontrak/*outsourcing*) dan untuk waktu tidak tertentu, untuk waktu tidak tertentu dapat juga disebut sebagai pekerja tetap. Sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas :

- Jangka waktu tertentu.
- Selesaiya suatu pekerjaan tertentu.

Kebanyakan dari pekerja *outsourcing* adalah termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan dimaksudkan untuk menutup kesulitan

¹⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007. Hal. 106.

¹⁸ Winahyu Erwiningsih, "*Masalah -Masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal dan Perlindungan Hukumnya*", artikel pada Jurnal Hukum, Vol.1 Nomor 3, PSH Fakultas Hukum UII, Yogyakarta, 1995, Hal. 24-25.

¹⁹ Gunarto Suhardi, *Op.,Cit*, Hal. 15.

²⁰ *Ibid.*

menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu misalnya mengenai pemborongan pekerjaan. Ini juga merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dan para pemberi kerja agar mendapat tenaga murah dan berkualitas.

Bagi pekerja *outsourcing* sebenarnya pembedaan ini dapat dibuat tidak berarti apabila mereka mengetahui hak-hak dasar pekerja seperti disebutkan dalam Pasal 6 di atas yakni hak nondiskriminasi. Hak-hak dasar ini dipertegas dalam berbagai Pasal berikut :

- Pasal 35 ayat (2) menyatakan bahwa pelaksanaan penempatan kerja oleh perusahaan jasa penempatan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
- Pasal 35 ayat (3) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini menyebutkan pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Formulasi kedua ayat ini memberikan pengertian yang sangat luas akan arti perlindungan karena prinsip hukum adalah bahwa makin pendek suatu formulasi hukum maka makin luas pula pengertian dan pelaksanaannya. Hal ini dipertegas lagi dengan kata-kata “ mencakup” kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan. Kata mencakup berarti meliputi akan tetapi tidak terbatas pada apa yang disebutkan dalam kata meliputi tersebut, jadi masih ada hal yang diluarnya. Pengertian bilamana dihubungkan dalam Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini maka sebenarnya secara substantive tidak ada perbedaan antara pekerja tetap dan pekerja untuk waktu tertentu/*outsourcing*, termasuk hak-hak normatifnya apabila ia diperhatikan dari kerjanya oleh pemberi kerja.²¹

Bilamana kembali keformulasi Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang perjanjian kerja waktu tertentu dimana pekerja *outsourcing* termasuk di dalam kategori ini maka para pekerja harus diberikan pekerjaan sesuai dengan sifatnya dengan apa yang disebut dalam ayat 1 dan 2 Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bilamana tidak sesuai misalnya pekerjaan administrasi kantor yang tidak dapat dipisahkan dengan pekerjaan rutin pegawai kerja sebagai pekerja tetap lainnya, maka demi hukum pekerja *outsourcing* ini harus diakui oleh pemberi kerja sebagai pekerja tetap lainnya. Hal ini dipertegas lagi oleh Pasal 65 ayat 4 dan ayat 8 sehingga hak-haknya harus dipulihkan dan disamakan dengan pekerja tetap termasuk dalam hal jangka waktu kerja.²²

Bilamana hak-hak pekerja kontrak/*outsourcing* ini tidak dipenuhi maka tuntutan pekerja ini dapat diajukan kepada Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk setempat dengan permohonan agar dapat diberikan perantaraan agar pihak pemberi kerja memberikan hak-hak

²¹ *Ibid.* Hal. 16.

²² *Ibid.*

normative dari pekerja kontrak/*outsourcing* yang diberhentikan oleh pemberi kerja. Nasehat pegawai perantara ini dapat berupa anjuran agar pemberi kerja menjalin kembali hubungan kerja yang non diskriminatif dengan pihak pekerja atau dalam hal pekerja diberhentikan maka diberikan hak-hak normative seperti diberikan kepada pekerja tetap.²³

Tenaga kerja kontrak/*outsourcing* ini perlu diberikan perlindungan hukum karena alasan menyelamatkan angkatan kerja *work force* yang sangat potensi satu dan lain hak untuk melakukan gerak kemajuan ekonomi secara umum. Kebanyakan dari tenaga kerja *outsourcing* ini adalah profesional di bidangnya, muda dalam usia, dan mempunyai semangat kerja yang baik. Kekurangan mereka adalah karena tidak mempunyai kesempatan dan tidak mempunyai hubungan khusus dengan para penentu kebijaksanaan perusahaan. Mereka juga datang belakangan bila dibandingkan dengan tenaga tetap karena memang mereka juga belakangan datangnya di dunia.²⁴

Menurut Adrian Sutedi²⁵ 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.

III. PENUTUP

Memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan yakni 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 bernar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosialogis dan filosofi.

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

²³ *Ibid.* Hal. 17.

²⁴ *Ibid.* Hal. 2-3.

²⁵ Adrian Sutedi, *Op., Cit.*, Hal. 13.

perusahaan pemberi pekerjaan (principal) perusahaan penerima pekerjaan (vendor) dan pekerja/buruh. Dalam kondisi pekerja/buruh *outsourcing* sangat rentan terhadap 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

Daftar Pustaka

A.A.G. Peters dan Koesriani Siswosoebroto (ed.), *Hukum dan Perkembangan Sosial*, (Buku III), Sinar Harapan, Jakarta, 1990.

Abdul Hakim Garuda Nusantara, *Politik Hukum Nasional*, makalah disampaikan pada Karya Latihan Bantuan Hukum (Kalabahu), diselenggarakan Yayasan LBH Indonesia dan LBH Surabaya, September 1985.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit: SinarGrafika, Jakarta. 2009.

A. Hamid S. Attamimi, *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara* (Disertasi untuk memperoleh gelar Doktor dalam ilmu hukum di UI tanggal 12 Desember 1990).

C.F.G. Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, Alumni, Bandung, 1991.

Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2006.

John Rawls, *A Theory of Justice*, (Massachusetts : The Belknap Press of Havard Univesity Press, 1971).

Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet.I, Armico, Bandung, 1982.

Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, LP3ES, Jakarta, 1998.

Nurul Chotidjah, “*Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup*”, *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3*, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, Oktober 2003.

Philipe Nonet dan Phili Selznick, *Hukum Responsif, Pilihan di Masa Transisi*, HuMa, Jakarta, 2003.

Roberto M. Unger, *Gerakan Studi Hukum Kritis* (terjemahan Ifdhal Kashim),
Elsam, Jakarta, 1999.

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada,
Jakarta, 1997.