

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH
OUTSOURCING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Menempuh ujian Sarjana Hukum

Oleh

ENGGITIA AGUSTINA

50.2011.112

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2015

MOTTO

*Berlaku zuhudlah engkau di dalam dunia,
niscaya engkau disenangi Allah, dan*

*Berlaku zuhudlah pada apa yang ada di sisi manusia,
niscaya engkau akan disenangi manusia*

(H.R. Ibnu Majah dari Sahl bin Salad r.a.)

*Kupersembahkan Skripsi ini
kepada:*

**Ibunda Tercinta
Alm. Ayahanda Tercinta
Saudara-saudara dan keluargaku
Orang yang kelak menjadi imamku
serta
Almamaterku tercinta**

Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/
BURUH OUTSOURCING BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Penulis
Enggitia Agustina

Pembimbing
Dr. Hj Sri Sulastri, SH.,M.Hum

ABSTRAK

Yang Menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Apa kendala dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang No. 13/2003 tersebut.

Dalam penelitian digunakan metode pengumpulan data berupa studi pustaka pada berbagai perangkat hukum, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan lainnya. Bahan Hukum Sekunder, merupakan sumber data dari buku teks, jurnal-jurnal, pendapat para ahli, dan hasil karya ilmiah yang dapat membantu dalam mengkaji permasalahan. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk mengungkapkan bentuk realitas perlindungan hukum, serta kendala dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam kesimpulan yang menggunakan logika berpikir deduktif didapat bahwa:

1. Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan undang undang no 13 tahun 2003 meliputi Hukum Perburuhan berdasarkan Undang – Undang Perburuhan, antara lain : Undang – Undang No.21 Tahun 2000 tentang serikat buruh, Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Undang-undang nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara serikat buruh dan majikan Pasal 1 (Perjanjian tentang syarat syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat buruh yang telah di daftarkan pada kementerian perburuhan dengan majikan yang berbadan hokum yang pada umumnya atau semata mata memuat syarat syarat yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja

Meliputi lima bidang antara lain :

- a. Bidang Pengerahan/Penempatan Tenaga Kerja.
- b. Bidang Hubungan Kerja.

- c. Bidang Kesehatan Kerja.
 - d. Bidang Keamanan Kerja.
 - e. Bidang Jaminan Sosial Buruh.
2. Kendala dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ada 4 (empat) faktor yang saling berkaitan, yaitu:
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 pemasyarakatan, 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. hukum, kepatuhan hukum dan perilaku warga masyarakat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Ruang Lingkup	6
D. Tujuan	7
E. Metode Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja/Buruh	12
B. Tinjauan Umum Mengenai Outsourcing	17
C. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Kerja dan Syarat Kerja	19
D. Hak dan Kewajiban Perusahaan dan Pekerja	24
BAB III PEMBAHASAN	
A. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	36
B. Kendala dalam Memberikan Perlindungan terhadap Pekerja/ Buruh <i>Outsourcing</i> Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	43
BAB IV KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	47
B. Saran	49

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Syukur alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT yang dengan rahmat-Nya telah dapat menyelesaikan skripsi dengan judul, "**Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing*** Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Hukum di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan bantuan yang sangat berarti dari berbagai pihak hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dalam kesempatan ini, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga, terutama kepada yang terhormat,

1. Bapak Dr.H.M. Idris, SE.,M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Hj Sri Suatmiati, SH.,M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Hj Sri Sulastri, SH,M.Hum, selaku pembimbing yang telah memberikan pengarahan dengan tulus ikhlas selama proses penulisan
4. Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, III, dan IV Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Mona Wulandari SH.,MH selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama kuliah
6. Bapak Mulyadi Tanzili SH.,MH Selaku Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Dosen-dosen pengajar dan staf Administrasi yang telah membantu dalam menempuh perkuliahan pada Program Studi Ilmu Hukum, Program Kekhususan Hukum Pidana Universitas Muhammadiyah Palembang
8. Dosen-dosen pengajar dan staf Administrasi yang telah membantu dalam menempuh perkuliahan pada Program Studi Ilmu Hukum, Program Kekhususan Hukum Pidana Universitas Muhammadiyah Palembang

9. Almamaterku dan teman teman satu angkatan 2011 yang telah memberi semangat

10. Posko KKN Tanjung Lubuk Ogan Komering Ilir Bapak/Ibu Kades

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna sehingga sangat mengharapkan kritik dan saran agar skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan untuk perkembangan Ilmu Hukum pada khususnya.

Palembang, _____ 2015

Penulis,

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan suatu Negara yang mempunyai tujuan dalam sebuah konstitusi yang dijunjung tinggi oleh warga negaranya. Konstitusi bangsa Indonesia adalah Undang-Undang Dasar 1945 yang menjadi cita-cita bangsa secara bersama-sama. Tujuan negara Indonesia sebagaimana disebutkan pada alinea ke-empat Pembukaan UUD 1945 berbunyi:

“..kemudian dari pada itu, untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia.“

Pembangunan merupakan salah satu tujuan dari negara Indonesia yang menjadi bagian esensial dalam perkembangan suatu Negara, dan pembangunan adalah suatu upaya untuk mencapai kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu, hasil pembangunan haruslah dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, keberhasilan suatu pembangunan tergantung kepada partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.¹

Salah satu pihak yang berperan dalam pelaksanaan proses pembangunan ialah pekerja/buruh. Pekerja/buruh merupakan ujung tombak

¹ Evi Rosmanasari, Tesis, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. INKANINDO) di PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN*, <http://www.eprints.undip.ac.id> diakses tanggal 11 Maret 2015

dari berjalannya proses pembangunan itu sendiri. Pekerja/buruh merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan di segala bidang. Pengaturan tentang pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa, "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Dari rumusan Pasal tersebut, terdapat 2 unsur pengertian buruh, yaitu orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya upah sebagai imbalan pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan pengusaha adalah pihak sebagai pemberi kerja terhadap pekerja/buruh. Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa, "Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Dewasa ini, persaingan bisnis antar para pelaku usaha (pengusaha) saling berkompetisi untuk menciptakan suatu produk yang sesuai dengan tujuan utamanya. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah. Dengan adanya konsentrasi dari para pelaku usaha tersebut dalam mencapai tujuan utamanya tersebut akan dihasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas dan memiliki daya saing. Oleh karena itu, untuk mencapai

tujuan tersebut para pengusaha melakukan efisiensi serta efektivitas dari biaya produksi yang akan dikeluarkan.²

Salah satu solusi yang dapat dilakukan yaitu, dengan sistem *outsourcing*. Sistem *outsourcing*, yaitu melimpahkan sebagian dari kerja perusahaan kepada pihak ketiga, dimana pekerjaan tersebut bukanlah pekerjaan utama atau pekerjaan pokok dari perusahaan. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.³

Pengaturan tentang *outsourcing* (alih daya) hanya terdapat dalam 3 Pasal pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu Pasal 64, 65, dan 66, dimana secara substansi pengaturan tersebut terlalu umum dan hanya berorientasi pada perusahaan pemberi kerja atau perusahaan yang akan memakai jasa pekerja/buruh tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dinamakan dengan hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah mengatur prinsip-prinsip dasar

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 186

³ *Ibid*, hlm. 187

untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis serta berkeadilan.⁴

Pengertian hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Hubungan industrial diciptakan dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah karena ketiga komponen ini masing masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya. Bagi pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.⁵

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 23

⁵ Zainal Asidikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 236

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) dengan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, sedangkan 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* 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 dieksploitasi.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menulis karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul “**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA / BURUH *OUTSOURCING* BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003.**”

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian judul dan uraian di atas yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa kendala dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Ruang Lingkup

Pembahasan mengenai pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang difokuskan dalam masalah bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh *outsourcing*, dan apa kendala dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh *outsourcing*

berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Tujuan

Problematika *outsourcing* memang yang bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa dieksploitasi, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan secara jelas tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menggambarkan secara jelas tentang upaya-upaya yang ditempuh untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

E. Metode Penelitian

Penelitian hukum yang di lakukan yaitu dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder dengan demikian dalam skripsi ini penulisan menggunakan penelitian hukum normative yang bersifat deskriptif

Dalam penulisan skripsi ini penulisan menggunakan data sekunder yang mencakup :

1. Bahan hukum primer,yaitu bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari perundang undangan yang ada revaransinya dengan permasalahan yang ada.
2. Bahan hukum sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan primer yaitu dengan mengadakan penelitian hasil karya dari kalangan hukum.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder

Analisis data

Analisis data dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode analisis kualitatif, dilakukan dengan cara melakukan konteks analisis yaitu dengan cara mengkaji semua data yang ada, baik data primer maupun data sekunder untuk selanjutnya dikonklusikan dalam bentuk kesimpulan.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi akan disusun secara sistematis, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Ruang Lingkup
- D. Tujuan
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja/Buruh
- B. Tinjauan Umum Mengenai *Outsourcing*
- C. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Kerja dan Syarat-syarat Kerja
- D. Hak dan Kewajiban Perusahaan dan Pekerja

BAB III PEMBAHASAN

- A. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- B. Kendala dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh *outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

Daftar Pustaka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja/Buruh

Pekerja atau Buruh merupakan modal pembangunan yang sangat besar, dan menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan di segala bidang. Pengaturan tentang pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari rumusan Pasal tersebut, terdapat 2 (dua) unsur, yaitu Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Pekerja/buruh adalah orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dengan upah sebagai imbalan pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan pengusaha adalah pihak pemberi kerja terhadap pekerja/buruh. Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa, “Pemberi kerja adalah orang perseorang-an, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pekerja/Buruh dan Pengusaha, keduanya sering saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan), dan *das sein* (kenyataan). Kesenjangan antara “keharusan” dengan “kenyataan” ini disebabkan oleh adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dengan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan). Kepentingan Hukum menghendaki terpenuhinya

hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, sedangkan dari sisi Kepentingan Ekonomi, perusahaan merasa dibebani oleh hal tersebut karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Berdasarkan pelaksanaannya, suatu pekerjaan ada yang dilakukan sendiri oleh perusahaan dan ada pula pekerjaan yang diserahkan/dipindahkan pada perusahaan lain. Proses memindahkan suatu pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dinamakan Alih Daya (*outsourcing*). Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segitiga, 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. Hubungan kerja bersifat segitiga yang terjalin diantara ketiganya adalah hubungan kerja antara Principal dengan Vendor, dan hubungan kerja antara Vendor dengan 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 kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh adalah Vendor karena ia terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerja/buruhnya.

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

Akhir-akhir ini, permasalahan pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan *outsourcing* menjadi isu Nasional yang aktual, bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha. Sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan di tengah 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 dieksploitasi. Dampaknya, di samping menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh, berpengaruh juga pada kemajuan produktifitas perusahaan. **Robert Owen** (1771-1858), mengungkap sebuah fenomena yang disebut *Hawthorne effect*.¹⁰, bahwa:

“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.”

Stigmatisasi atas praktik *outsourcing*, selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktifitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang dapat menjurus pada aksi mogok kerja dan demonstrasi. Padahal untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, maka 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.”¹¹

Perusahaan sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, secara *inheren*, struktur dan fungsinya adalah *anti-tesis* dalam perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Namun keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain

¹⁰ James A.F. Stoner, *Manajemen, Edisi Kedua* (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Erlangga, Cetakan Kedua, 1990. Hlm. 36

¹¹ Adrian Sutedi, Op.Cit. Hlm.38

sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya. Dalam konteks ini, pemerintah harus segera mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak negatif dari praktik *outsourcing* karena dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa, perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* hanyalah kepentingan pengusaha.

B. Tinjauan Umum Mengenai *Outsourcing*

Dewasa ini, persaingan bisnis antar para pelaku usaha (pengusaha) saling berkompetisi untuk menciptakan suatu produk yang sesuai dengan tujuan utamanya. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah. Dengan adanya konsentrasi dari para pelaku usaha tersebut dalam mencapai tujuan utamanya tersebut akan dihasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas dan memiliki daya saing. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut para pengusaha melakukan efisiensi serta efektivitas dari biaya produksi yang akan dikeluarkan.

Salah satu solusi yang dapat dilakukan adalah dengan sistem *outsourcing*, yaitu melimpahkan sebahagian dari kerja perusahaan kepada pihak ketiga, dimana pekerjaan tersebut bukanlah pekerjaan utama atau pekerjaan pokok dari perusahaan. Ini berarti, ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan pekerja/buruh untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.

Konsep *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada Perusahaan *Outsourcing*.¹² Pengaturan tentang *outsourcing* terdapat dalam 3 (tiga) pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu Pasal 64, 65, dan 66, dimana secara substansi pengaturan tersebut masih terlalu umum, dan hanya berorientasi pada perusahaan pemberi kerja atau perusahaan yang akan memakai jasa pekerja/buruh tersebut. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dinamakan hubungan industrial yang pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

Perusahaan adalah tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan bagi diri pekerja/buruh beserta keluarganya, serta merupakan wadah untuk mengeksploitasi modal bagi pengusaha untuk mendapatkan keuntungan. Sedangkan bagi pemerintah, perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan dengan konsep pemikiran bahwa, *outsourcing* bermanfaat dalam

¹² Sehat Damanik, Op.Cit. Hlm. 2

pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) yang dapat 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.

Namun demikian, sistem *outsourcing* ini mencerminkan corak kapitalisme modern yang dapat membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh, sebaliknya memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha untuk mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis yang oleh **Karl Marx** dikatakan mengeksploitasi pekerja/buruh.¹³

Legalisasi *outsourcing* memang bermasalah jika ditinjau dari hal berlakunya hukum secara sosiologis yang berintikan pada efektifitas hukum, dimana berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa hukum tadi tertuju. Nyatanya, legalisasi sistem *outsourcing* ditolak oleh sebagian besar masyarakat karena bertentangan dengan progresifitas 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.

C. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Kerja dan Syarat-syarat Kerja

Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan

¹³ George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, dari Teori Sosiologi Klasik sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009. Hlm. 23

demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam sistem 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 pemerintah dan minimnya perlindungan kerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis serta berkeadilan. Pengertian hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

“Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

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.” Menurut **Harjono**, para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum, tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar keilmuan hukum yang 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 dengan Perlindungan Hukum. Konsekwensi dari tidak adanya konsep perlindungan hukum tersebut, akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian maknanya, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.¹⁴

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.”

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. 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/

¹⁴ Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008. Hlm.373

buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*), dan masa setelah bekerja (*post employment*).

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. Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dengan pengusaha menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antar keduanya. Untuk itu, 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, 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 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan defenisi bahwa, “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 kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹⁵ Menurut **Subekti**, yang dikutip Abdul Khakim, mengatakan bahwa,

“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, dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.”¹⁶

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 KUHPerduta 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.”¹⁷

Lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat

¹⁵ Adrian Sutedi. Op.Cit. Hlm. 45

¹⁶ Abdul Khakim, Op.Cit. Hlm. 55

¹⁷ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004. Hlm. 20

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* 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.

D. Hak dan Kewajiban Perusahaan dan Pekerja

Pelaksanaan Hak dan Kewajiban yang wajar dalam hubungan kerja akan menguntungkan para pihak. Bagi pekerja, terpenuhinya hak-hak dasar

mereka sebagai pekerja/buruh, di samping meningkatkan kesejahteraan juga meningkatkan motivasi kerja, “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”¹⁸

Suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkan kembangkan 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.”¹⁹

Mary Parker Follet (1868-1933), sebagaimana dikutip James A.F.

Stoner 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.”²⁰

Pandangan Follet di atas menggambarkan perlunya keahlian dan pengetahuan pengusaha dalam mengembangkan pendekatan manajemen

¹⁸ Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Penerbit BPFE, Cetakan Ke-13, Yogyakarta, 2001. Hlm. 252

¹⁹ Ibid. Hlm. 254

²⁰ James A.F.Stoner, *Op.Cit.* Hlm. 46

ilmiah dan manajemen perilaku untuk memimpin perusahaan sebagai sebuah kelompok agar tumbuh motivasi kerja demi kemajuan perusahaan.

Konsep *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak perusahaan penyedia jasa sehingga pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.

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.

Sedangkan Pengusaha adalah:

- 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.

Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* hubungan kerja bersifat segitiga, maka hubungan kerja yang terjalin di antara 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. Vendor yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh, principal tidak bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh, kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan *outsourcing*.

Konsep pekerja/buruh, pemberi kerja, pengusaha dan perusahaan adalah konsep sebagaimana tertuang dalam angka 3, angka 4, angka 5, dan angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan,

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dinamakan hubungan industrial yang pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

Pengertian hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri

dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hubungan industrial diciptakan dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Perusahaan adalah tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan bagi diri pekerja/buruh beserta keluarganya. Perusahaan merupakan wadah untuk mengeksploitasi modal bagi pengusaha untuk mendapatkan keuntungan. Sedangkan bagi pemerintah, perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan dengan konsep pemikiran bahwa, *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) yang dapat 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.

Kurangnya 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*. Dalam konteks yang sangat paradok inilah perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran

implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah kapitalisme finansial, neo-leberalisasi, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadap-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain.

Kepincangan-kepincangan dalam penegakan hukum Ketenagakerjaan memang bermula dari tidak berfungsinya sistem hukum ketenagakerjaan, yang berimplikasi pada kompleksitas masalah ketenagakerjaan. Sikap, tindakan, dan kebijakan pengusaha dan pemerintah seperti ini mencerminkan adanya kesalahan paradigmatis dalam menempatkan posisi buruh. 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. Tekanan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha daripada buruh. Dalam sistem perekonomian Indonesia yang kapitalistik, pengusaha lebih diposisikan sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi, karena itu pemerintah lebih banyak memfasilitasi kelompok pengusaha, akibatnya buruh di Indonesia dibayar sangat murah, bahkan termurah di antara negara-negara di Asia.²¹

Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dengan pengusaha menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antar keduanya.

²¹ Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, In-Trans Publishing, 2008. Hlm. 93

Untuk itu, 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.

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

Penolakan legalisasi sistem *outsourcing* yang mengeksploitasi pekerja/buruh, tidak 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.”²² 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, sistem mana

²² Harian Jawa Pos, *Opini Publik*, Selasa 2 Juni 2009, Hlm. 7

telah membuat status para buruh makin tak jelas sehingga bisa terputus hubungan kerja kapan saja. “Oleh karena itu, kita harus menolak sistem buruh kontrak,”²³ teriak Ketua Umum ABM Sastro 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 sistem *outsourcing* yang banyak menuai kontroversi, pemerintah justru mereduksi tanggungjawabnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Kebijakan di bidang 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.

Dalam konteks yang sangat paradok inilah perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah kapitalisme finansial, neo-leberalisasi, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadapan-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain.²⁴

²³ ..., *Hapuskan Sistem Kontrak dan Outsourcing* Mayday 2008: <http://www.google.co.id/> diakses tanggal 5 Mei 2015

²⁴ Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh dalam Melakukan Advokasi*. In-TRANS Publising, Malang, 2008. Hlm. 3

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.²⁵

Proses penegakan hukum merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka mewujudkan ide-ide atau konsep yang abstrak menjadi kenyataan, usaha untuk mewujudkan ide atau nilai selalu melibatkan lingkungan serta berbagai pengaruh faktor lainnya. Oleh karena itu, apabila hendak menegakan hukum, maka hukum harus dipandang sebagai satu kesatuan sistem. Menurut **Lawrence M. Friedman**, sebagaimana dikutip Esmi Warassih, "Hukum itu merupakan gabungan antara komponen struktur, substansi dan kultur."²⁶ 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 mesin itu. Satu saja komponen pendukung tidak berfungsi, niscaya sistem mengalami *disfunction* (pincang).

Berbicara mengenai hukum sebagai suatu sistem norma, menurut **Hans Kelsen**, suatu norma dibuat menurut norma yang lebih tinggi yang

²⁵ Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum*, Bina Cipta, Bandung, 1983. Hlm. 15

²⁶ Esmi, Op.Cit. Hal.78

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.

Menurut **Hari Supriyanto**, “Hukum Perburuhan yang memiliki unsur publik yang menonjol akan menyebabkan dalam hukum perburuhan memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa.”²⁷ Oleh karena sifatnya yang memaksa tersebut, maka Hukum Ketenagakerjaan harus diawasi dan ditegakan 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.²⁸

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 menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Adapun maksud diadakannya pengawasan perburuhan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang

²⁷ Hari Supriyanto, Op Cit.Hlm. 73

²⁸ Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008. Hlm. 133.

Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia adalah:²⁹

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.

Tugas dan Fungsi Pengawas Ketenagakerjaan menurut **Djoko Triyanto**, adalah:³⁰

1. Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan di bidang 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.

²⁹ Hari Supriyanto, Op Cit. Hlm. 44

³⁰ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004. Hlm. 159

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dinamakan hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya, adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Undang-undang ini telah mengatur prinsip-prinsip dasar untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis serta berkeadilan.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dua jenis kegiatan perusahaan yang dikenal sebagai *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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.

Berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur 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 Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 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.

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. Dalam "*Teori Hubungan Manusiawi*" diperlukan adanya hubungan manusiawi dalam mengelola sebuah perusahaan, dan menurut Elton Mayo, "Perhatian terhadap karyawan akan memberikan keuntungan."

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. 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, 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.

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. Dalam ilmu hukum, "Hak" disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari 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.”

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. 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 bahwa, perusahaan dapat bekerja secara efisien dan tetap hidup hanya kalau tujuan organisasi dan tujuan serta kebutuhan perorangan yang bekerja pada organisasi itu dijaga seimbang.

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 esensial. Artinya, semua hal harus dilakukan oleh pengusaha untuk meningkatkan motivasi pekerja/buruh dengan menjamin keamanan, dan pengaturan kondisi kerja secara baik.

Apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak, maka perlindungan hukum dari kekuasaan majikan akan terlaksana karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis. Sedangkan perlindungan terhadap pekerja/buruh 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.

Dalam kesimpulan yang menggunakan logika berpikir deduktif didapat bahwa:

1. Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh outsourcing berdasarkan undang undang no 13 tahun 2003 meliputi Hukum Perburuhan berdasarkan Undang – Undang Perburuhan, antara lain : Undang – Undang No.21 Tahun 2000 tentang serikat buruh, Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Undang-undang nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara serikat buruh dan majikan Pasal 1 (Perjanjian tentang syarat syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat buruh yang telah di daftarkan pada kementerian perburuhan dengan majikan yang berbadan hokum yang pada umumnya atau semata mata memuat syarat syarat yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja

Meliputi lima bidang antara lain :

- a) Bidang Pengerahan atau penempatan kerja
- b) Bidang Hubungan kerja
- c) Bidang Kesehatan Kerja
- d) Bidang Keamanan Kerja
- e) Bidang Jaminan Buruh

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi social ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. 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.”

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.

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.

B. Kendala dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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. Kompleksitas *outsourcing* mengandung dimensi ekonomis, social kesejahteraan dan sosial-politik.

Dari segi dimensi ekonomis, mencakup kebutuhan pasar kerja, perluasan kesempatan kerja, pertumbuhan ekonomi dan peningkatan daya beli masyarakat serta pertumbuhan dunia usaha. Dari segi sosial kesejahteraan, 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 produktifitas perusahaan.

Dalam praktiknya, seringkali terjadi diskriminasi upah antara pekerja tetap yang bekerja pada perusahaan principal dengan pekerja/buruh *outsourcing* (umumnya pekerja kontrak). Sistem kerja kontrak membuat kelangsungan kerja pekerja perusahaan *outsourcing* tidak terjamin. 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.

Cara-cara menyelesaikan perselisihan yang timbul inilah yang kemudian dinamakan 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 bukan berarti, dengan adanya upaya hukum maka keadaan dapat dikembalikan sepenuhnya. 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.

Perwujudan ide-ide dan konsep-konsep menjadi kenyataan agar hukum berfungsi dengan baik, hukum harus memenuhi 3 (tiga) macam kelakuan hukum, yaitu harus berlakunya secara yuridis, filosofis, dan sosiologis. Tiga macam kelakuan hukum tersebut merupakan satu kesatuan dalam sistem hukum, sebab apabila salah satu tidak terpenuhi maka akan terdapat kepincangan-kepincangan.

Kendala dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ada empat faktor yang saling berkaitan dan merupakan inti dari sistem penegakan hukum, yaitu:

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.

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 kendala yang harus diselaraskan antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh. Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa, konsep Pengawasan Ketenagakerjaan, adalah kegiatan mengawasi dan menegakan 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, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian dengan judul, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini sampai pada penutup yang bisa penulis simpulkan, bahwa:

1. Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dapat disebutkan di sini meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:
 - a. Bidang Pengerahan/Penempatan Tenaga Kerja;
 - b. Bidang Hubungan Kerja;
 - c. Bidang Kesehatan Kerja;
 - d. Bidang Keamanan Kerja;
 - e. Bidang Jaminan Sosial Buruh.

2. Kendala dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ada 4 (empat) faktor yang saling berkaitan, yaitu:
 - a. Hukum atau Peraturan itu sendiri.
 - b. Mentalitas Penegak Hukum, seperti Hakim, Polisi, Jaksa, dan seterusnya.
 - c. Fasilitas yang mendukung pelaksanaan hukum.
 - d. Kesadaran hukum, kepatuhan hukum, dan perilaku warga masyarakat.

B. Saran

Diperlukan adanya hubungan manusiawi dalam mengelola sebuah perusahaan. Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha yang perlu ada keseimbangan. Hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha. Sebaliknya, hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh. Untuk itu, penulis dapat memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja/buruh, yaitu:

1. Ketika terjadi ketidakcocokan dalam peraturan perundang-undangan mengenai bidang kehidupan tertentu, atau ketidakcocokan antara peraturan perundang-undangan dengan hukum tidak tertulis (hukum kebiasaan), atau ada ketidakserasian antara hukum tercatat dengan hukum kebiasaan, dan seterusnya, maka kedua belah pihak perlu duduk untuk menemukan titik temu atas ketidaksesuaian tersebut.
2. Untuk menerapkan sistem penegakan hukum yang benar, maka diperlukan mentalitas petugas penegak hukum yang jujur agar peraturan perundang-undangan berjalan dengan baik.
3. Diperlukan kesadaran hukum, kepatuhan hukum, dan perilaku warga masyarakat, serta fasilitas pelaksanaan hukum yang memadai untuk mendukung penegakan hukum agar berjalan sebagaimana semestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Burhan Ashsofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta. Jakarta. 2001
- Djoko Triyanto. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004
- Evi Rosmanasari, Thesis *Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. INKANINDO) di PT.PERTAMINA (PERSERO) UP-VI BALONGAN*
- George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, dari Teori Sosiologi Klasik sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, 2009
- Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008
- James A.F. Stoner, *Manajemen, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I*, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Erlangga, Cetakan Kedua, 1990
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009
- Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008
- Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh dalam Melakukan Advokasi*. In-TRANS Publising, Malang, 2008
- Ronny, Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta. 1988
- Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum*, Bina Cipta, Bandung, 1983
- Soejono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, CV.Rajawali, Jakarta, 1990

Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Penerbit BPFE, Cetakan Ke-13, Yogyakarta, 2001

..., *Hapuskan Sistem Kontrak dan Outsourcing*' Mayday 2008:
<http://www.google.co.id/> diakses tanggal 5 Mei 2015

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Enggitia Agustina
Tempat / tanggal lahir : Palembang, 27 Agustus 1992
Status : Mahasiswa Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Palembang
NIM : 502011112
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJAAN/BURUH *OUTSOURCING*
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENANGA KERJAAN**

Adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya sebut sumbernya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademik.

Palembang, 23 Maret 2015

Yang menyatakan



Enggitia Agustina



REKOMENDASI DAN PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ENGGITIA AGUSTINA
NIM : 502011112
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata
Judul : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA / BURUH OUTSOURCING**

- I. Rekomendasi Ketua Bagian :
- a. Rekomendasi :
- b. Usul Pembimbing : DR. HJ. SRI SULASTRI, SH. M.Hum

Palembang, 31 Maret 2015

Ketua Bagian,

(Mulyadi Tanzili, SH. MH)

- II. Penetapan Pembimbing oleh Wakil Dekan I
Dr. Sri Sulastri, SH. M.Hum.

Palembang, Maret 2015

Wakil Dekan I,

Dr. Hj. Sri Sulastri, SH., M.Hum.
NBM/NIDN : 692031/20045601



Lampiran : Outline Skripsi
Prihal : Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi
Kepada : Yth. Ibu Mona Wulandari,SH.MH
Pembimbing Akademik Fakultas Hukum UMP
di
Palembang

Assalamuj'alaikum wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : ENGGITIA AGUSTINA

NIM : 502011112

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kakhurusan : Hukum Perdata

Pada semester ganjil/genap tahun kuliah 2014/2015 sudah menyelesaikan beban studi yang meliputi MPK, MKK, MKB, MPB, MBB (120SKS).

Dengan ini mengajukan permohonan untuk Penulisan Skripsi dengan judul : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/ BURUH *OUTSOURCING***

Demikianlah atas berkenaan bapak/ibu diucapkan terima kasih.

Palembang, Maret 2015

Pemohon,

(ENGGITIA AGUSTINA)

Rekomendasi Pembimbing Akademik ybs. :

yg bersangkutan sudah memenuhi persyaratan untuk penulisan skripsi

Pembimbing Akademik,

(Mona Wulandari,SH.MH,)

SISTEMATIKA PENULISAN

(OUT LINE)

**TITUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA BURUH/OUTSOURCING
BERDASARKAN UNDANG UNDANG NO. 13
TAHUN 2003**

RUMUSAN MASALAHAN :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh outsourcing berdasarkan undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan?
2. Apa kendala dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh outsourcing berdasarkan undang undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?

DAFTAR ISI : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Ruang Lingkup Penelitian
- D. Tujuan dan Kegunaan penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Penulisan

II : TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja/Buruh
- B. Tinjauan Umum Mengenai Outsourcing
- C. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Kerja dan Syarat Kerja
- D. Hak dan Kewajiban Perusahaan dan Pekerja

III : PEMBAHASAN

- A. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing Berdasarkan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- B. Kendala dalam Memberikan Perlindungan terhadap Pekerja Buruh Outsourcing Berdasarkan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

IV : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR ISI



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

KARTU AKTIFITAS BIMBINGAN SKRIPSI

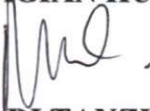
NAMA MAHASISWA : Enggitia Agustina	PEMBIMBING SKRIPSI
NIM : 502011112	Dr. Sri Sulastri, SH. M Hum
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM	
PROGRAM KEJHUSUSAN : HUKUM PERDATA	

JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/ BURUH OUTSOURCING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003			
KONSULTASI KE	MATERI YANG DIBIMBING	PARAF PEMBIMBING	KET
p	Peraturan Induk dan Pronouncement dan proposisi	f 31/4 15	
	Peraturan proposal	f 2/4 15	
	ace dan proposisi	f 4/4 15	
	Peraturan sub I dan bagian 2 dan dan bagian, dan sub II	f 24/4 15	
	ace sub I, Per sub II, dan sub III	f 31/4 15	

	Perkara sub 17, k. k. k. H	2 17/5 2015	
	acc sub 17, p. k. k. sub 17	2 25/7 2015 7 15	
	Perkara sub 17, dan sub 17	2 27/6 2015	
	acc sub 17, Perkara sub 17	2 21/6 2015	
	acc sub 17, k. akta + akta p. k. k.	2 17/7 2015	
	Perkara akta + akta p. k. k.	2 23/2 2015	
	acc di p. k. k.	2 25/7 2015	

CATATAN :
 Mohon diberi waktu menyelesaikan
 Skripsi.....sejak tanggal
 dikeluarkan/ditetapkan

DIKELUARKAN : DI
 PALEMBANG : 1/8-
 PADA TANGGAL : 2015
 KEPALA BAGIAN HUKUM PERDATA



(MULYADI TANZILI, SH. MH)