

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA

Oleh:

Heru Sugiyono¹, Jeremy Pardede²

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

herusugiyono@upnvj.ac.id¹ jrmynovember97@gmail.com²

Abstract

The outsourcing it was originally intended to create for the efficiency focus at a venture through the nucleus, and reduce the cost of workers labors (cost).But in the, a outsourcing for workers in erratic because almost as a whole. Outsourcing workers work with a base agreement work time (pkwt certain) this study is to find in fulfilling the outsourcing companies workers rights by workers and legal protection of workers of outsourcing the termination of employment by workers companies law number 13 year 2003 about ketengakerjaan in this research the use writers research methodology normative legal juridical namely research done by means of study literature material, Pertaining to problems being researched. Based on the research found that the implementation of outsourcing system could not give welfare in indonesia

Keyword: *Labor; Legal Protection; Outsourcing*

Abstrak

Pelaksanaan outsourcing ini pada awalnya bertujuan untuk menciptakan efisiensi bagi perusahaan melalui fokus pada usaha inti, dan mengurangi biaya pekerja (cost labor). Namun dalam pelaksanaan, kedudukan bagi pekerja secara outsourcing tidak menentu dikarenakan hampir secara keseluruhan. pekerja outsourcing bekerja dengan dasar perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan Outsourcing dalam pemenuhan hak-hak pekerja oleh perusahaan penyedia pekerja dan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing atas tindakan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan penyedia pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif yaitu metode Hukum yang dilakukan dengan cara mengkaji bahan pustaka, berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Pelaksanaan sistem pemborongan pekerjaan (sistem outsourcing) di Indonesia belum dapat memberikan kesejahteraan pada pekerja upah lebih rendah, jaminan sosial yang minim, tidak ada jaminan job (job security) serta tidak adanya jaminan pengembangan karier. Disamping itu dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak mengatur uang pesangon atau tunjangan lainnya sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing.

Kata kunci: *Tenaga Kerja; Perlindungan Hukum; Outsourcing*

A. PENDAHULUAN

Polemik ketenagakerjaan merupakan bahasan yang sangat menarik perhatian publik, karena mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial politik, dan menyangkut sebagian besar masyarakat Indonesia yang sangat tergantung kepada pekerjaan yang disediakan dunia industri.¹ Ruang lingkup ketenagakerjaan dikenal dalam Pengertian pada Perburuhan yang diterjemahkan ke bahasa belanda dikatakan dengan sebutan *Arbeidrechts*, Suatu pengertian tersebut hakihat ketenagakerjaan ialah memberi perlindungan terhadap pekerja dari Ketentuan yang sewenang-wenang yang ditimbulkan oleh kebijakan perusahaan.² Menurut Soepomo mengatakan bahwa Perburuhan merupakan sebuah pengaturan, secara tertulis maupun lisan, yang dimana seorang pekerja memberikan jasanya kepada pihak lain sehingga mendapat upah.³

Berdasarkan pendapat Manulang (1995: 2) dalam Abdul Khakim mengatakan bahwa: Hal utama dari Hukum Ketenagakerjaan ialah a. mencapainya keadilan sosial dalam pekerjaan; serta b. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja atas kebijakan ini tidak terbatas dari perusahaan.⁴ Sesuai dengan istilah Hukum Ketenagakerjaan (bukan perburuhan), bahwa ketentuan dari ketenagakerjaan memiliki 4 bagian penting ialah: 1. Pengaturan secara tertulis/lisan; 2. Mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha; 3. Seorang pekerja memberikan jasa kepada orang lain, berupa upah sebagai pengganti pelayanan; 4. Pengaturan perlindungan terhadap pekerja, Mencangkup masalah keadaan sedang sakit, bagi wanita pekerja yang sedang haid, pekerja wanita sedang melahirkan,dll.⁵ Lingkup dan pengaturan operasional Hukum Ketenagakerjaan menurut Oesman, 178 : 50 dalam Khakim Abdul dapat dibagi tiga bagian yaitu mengatur pekerja sebelum bekerja (*pre-employment*), waktu selama bekerja (*during employment*), serta waktu kerja tidak aktif (*post-employment*).⁶

Pengaturan ketenagakerjaan sebelum melakukan pekerjaan, selama bekerja, dan sesudah bekerja pada dasarnya adalah mengatur hubungan kerja, yang menurut Supomo, 1987:1 dalam Khakim Abdul yaitu suatu jalinan seorang buruh dengan manjikan, di mana Kontrak kerja terjadi sesudah kedua pihak membuat perjanjian.Pihak yang sudah terikat perjanjian kerja, disatu sisi pihak pekerja/buruh sanggup berkerja serta mendapat upah atas jasanya serta

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

² Bambang Joni R, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013).

³ Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagkerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra aditya Bakti, 2014).

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

pengusaha memiliki hak mempekerjakan pekerja/buruh serta memberi upah.⁷ Berdasarkan Pasal 1 (15) UU No 13 Tahun 2003 Menyatakan : Hubungan pekerja ialah Kontak antar majikan dan buruh,berlandas kan pada kontrak pekerjaan, berisi elemen pekerjaan, gaji, dan pesanan.⁸ Salah topik menarik mengenai ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pembahasan hubungan kerja maupun kontrak kerja dalam hubungan sistem kerja outsourcing. Pelaksanaan outsourcing ini pada awalnya bertujuan untuk menciptakan efisiensi bagi pemberi pekerjaan melalui fokus pada inti usaha dan mengurangi biaya pekerja (*cost labor*). Namun dalam pelaksanaan, kedudukan bagi para pekerja outsourcing tidak selalu menentu, mengakibatkan hampir pekerja keseluruhan, buruh bekerja dengan tuntutan pada perjanjian kerja dengan waktu yang di tertentu (PKWT). Disamping itu, seluruh pekerjaan mungkin dilakukan oleh buruh outsourcing, kegiatan tersebut menyangkut pekerjaan pokok yang sebenarnya UU No 13 Tahun 2003 melarangnya. Syarat outsourcing sebenarnya belum ditemukan secara eksplisit dalam UU ketengakerjaan. Namun pemahamannya dapat disimak pada “Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003” yang mengatur pemberi kerja mampu mengerahkan proyek kepada perusahaan lain baik lewat kontrak kerja borong maupun melalui penyedia layanan tenaga kerja yang dituangkan dalam perjanjian tertulis.⁹ Dalam hal ini pemborongan pekerjaan dituangkan dalam suatu kontrak kerja yang temuat di dalamnya pihak satu dengan pihak lainnya, di mana pihak satu melakukan pemborongan pekerjaan dan dipihak lainnya menyanggupi atas permintaan dari pihak pemborong sesuai dengan kesepakatan harga borongan.¹⁰

Berdasarkan pendapat Prof. Subekti bahwa : kontrak kerja ialah kesepakatan yang dicapai antara majikan dan pekerja, didasarkan dengan adanya perjanjian tentang upah yang akan diberikan pengusaha kepada pekerja serta adanya hubungan di mana majikan berhak memberikan instruksi yang harus di taati bagi para pekerja/buruh.¹¹ Berdasarkan Pasal 52 (1) UU No. 13 Tahun 2003 Intinya perjanjian kerja didasarkan pada: a. Tercapainya kesepakatan; b. Kapabilitas dan kekuatan hukum; c. mempunyai pekerjaan; serta d. Pekerjaan yang telah disepakati tidak berseberangan dengan hukum serta aturan yang diberlakukan. Dalam pembahasan terkait outsourcing, sesuai yang dinyatakan pada Undang-undang ketenagakerjaan dipertegas dengan perjanjian kontrak atau kontrak kerja dengan waktu tertentu (PKWT) yang

⁷ Ibid.

⁸ Presiden Republik Indonesia, “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN” (Indonesia, 2003).

⁹ Lis Julianti, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia,” *Jurnal Advokasi* 5, no. 1 (2015): 89–104.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

menjelaskan perjanjian antar pekerja/buruh dengan majikan untuk menjalankan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu sebagaimana pada “pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP 100 MEN/VI/2004” Ketentuan mengenai implementasi perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu.¹²

Pada saat yang sama, menurut Profesor Payaman Simanjuntak PKWT (Perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu) ialah suatu kontrak kerja antar buruh dengan majikan untuk melakukan pekerjaan yang di perkirakan finis dalam jangka waktu yang di sepakati atau hanya bekisar 3 tahun dan bisa diperpanjang sebanyak satu kali sesuai masa perjanjian kerja pertama.¹³ Pada “Pasal 56-63 UU No. 13” telah menetapkan dengan jelas aturan (Perjanjian Kerja dengan Waktu yang di Tertentu) oleh pekerja alih daya. PKWT didasarkan pada penyelesaian periode waktu atau pekerja tertentu, supaya jelas (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) tidak bisa diterapkan oleh semua pihak, namun ketentuan yang harus terpenuhi aturan yang dimana telah ditetapkan di UU Ketenagakerjaan.¹⁴

Pro dan kontra mengenai buruh alih daya (outsourcing) ini hingga kini menjadi momok, karena di satu sisi dapat menciptakan kemudah bagi perusahaan, namun di posisi lain para pekerja yang melakukan kegiatan outsourcing nasibnya menjadi tidak menentu karena hampir setiap posisi pekerjaan dapat dilakukan oleh buruh outsourcing yang sebetulnya tidak diperbolehkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain masalah kerancuan dalam pelaksanaan outsourcing, permasalahan ketenagakerjaan yang sering ditemukan di lapangan adalah berkaitan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. “Umar Kasim” berpendapat PHK adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan majikannya yang berakibat hilangnya mata pencarian bagi pekerja sehingga mengakibatkan pekerja tidak dapat memenuhi keberlangsungan hidupnya. Dalam menjamin kepastian dan keteteraman hidup pekerja, semestinya pemutusan hubungan kerja tidak ada. Kenyataannya, dampak PHK seluruhnya belum dapat sepenuhnya dicegah, terutama PHK sebagai akibat menolak mutasi yang sampai saat ini masih menjadi abu-abu dan pengaturan yang mengatur mutasi secara jelas belum ada.¹⁵

Seperti halnya contoh kasus yang terurai dalam Salinan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 28/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Ptk pada Pengadilan Negeri Pontianak, hal mana telah terjadi pemutusan hubungan hukum antara karyawan PT “Asta Keramasan Energi Siantan PLTD” dengan PT “Mitra Multi Niti Usaha”. Dalam hubungan hukum tersebut, PT “Asta

¹² Ni Made Trisna Mayasari and I Made Walesa Putra, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing” (n.d.).

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Umar Kasim, “Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja,” *Info Hukum* 2 (2004).

Keramasan Energi Siantan PLTD” sebagai perusahaan yang membutuhkan orang yang bisa bekerja sebagai operator listrik, sedangkan PT “Mitra Multi Niti Usaha” ialah perusahaan penyedia layanan pekerja. Selanjutnya kedua pihak melakukan perjanjian kerja bersama dimana PT “Mitra Multi Niti Usaha” menempatkan 6 (enam) pekerja/buruh outsourcing di PT “Asta Keramasan Energi Siantan PLTD”. Selanjutnya kedua belah pihak melakukan perjanjian kerja secara outsourcing atau dapat dibidang bekerja secara kontrak kerja dengan waktu tertentu (PKWT). Namun dalam kasus di atas, bahwa setelah beberapa tahun bekerja pihak pemberi kerja tersebut memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa tersebut. Berikutnya perusahaan penyedia jasa melaksanakan pemutusan kerja secara sepihak kepada 6 karyawannya tersebut, sehingga menimbulkan protes keras atas pemutusan kerja yang dilakukan perusahaan penyedia jasa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis hendak mengkaji lebih mendalam kasus tersebut dengan rumusan masalah, 1) Bagaimana pelaksanaan sistem (outsourcing) alih daya di Indonesia dalam pemenuhan hak-hak pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja?; 2) Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing atas tindakan pemutusan kerja oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003?

B. METODE PENELITIAN

Dalam Riset, penulis menggunakan tata cara Ilmiah yuridis normatif, dimana sebuah karya ilmiah hukum dengan cara mengkaji bahan pustaka berkaitan dengan permasalahan yang mulai diteliti.¹⁶

Sedangkan sumber penelitian adalah buku, jurnal, artikel, dan ketentuan yang berkaitan langsung dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19/MEN/2012 dan Nomor 220/MEN/X/2004 tentang tata cara perizinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan syarat-syarat penyerahan sebagai pelaksana pekerja kepada perusahaan lain serta Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang pengaturan PKWT.

C. PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan sistem alih daya (sistem outsourcing) di Indonesia terkait pemenuhan hak-hak pekerja oleh pengusaha jasa penyedia pekerja

Dalam pelaksanaan sistem outsourcing, UU No. 13 Tahun 2003 mengenai pekerjaan secara ekspose tidak diungkapkan nama alih daya (outsourcing), namun terdapat pengaturan atas “pelimpahan sepihak pekerjaan terhadap perusahaan lain” yang maknanya

¹⁶ Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Rajawali Pers* (Jakarta, 2001).

sama dengan outsourcing. Berdasarkan pada pengaturan mengenai ketenagakerjaan sebagai dasar hukum outsourcing, pengusaha mampu menemukan pekerja/buruh dengan bergaji relatif rendah yang sebanyak-banyaknya.¹⁷ Oleh sebab itu, sejak awal tahun 2000 pelaksanaan outsourcing di Indonesia menjadi begitu populer. Selain dipandang lebih mudah dalam manajemen Sumber Daya manusia, outsourcing merupakan solusi untuk menambah efisiensi biaya produksi (*cost of production*) terlebih untuk menekan biaya pekerja (*cost labor*).¹⁸ Sistem pemborongan pekerjaan (sistem outsourcing) mulai dipraktekkan di Indonesia menggantikan sistem perbudakan atau perhambaan, sistem rodi yang secara keseluruhan lebih berpihak kepada kolonial.¹⁹ Selain dalam UU No. 13 Tahun 2003,

Pelaksanaan outsourcing pada akhir-akhir ini banyak diperbincangkan oleh para pengusaha pemberi kerja serta pengusaha penyedia jasa tenaga kerja yang disebabkan banyak sekali praktik-praktik kecurangan yang dilakukan oleh pengusaha penyalur tenaga kerja outsourcing di berbagai daerah Industri yang kian marak dan sangat sulit untuk diawasi. Akibatnya, pelaksanaan sistem pemborongan pekerjaan (sistem *outsourcing*) belum melindungi hak-hak pekerja/buruh, namun sebaliknya merampas upah para buruh yang dimana telah merugikan dan sangat minim mendapatkan payung hukum untuk tetap melindungi hak-hak pekerja. Mahfud MD menyebutkan bahwa hukum menjadi komoditas yang berbuah politik, keduanya akan saling tarik menarik, mana nantinya yang menguasai dan dikuasai.²⁰

Dengan munculnya sistem pemborongan pekerjaan (sistem outsourcing) di Indonesia, perusahaan secara luas dapat memperoleh tenaga kerja yang dikategorikan murah dan sesuai dengan keperluan yang dibutuhkan oleh setiap pengusaha. Akibatnya muncul dengan pemeo “dengan sedikit-dikitnya pengeluaran dan sebesar-besarnya keuntungan. Selain hal di atas, meningkatnya pengguna tenaga outsourcing pada beberapa tahun belakangan, muncul karena timbulnya krisis ekonomi moneter, dialami Indonesia pada akhir tahun 1998.

¹⁷ Maulana Saputra Sauala, “Outsourcing Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Ditinjau Dari Aspek Keadilan, Kepastian, Dan Kemanfaatan Hukum),” *Jurnal Pembaharuan Hukum* II, no. 2 (2015): 222–233.

¹⁸ Farida Ike, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu & Outsourcing* (Jakarta: Sinar Grafika, 2020).

¹⁹ Ibid.

²⁰ Moh. Mahfud, “Politik Hukum Di Indonesia,” *LP3ES* (1988): 7.

Pada masa ini, banyak pengusaha mengalami penurunan pemasaran akibat ketidakmampuan ekonomi secara nasional yang mengalami penurunan, namun di sisi lain kebutuhan *Supply* posisinya mengalami peningkatan sehingga harus melakukan efisiensi dengan penggunaan outsourcing.²¹ Perkembangan dari tingkat penerapan outsourcing baik di dunia (global) maupun di Indonesia meningkat dengan tajam. Oleh sebab itu, Bartkus and Jerevicius menyebutkan situasi dunia saat ini sebagai *the age of outsourcing*. Banyak hal yang terjadi ketika sistem pemborongan pekerjaan (sistem outsourcing) berlaku di Indonesia dan banyak perusahaan menggunakan sistem tersebut mengakibatkan hubungan dan kedudukan kerja antar buruh dan majikan menjadi kurang sinkron. Hal itu melemahkan posisi pekerja serta menjadi tersudutkan, oleh kurangnya kepastian dalam kerja, jaminan sosial, agunan kesehatan, kepastian terpenuhinya hak buruh jika apabila terjadi PHK.

Berdasarkan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 pada pasal 64, dikatakan pengerahan pemborongan pekerjaan baik barang maupun layanan dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis dan tahap ini adalah Hubungan hukum pertamayang dibentuk melalui pernyataan tertulis tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak. kegiatan outsourcing perusahaan akan memiliki dampak terpisah pada sistem organisasi perusahaan. Bahkan outsourcing juga memberi organisasi keuntungan dalam strategi, teknologi, dan transformasi, seperti dampaknya pada bentuk organisasi perusahaan.²² Pengaruh bentuk perusahaan organisasi outsourcing adalah untuk mengubah bentuk organisasi komersial dari satu bentuk menjadu bentuk baru. dibawah formulir ini, organisasi bisnis inti dipisahkan, dan merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Berdasarkan pasal 64 UU Nomor 13 Tahun 2003, penafsiran dari sistem hubungan kerja outsourcing dapat dilakukan melalui dua bentuk perjanjian kerja secara tertulis, yakni (1) pekerjaan pemborongan, dan (2) jasa penyedia pekerja/buruh. demikian praktik sistem pemborongan pekerjaan (sistem *outsourcing*). Dengan 2 (dua) bentuk perjanjian kerja secara tertulis pada sistem outsourcing tersebut ini menyebabkan munculnya hubungan kerja 3 (tiga) pihak yakni hubungan kerja antara pekerja dengan majikan serta hubungan kerja perusahaan borongan ataupun perusahaan penyedia layanan tenaga kerja/buruh.²³ Lewat penerapan alih daya (outsourcing) saat ini, Organisasi

²¹ Asep Ahmad Saefuloh, "Kebijakan Outsourcing Di Indonesia : Perkembangan Dan Permasalahan," *Ekonomi & Kebijakan Publik* 2, no. 1 (2011): 337-369.

²² Kadek Agus Sudiarawan, "Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja," *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 5, no. 2 (2017): 835-847.

²³ Triyono, "Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha," *Jurnal Kependudukan Indonesia* VI, no. No. 1 (2011): 45-62, <https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/download/88/159>.

perusahaan akan fokus terhadap kegiatan inti alih-alih membagi hal atau kegiatan pendukung, sehingga operasi kegiatan inti lebih optimal.²⁴

Dalam pelaksanaan sistem outsourcing, negara Indonesia masih menjunjung tinggi nilai harkat dan martabat kemanusiaan, sejalan dengan nilai yang tersirat pada alinea keempat UUD 1945. Sementara praktik outsourcing itu lebih cenderung bersifat kerja kontrak, dimana prestasi kerjanya lebih diprioritaskan, sedangkan masalah hak-hak tenaga kerja sering diabaikan. Akibatnya dalam pelaksanaan outsourcing timbul kejenuhan pekerja dan tidak jarang buruh ikuti mogok kerja akibat tertanggungnya proses produksi barang dan jasa.²⁵ Dalam kegiatan outsourcing sering ditemukan berbagai pengingkaran undang-undang serta peraturan-peraturan terkait yang mengakibatkan kegiatan outsourcing lebih bersifat *eksploitatif* dan *diskriminatif*. Dikatakan kegiatan lebih bersifat eksploitatif misalnya adalah karena buruh atau pekerja outsourcing mendapatkan gaji lebih rendah dari pekerja tetap, bahkan terkadang tenaga kerja outsourcing lebih mendapatkan tugas yang lebih berat dari pekerja atau buruh tetap.²⁶ Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Prof. Mr. R. Kranenburg yang mengatakan “dalam mengupayakan kesejahteraan, Negara harus aktif dan bertindak sehingga semua orang dapat merasakannya secara adil dan merata, bukan untuk kesejahteraan kelompok tertentu, tetapi untuk semua orang.”²⁷ Hal tersebut sesuai ketentuan Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menetapkan: “Setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan kehidupan layak”.²⁸

Teori negara kesejahteraan terdapat 4 (empat) hal yang penting yakni :

- a) Kondisi kesejahteraan (*well-being*), membahas kesejahteraan sosial dimana sebagai keadaan tercukupinya kebutuhan pokok serta non-pokok (*social welfare*)
- b) Sebagai sosial pelayanan yang mencakup, yaitu jaminan sosial (*social security*), perumahan, pendidikan, pelayanan sosial personal (*personal social services*, serta perumahan
- c) Sebagai tunjangan sosial adalah adanya kesejahteraan yang diberikan kepada orang tidak mampu
- d) Sebagai usaha ataupun proses terencana adalah adanya proses yang dilaksanakan oleh individu, masyarakat, sosial lembaga, ataupun badan pemerintah guna

²⁴ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi Di Indonesia* (Jakarta: PT. Elek Komputindo Kelompok Gramedia, 2003).

²⁵ Anatami Darwis, *Hukum Ketenagakerjaan & Outsourcing* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019).

²⁶ Ibid.

²⁷ R Kranenburg and B Sabaroedin, *Ilmu Negara Umum* (Jakarta: Pradnya Paramita, 1989).

²⁸ Republik Indonesia, “Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2” (Indonesia, 1945).

memaksimalkan kualitas kehidupan lewat pemberian sosial pelayanan dan sosial tunjangan.²⁹

Berdasarkan fakta tersebut, maka tidak heran apabila permasalahan pada sistem pemborongan pekerjaan (sistem *outsourcing*) lebih menciptakan polemik dari pada meningkatkan kesejahteraan pekerja. Praktik *outsourcing* sering tidak menghiraukan peraturan yang berlaku dan banyak sekali perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcing* dalam kegiatan produksi, semata-mata dikarenakan perusahaan ingin mencari metode yang praktis dan ingin mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

Sesuai dengan pasal 64-66 UU No. 13 Tahun 2003 serta Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No 220 Tahun 2004 dan Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No 101 Tahun 2004 yang kemudian diganti oleh Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012, bahwa hakekat *outsourcing* atau alih daya bagi pekerja ditemukan dalam ketentuan perundangan tersebut.³⁰ Sebagaimana diuraikan sebelumnya, berdasarkan perundang-undangan tersebut sistem *outsourcing* melahirkan 2 (dua) bentuk perjanjian, yakni : a). perjanjian pekerjaan pemborongan; serta b) jasa penyediaan pekerja/buruh. Pemborongan pekerjaan merupakan tindakan perusahaan yang mengerahkan pelaksanaan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan lain dengan membuat kontrak kerja dan hasil berupa barang. Sedangkan Jasa Penyedia Pekerja adalah perusahaan jasa pekerja yang memberikan jasa atau tenaga kerja yang akan dipergunakan jasanya oleh pemberi kerja dengan perjanjian kerja dan hasil berupa jasa.³¹

Pekerjaan pemborongan yang diberikan pada pihak lain adalah suatu proses bisnis biasa. Dalam pekerjaan alih daya (*outsourcing*) ini wajib dituangkan pada suatu kontrak yang akan mengikat kedua perusahaan yaitu dengan kontrak pekerjaan pemborong. Adapun elemen yang termuat di dalam perjanjian pemborongan adalah: a). Adanya kesepakatan; b) Adanya pelaksanaan kegiatan oleh pemborong untuk kepentingan kelompok lain antara lain pihak yang pemborong pekerjaan; c) Penerimaan pemborong pekerjaan adalah sesuai dengan jumlah rupiah sebagai tanda harga borongan dari perusahaan pemborong. Sementara syarat-syarat pekerjaan pemborongan dibuat dengan mencantumkan : a) Hak dan kewajiban para pihak; b) Memperhatikan pemenuhan

²⁹ muhammad yusuf aldimassarif, "Teori Negara Kesejahteraan Di Indonesia Dalam Penanganan COVID-19," last modified 2020, <https://yoursay.suara.com/news/2020/05/13/143239/teori-negara-kesejahteraan-di-indonesia-dalam-penanganan-covid-19?page=all>.

³⁰ Ike, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu & Outsourcing*.

³¹ Ibid.

perlindungan pekerja serta persyaratan kerja bagi buruh yang disesuaikan dengan undang-undang; serta c) Terdapatnya buruh yang mempunyai profesionalitas di bidangnya. Dalam membentuk Kontrak pemborongan pekerjaan (outsourcing) juga harus diperhatikan syarat-syarat pelaksanaannya yakni para pihak harus berbadan hukum, perusahaan pemborongan pekerjaan harus sudah memiliki perizinan, perjanjian sebaiknya mencantumkan tentang pihak mana yang akan membayar hak pekerja apabila putusya hubungan kerja atau pada saat perjanjian pemborongan pekerjaan berakhir.³²

Adapun hubungan hukum yang kedua yaitu antara Perusahaan Pemborong Pekerjaan dan Pekerja dimana kontrak kerja mereka harus memenuhi syarat-syarat : a) Wajib mencantumkan ketentuan yang memberi jaminan tercukupinya hak-hak pekerja dalam relasi kerja yang disesuaikan dengan perundang-undangan; b) Perjanjian dibuat secara tertulis yang menerapkan mengenai relasi kerja antara perusahaan penerima pemborong pekerjaan beserta pekerjanya; c) Kontrak kerja dapat dilakukan dengan “perjanjian kerja dengan waktu tertentu” (PKWT) atau “perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu” (PKWTT). Sedangkan inti dari pekerjaan pemborongan ialah perusahaan tertentu mengerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tanpa memberkan perlengkapan serta alat kerjanya. Perlengkapan dan peralatan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan diusahakan perusahaan yang menerima kerja pemborongan. Dalam sistem pekerjaan ini lebih mengutamakan hasil akhir pekerjaan dari pada menilik aspek pekerjanya. Adapun akhir pekerjaan pemborong ditentukan dari kondisi serta ketepatan waktu menyelesaikan obyek pemborong, sedangkan mengenai pekerjaa merupakan masalah yang sepenuhnya di tanggung oleh pemborong.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, bahwa pengerahan pekerjaan borongan berupa barang maupun jasa yang termaktup dalam kontrak kerja secara tertulis dan merupakan hubungan hukum yang pertama yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Pada perjanjian kerja atas pemborongan pekerjaan diuraian mengenai hak dan kewajiban para pihak, perlindungan kerja serta persyaratan kerja bagi pekerja disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan; dan syarat profesionalisme pekerja di bidangnya. Selain itu, para perusahaan outsourcing harus berbadan hukum, memiliki perizinan, dan dalam perjanjian harus mencantumkan pihak mana yang bertanggung jawab manakala terjadi pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya perjanjian pemborongan pekerjaan.

³² Ibid.

Dalam pemborongan pekerjaan, tidak semua pekerjaan dapat diserahkan kepada perusahaan lain lewat kontrak pemborongan pekerjaan, namun wajib mengikuti syarat-syarat berikut:³³

- a) Bukan merupakan kegiatan utama dari perusahaan, tetapi terpisah pelaksanaan pekerjaannya maupun lokasinya dengan pertimbangan jenis pekerjaan yang memiliki karakter tertentu jarang dikerjakan ditempat yang lebih ekonomis diluar perusahaan.
- b) Pekerjaan dilaksanakan sesuai perintah langsung maupun tidak langsung dari yang memberikan pekerjaan dengan harapan kurangnya kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan Sipemberi pekerjaan.
- c) Kegiatan merupakan kegiatan penunjang yang ditetapkan oleh Asosiasi perusahaan dimana sektor usahanya bernaung atau sesuai dengan jenis usahanya
- d) Pelaksanaan pemborongan merupakan proses tambahan yang jika dilaksanakan oleh pengusaha pemberi kerja sendiri justru tidak efisien dan tidak mengganggu proses produksi yang ada

sebagaimana terdapat pada pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁴ Hal ini berarti perusahaan penyedia pekerja tersebut menyuplai jasa pekerja setelah melalui proses rekrutmen sampai berakhirnya hubungan kerja secara sepihak, dengan catatan harus sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja. Penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada pengusaha penyedia jasa pekerja berupa pelayanan tertuang dalam kontrak kerja yang merupakan hubungan hukum yang utama mengangkut hak dan kewajiban para pihak yang bekerja sama sesuai dengan uraian sebagai berikut:³⁵

1) Kriteria Pekerjaan

Bentuk pemborongan pekerjaan kepada perusahaan PJP tidak termasuk kegiatan utama atau terkait langsung dengan pekerjaan inti atau operasional pokok perusahaan.³⁶ Sebagaimana tertuang pada “pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan”, yang diartikan sebagai kegiatan pelayanan pendukung. Intinya aktivitas ini adalah di luar aktivitas inti (*core business*) suatu perusahaan. Sedangkan untuk pekerjaan yang berkaitan langsung pada proses produksi, pengusaha diperbolehkan hanya

³³ Ibid.

³⁴ Presiden Republik Indonesia, “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.”

³⁵ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, “Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain,” 2012.

³⁶ Ike, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu & Outsourcing*.

memperkerjakan buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) bukan dengan sistem Outsourcing.

2) Limitasi Kegiatan Outsourcing.

Berdasarkan “UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 65”, tentang aktivitas tertentu yang bisa diberikan kepada perusahaan lainnya atau dapat juga disebut limitasi aktivitas alih daya (outsourcing). Di penjelasan undang-undang memberikan keterangan bahwa pekerjaan berkaitan dengan kegiatan usaha pokok ataupun aktivitas yang berkaitan langsung dengan proses produksi. Sedangkan yang dimaksud dengan aktivitas jasa penunjang adalah aktivitas yang berkaitan di luar usaha pokok bagi pekerja/buruh seperti pelayanan kebersihan (cleaning service), produksi penyedia makanan (catering), jasa tenaga pengamanan (security), aktivitas jasa penunjang dipertambangan dan usaha yang berkaitan dengan bahan perminyakan, serta produksi penyedia muatan pekerja/buruh.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, bahwa sistem pemborongan pekerjaan (sistem outsourcing) dimaksudkan untuk dapat menciptakan efisiensi bagi perusahaan dengan fokus kepada usaha inti. Selain itu sistem fleksibilitas dan adaptasi pasar kerja yang ditawarkan sistem pemborongan pekerjaan (sistem outsourcing) juga telah dapat memperluas lapangan kerja. Tetapi perluasan kerja disini bersifat semu, karena fleksibilitas kerja pada akhirnya membuat pekerja/buruh berada dalam posisi lemah. Hal ini dapat dilihat pada perjanjian kerja antara pengusaha PJP serta pekerja/buruh yang membatasi selama 2 (dua) tahun dan apabila telah melewati masa tersebut dapat diperharui untuk masa satu tahun lagi. Pada kesempatan perpanjangan perjanjian kerja inilah posisi tawar pekerja/buruh menjadi sub-ordinat dan sangat tergantung niat baik dan kepentingan pengusaha. Selain itu sebagian besar pekerja/buruh alih daya (outsourcing) melakukan kegiatan berdasarkan kontrak kerja dengan waktu tertentu (PKWT) dan ini menyebabkan hilangnya peluang pekerja/buruh outsourcing untuk menjadi pegawai tetap. Oleh sebab itu pengaturan outsourcing pada Undang-Undang Ketenagakerjaan belum memenuhi apa yang diharapkan menurut “UUD 1945 seperti yang tertuang pada Pasal 27 ayat (2)”. Pengaturan Permentrans yang diundangkan pada tanggal 19 November tahun 2012 merubah pengaturan sebelumnya mengenai prosedur Perizinan Jasa Penyediaan Pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Keputusan Menakertrans Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 serta persyaratan Pengerahan Sebagian Pelaksanaan kegiatan Kepada Pengusaha Lain yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri ketenaga kerjaan

dan transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004³⁷ Dengan diberlakukan permentrans tersebut munculah banyak pro dan kontra dari para pihak berkaitan dengan batasan macam-macam kegiatan operasional penunjang yang dapat diborongkan kepada pihak lain.

Sistem pemborongan pekerjaan (sistem outsourcing) dianggap merupakan bentuk dari pemerasan terhadap hasil produktif para buruh. Seperti praktek bisnis pada masa kolonial nilai produktif buruh diambil perusahaan secara tidak manusiawi melalui kerja paksa. Hal ini dapat dilihat, misal sistem bekerja rodi yang mengeksploitasi pekerja dengan upah yang minimal. Mencermati tujuan dari *outsourcing* hakekatnya adalah menghemat pengeluaran dan biaya perusahaan.³⁸ Hasil produktif atau nilai surplus ini merupakan keuntungan yang telah dipersiapkan atau direkayasa dalam sistem pemborongan pekerjaan (sistem outsourcing) melalui perjanjian kerja. Intinya, ada kepentingan pemilik modal yang lebih diunggulkan dalam mekanisme tersebut. Berdasarkan survei yang dilakukan terhadap 44 perusahaan diperoleh data bahwa terdapat 73 persentase perusahaan yang pengguna tenaga kerja outsourcing dalam kerja operasionalnya, sementara sisanya tidak menggunakan tenaga kerja outsourcing. Dari 73, sebanyak 60 persen menggunakan tenaga kerja outsourcing di bidang Information Teknologi.

Adapun yang dijadikan bahan pertimbangan mereka dalam memilih *outsourcing* yaitu: a). Pertimbangan harga; b). Prestasi yang baik dari pihak outsourcing; dan c). Tenaga kerja outsourcing sesuai dengan kebutuhan perusahaan³⁹. Itulah sebabnya beberapa industri (pengusaha) melakukan penggunaan outsourcing yaitu : a). Penghematan biaya melalui pengalihan pekerjaan operasional kepada pihak lain; b). Kemungkinan resiko atas kegiatan dapat dialihkan kepada pihak lain dalam meminimalisir biaya; c) Pengalihan sumber daya perusahaan yang untuk fokus meningkatkan produktivitas; d) Efisiensi biaya investasi (*capital expenditure*) sehingga dapat dialihkankan untuk biaya operasional; e) Menggunakan tenaga kerja terampil dan murah yang lebih luas; dan f) pengawasan kinerja buruh lebih efektif.⁴⁰

³⁷ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, "Keputusan Menakertrans Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 Dan Keputusan Menakertrans Nomor. KEP.220/MEN/X/2004," 2004.

³⁸ Erlangga S. Negara, "Kedudukan Outsourcing Di Indonesia," last modified 2010, <https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outsourcing-di-indonesia/>.

³⁹ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, "Keputusan Menakertrans Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 Dan Keputusan Menakertrans Nomor. KEP.220/MEN/X/2004."

⁴⁰ Ibid.

Ditinjau dari tuntutan ekonomi yang semakin kompetitif bagi pengusaha, memang menjadi pekerja outsourcing bukan pilihan yang menguntungkan bagi pekerja. Namun dengan mengingat kebutuhan hidup pekerja dengan keluarganya serta minimnya lapangan pekerjaan, maka pilihan ini menjadikan jalan terbaik untuk menghidupi keluarganya para pekerja/buruh outsourcing. Meskipun tidak lepas dari kerugian yang dialami pekerja, paling tidak terdapat 4 (empat) faktor yang menjadi keuntungan bagi pekerja outsourcing yaitu :⁴¹ a). Mudahnya calon pekerja yang telah lulus sekolah guna mendapat pekerjaan. Berdasarkan sistem pemborongan pekerjaan (sistem outsourcing) mereka tidak harus melamar pekerjaan ke banyak perusahaan, dikarenakan justru perusahaan outsourcing yang akan meyalurkan mereka; b). Mereka memperoleh *Tranning* yang memadai dari perusahaan penyedia layanan pekerja outsourcing, semasih belum ditempatkan; c). Memfasilitasi pencari kerja mendapatkan keahlian khusus dan memudahkan penentuan perusahaan yang menjadi tujuan termasuk negosiasi gaji karena memiliki keahlian yang jarang ada; dan d). Peluang mendapat keahlian lebih karena banyak mengenal perusahaan yang banyak memberikan proses pembelajaran.

Oleh sebab itulah banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja alih daya dengan alasan tingginya persaingan dan berakibat berkurangnya pengeluaran perusahaan atas biaya karyawan. Persoalan efisiensi perusahaan ini tidak sibarengi dengan meningkatnya kesejahteraan karyawan. Justru yang timbul adalah dampak negatif bagi para pekerja/buruh dengan adanya status outsourcing. Hal ini sering menjadi polemik bagi berbagai kalangan dalam melihat manfaat dari sistem kerja alih daya dan apa manfaatnya bagi pekerja outsourcing. Berikut ini dapat dilihat dampak outsourcing terhadap pekerja sebagai berikut:⁴² a) Kurangnya kesejahteraan karyawan dari sisi gaji ataupun tunjangan yang di terima pekerja outsourcing umumnya lebih rendah dibandingkan pekerja tetap; b) Banyak oknum perusahaan yang tidak mengikut sertakan para buruh outsourcing ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan asuransi; c) Tidak ada tunjangan yang diberikan oleh perusahaan apa bila di PHK, dan tidak ada ketentuan yang memberikan kewajiban perusahaan guna memberi kompensasi kepada pekerja outsourcing ketika masa kerjanya telah berakhir

⁴¹ Shanto, "Keuntungan Dan Kerugian Pekerja Outsourcing," <https://spn.or.id/keuntungan-kerugian-pekerja-outsourcing/>.

⁴² Insight Talenta, "Apa Saja Dampak /Negatif Sistem Kerja Outsourcing" (2013), <https://www.talenta.co/blog/cerita-talenta/dampak-negatif-sistem-kerja-outsourcing/>.

ataupun terjadinya PHK sebelum masa kontraknya habis, kecuali apabila tercantum pada dokumen perjanjian; d) Banyaknya potongan penghasilan oleh perusahaan outsourcing sebagai perusahaan penyalur tenaga kerja, perusahaan tersebut ingin mendapatkan untung, namun keuntungan itu bukan berasal dari perusahaan pengguna jasa namun memotong penghasilan pekerja; e) Pekerja outsourcing cenderung sulit untuk berkarir, karena dengan pekerjaan kontrak membuat cenderung sering berpindah-pindah tempat kerja.

Dengan memperhatikan pelaksanaan outsourcing di lapangan dan permasalahan pemutusan hubungan kerja yang berujung ke pengadilan, dalam kenyataan masih banyak yang harus dibenahi. Termasuk pentingnya pelaksanaan pengawasan yang harus ditingkatkan regulator dalam hal ini pemerintah. Sebagaimana tujuan mulia dari pelaksanaan outsourcing, adalah membantu para pekerja/buruh dengan memberi perlindungan hak-hak pekerja yang maksimal. Dalam konteks perlindungan ini termasuk juga memberikan jaminan kesejahteraan tenaga kerja harus diefektifkan dan menjangkau seluruh pekerja/buruh. Hanya dengan cara yang demikian maka sistem kerja alih daya bisa memberikan manfaat bagi pekerja/buruh alih daya untuk memperbaiki kehidupannya dan keluarganya. Oleh sebab itu, agar sistem kerja alih daya ini mampu melindungi hak-hak pekerja/buruh secara baik, maka peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan harus implementasikan secara tegas dan disertai pengawasan yang ketat dari pemerintah. Dalam hal ini, pengaturan alih daya harus memberikan kesetaraan antara hak dan kewajiban serta kesemuanya memberikan manfaat bagi pengusaha maupun pekerja outsourcing. Pelaksanaan ini hanya akan dapat berjalan optimal manakala dilakukan dengan menambah jumlah petugas pengawas di lapangan sebagaimana diamanatkan peraturan perundang-Undang di bidang Perburuhan atau Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing atas tindakan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum merupakan hak asasi yang menyangkut aspek moral dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, serta bernegara sejatinya bukan nilai moral yang lahir seketika dan bersifat komprehensif.⁴³ Hak asasi para pekerja/buruh ialah hak guna mendapatkan pekerjaan layak bagi kemanusiaan. Dalam kaitan substansi ini, negara tidak

⁴³ Sutedi, *Hukum Perburuhan*.

diperkenankan mengurangi hak konstitusional setiap orang baik dengan mengeluarkan kebijakan mencakup undang undang (*legislative policy*)⁴⁴ ataupun peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*). Kegiatan outsourcing yaitu sebuah bisnis kemitraan yang bertujuan untuk mendapat keuntungan bersama,⁴⁵

Dalam melaksanakan kegiatan, perusahaan pemborong mempunyai hubungan kerja dengan pekerja. Selain itu, hubungan perusahaan pengguna dan perusahaan pemborongan hanya berkaitan dengan pekerjaan yang diborongkan tersebut.⁴⁶ Dalam hal ini ada dua jenis karyawan, yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap. Berdasarkan pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya pada peraturan perundangan yang lebih rendah yaitu keputusan Nomor 100/Men/VI/2004 yang ditetapkan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkaitan dengan pemborongan pekerjaan yang harus selesai dalam jangka pendek.⁴⁷ Ketika sistem kontrak/Outsourcing diperkenalkan di Indonesia, adalah merupakan istilah yang digunakan dalam mengakomodasi tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan.⁴⁸ Meskipun kata “outsourcing” tidak tercantum secara langsung pada UU Nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi Undang-undang ini ialah tonggak baru yang mendelegasi dan mengatur pelaksanaan outsourcing. Pada undang-undang ini, istilah yang dipakai ialah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh di mana istilah ini diangkat dari istilah dalam KUHPerduta.

Pada kasus antara karyawan PT “Asta Keramasan Energi Siantan PLTD” dengan PT “Mitra Multi Niti Usaha”, secara umum sudah memiliki perjanjian kerja antara PT “Asta Keramasan Energi Siantan PLTD” sebagai perusahaan yang membutuhkan orang yang bisa bekerja sebagai operator listrik, sedangkan PT “Mitra Multi Niti Usaha” adalah merupakan perusahaan yang melakukan pemborongan untuk merekrut pekerja/buruh dan digunakan pemberi pekerjaan. Selanjutnya dari Perjanjian Kerja Bersama, PT “Mitra Multi Niti Usaha” menempatkan 6 (enam) pekerja/buruh outsourcing di PT “Asta Keramasan Energi Siantan PLTD”.

Selanjutnya dua belah pihak melakukan kontrak kerja berdasarkan sistem kerja alih daya ataupun dapat dibilang perjanjian kerja dengan waktu tertentu (PKWT) atau kontrak. Dalam kasus ini, pihak pengguna jasa tersebut memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa tersebut atau perusahaan outsourcing setelah beberapa tahun

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Mayasari and Putra, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing.”

bekerja. Kejadian berikutnya adalah perusahaan outsourcing juga melakukan pemutusan kerja secara sepihak kepada 6 (enam) karyawannya, sehingga menimbulkan protes keras dari pihak pekerja. Pada dasarnya sudah dilakukan langkah mediasi, namun langkah itu gagal sehingga harus dilanjutkan untuk mendapat penyelesaian ketahap berikutnya melalui pengadilan sebagai hal yang harus dilakukan oleh para pihak yang terkait, sebagaimana telah diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 136 ayat (1). Meskipun dalam pelaksanaannya masih jauh dari kata sempurna, sehingga lebih cenderung langsung ke pengadilan daripada musyawarah mufakat. Padahal Pasal 136 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 mengharuskan penyelesaiannya konflik dilakukan berdasarkan musyawarah mufakat terlebih dahulu. Pada Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 pada Pasal 31 sebenarnya diatur bahwa penyelesaian pengadilan hubungan industrial dapat ditempuh pekerja/buruh manakala tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja. Selanjutnya, UU Nomor 3 Tahun 2004, mengemukakan 2 (dua) cara penyelesaian pertentangan 2 (dua) pihak yang berkonflik, yaitu: a) Meminta bantuan seseorang mediator atau Lembaga mediasi secara sukarela. Langkah pendekatan ini sering disebut juga dengan penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*); b) Memohon penyelesaian konflik mereka melalui jalur hukum formal di Lembaga Peradilan Ketenagakerjaan dan proses hukum ini lazim disebut penyelesaian yang harus ditempuh (*cumpulsory arbitration*).

Dilihat dari status pekerja kontrak yang lebih rendah dibandingkan pengusaha, maka nasib pekerja kontrak haruslah menjadi pertimbangan yang lebih utama untuk mendapatkan perhatian hukum atau para regulator bila terjadi penutusan kontrak atau berakhirnya kontrak kerja yang berakibat hak dan kewajiban para pihak juga berakhir. Sesuai fakta, bahwa PHK terjadi disebabkan buruh/ pekerja mengundurkan diri, buruh/ pekerja diberhentikan oleh pengusaha atau kontraknya jatuh tempo atau perjanjian kedaluarsa. Apabila mengacu pada Pasal 61 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Perburuhan atau Ketenagakerjaan, paling tidak terdapat 4 (empat) jenis hal yang membuat kontrak kerja para pihak dapat berakhir yaitu : a. Ketika pekerja/buruh mati; b. Masa kontrak kerja yang telah berakhir; c. Terdapat putusan hukum yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap; d. Pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perusahaan, ada ketentuan yang memungkinkan terjadinya pengakiran kontrak kerja.⁴⁹ Biasanya yang sering terjadi adalah adanya PHK sebelum masa kontrak selesai dan pada

⁴⁹ Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 2003.

keadaan ini hak-hak pekerja harus dilindungi melalui pemberian kompensasi sesuai dengan aturan yang ada.

Berdasarkan prinsip keadilan dan prioritas dalam melindungi yang pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan kontrak, seharusnya pekerja kontrak mendapat kesetaraan untuk memperoleh perlakuan yang sama dengan pekerja tetap dari pihak perusahaan. Setiap pekerja/buruh tidak boleh diskriminalisasi oleh pengusaha dan ini secara tegas diatur pada pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵⁰ Kemudian persyaratan kontrak kerja diantara pihak pengusaha dan pekerja pada dasarnya bisa dibuat berdasarkan waktu jangka pendek atau sementara dan waktu permanen atau jangka Panjang sesuai pasal 56 UU Nomor 13 Tahun 2003. Kontrak kerja yang dibentuk untuk jangka pendek ataupun bersifat sementara (PKWT) didasarkan atas:⁵¹ a. Adanya Batasan masa bagi pekerja kontrak dan memiliki hak hak yang dipertegas kembali pada pasal 35 ayat (3). b. Pengusaha/pemberi kerja diwajibkan memberi perlindungan hukum hak-hak pekerja meliputi pemberian kesejahteraan sosial maupun kenyamanan dalam bekerja, baik secara rohani maupun kebutuhan fisik si pekerja tersebut.⁵²

Membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja, mengindikasikan bahwa hukum harus melakukan perlindungan terhadap pekerja. Hal ini mengingatkan “perusahaan” sebagai obyek dari sistem dominan secara jelas struktur serta tujuannya berlawanan dengan usaha memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Inilah yang menyebabkan akan senantiasa ditemukan perbedaan diantara *Das sollen (keharusan)* dengan *das sein (kenyataan)*, atau apabila dideskripsikan lebih jauh terdapat perbedaan antara teori dengan pelaksanaan di lapangan. Karena itulah menurut pengamatan Chambila dan Seidman mengatakan kondisi tersebut bisa disebut sebagai *The myth of the operation of law to given the lie daily*.⁵³ Artinya, terdapat hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), maka pada posisi hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha (*dienstverhoending*) menjadikan pekerja/buruh memiliki posisi yang dilemahkan.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ibid.

⁵² R A Aisyah Putri Permatasari, “SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG 1 R A Aisyah Putri Permatasari Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya Jalan Airlangga Nomor 4-6 , Gubeng Surabaya 60115 , Indonesia A . Pendahuluan 1 . Latar Belakang Masalah Pada Awal Tahun 1977 Pembangunan Di ” (2018): 110–126.

⁵³ Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis* (Semarang: PT Suryandaru Utama, 2005).

D. PENUTUP

1. Pelaksanaan sistem pemborongan pekerjaan (sistem *outsourcing*) di Indonesia belum dapat memberikan kesejahteraan maksimal pada pekerja, karena dari segi upah ataupun tunjangan yang diterima pekerja alih tugas masih lebih rendah bila dibandingkan dengan pekerja tetap; Selain hal tersebut pekerja *outsourcing* belum dilibatkan pada program asuransidan jaminan sosial tenaga kerja; Tidak ada tunjangan yang diberikan oleh perusahaan apabila di-PHK; Tingginya nilai potongan-potongan penghasilan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja; dan pekerja kontrak atau alih daya cenderung sulit untuk berkarir karena sering berpindah-pindah tempat kerja.
2. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan belum mengatur perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* berupa kewajiban perusahaan guna memberi ganti rugi kepada pekerja kontrak ataupun alih daya pada saat terjadi PHK sebelum masa kontraknya habis, terkecuali bila sudah diatur pada dokumen perjanjian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra aditya Bakti, 2014.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Darwis, Anatami. *Hukum Ketenagakerjaan & Outsourcing*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Ike, Farida. *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu & Outsourcing*. Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- Indonesia, Republik. “Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2.” Indonesia, 1945.
- Insight Talenta. “Apa Saja Dampak /Negatif Sistem Kerja Outsourcing” (2013). <https://www.talenta.co/blog/cerita-talenta/dampak-negatif-sistem-kerja-outsourcing/>.
- Joni R, Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Julianti, Lis. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia.” *Jurnal Advokasi* 5, no. 1 (2015): 89–104.
- Kasim, Umar. “Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja.” *Info Hukum* 2 (2004).
- Kranenburg, R, and B Sabaroedin. *Ilmu Negara Umum*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1989.
- Mahfud, Moh. “Politik Hukum Di Indonesia.” *LP3ES* (1988): 7.
- Mayasari, Ni Made Trisna, and I Made Walesa Putra. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing” (n.d.).
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. “Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain,” 2012.
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. “Keputusan Menakertrans Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 Dan Keputusan Menakertrans Nomor. KEP.220/MEN/X/2004,”

- 2004.
- Permatasari, R A Aisyah Putri. "SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG 1 R A Aisyah Putri Permatasari Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya Jalan Airlangga Nomor 4-6 , Gubeng Surabaya 60115 , Indonesia A . Pendahuluan 1 . Latar Belakang Masalah Pada Awal Tahun 1977 Pembangunan Di " (2018): 110–126.
- Presiden Republik Indonesia. "Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 2003.
- . "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN." Indonesia, 2003.
- . "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum," 2011.
- . "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja." *Presiden Republik Indonesia*, 1992.
- Raharjo, Sajipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra aditya Bakti, 2000.
- Ritzer, George, and Douglas J. Goodman. *Teori Sosiologi. Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- S. Negara, Erlangga. "Kedudukan Outsourcing Di Indonesia." Last modified 2010. <https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outsourcing-di-indonesia/>.
- Saefuloh, Asep Ahmad. "Kebijakan Outsourcing Di Indonesia : Perkembangan Dan Permasalahan." *Ekonomi & Kebijakan Publik* 2, no. 1 (2011): 337–369.
- Saputra Sauala, Maulana. "Outsourcing Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Ditinjau Dari Aspek Keadilan, Kepastian, Dan Kemanfaatan Hukum)." *Jurnal Pembaharuan Hukum* II, no. 2 (2015): 222–233.
- Shanto. "Keuntungan Dan Kerugian Pekerja Outsourcing." <https://spn.or.id/keuntungan-kerugian-pekerja-outsourcing/>.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif. Rajawali Pers*. Jakarta, 2001.
- Sudiarawan, Kadek Agus. "Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja." *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 5, no. 2 (2017): 835–847.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Suwondo, Chandra. *Outsourcing Implementasi Di Indonesia*. Jakarta: PT. Elek Kompotindo Kelompok Gramedia, 2003.
- Triyono. "Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha." *Jurnal Kependudukan Indonesia* VI, no. No. 1 (2011): 45–62. <https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/download/88/159>.
- Warassih, Esmi. *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*. Semarang: PT Suryandaru Utama, 2005.
- yusuf aldimassarif, muhammad. "Teori Negara Kesejahteraan Di Indonesia Dalam Penanganan COVID-19." Last modified 2020. <https://yoursay.suara.com/news/2020/05/13/143239/teori-negara-kesejahteraan-di-indonesia-dalam-penanganan-covid-19?page=all>.
- "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI): Subordinat." Accessed July 1, 2020. <https://kbbi.web.id/subordinat>.