

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN ASAS KEADILAN

Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

Jl. RS Fatmawati, No. 1 Pondok Labu, Jakarta Selatan

Email: heru.suyanto1@gmail.com

Abstrak

Outsourcing merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa outsourcing. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Outsourcing, Tenaga Kerja

Abstract

Outsourcing is delegation of daily management and operations of a business process to outside parties (a provider of outsourcing services). Through delegation, then the management is no longer done by the company, but rather delegated to companies outsourcing services. Protection of workers was intended to guarantee the fundamental rights of workers and guaranteeing equality of opportunity and treatment without any discrimination on the well-being of workers and for the realization of his family by remaining attentive to the developmental progress of the business world and the interests of employers. Laws and regulations related to the protection for workers, namely law No. 13 of 2003 on labor and the implementing regulations of the legislation in the field of employment.

Keywords: Outsourcing, labor

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan

tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Outsourcing diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam perkembangannya, perusahaan yang menggunakan sistem outsourcing akan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi pekerja menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja, tunjangan-tunjangan dan kepastian lainnya.

Praktek outsourcing lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja yang selama ini lebih banyak dirugikan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah lebih rendah, jaminan social walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan outsourcing akan menyengsarakan pekerja. Pelaksanaan outsourcing banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja (labour cost) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti kemukakan, maka dalam penelitian ini akan dirumuskan beberapa permasalahan.

- a. Apakah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja outsourcing telah memenuhi asas keadilan?
- b. Bagaiman konstruksi hukum bagi pekerja outsourcing dalam rangka tercapainya asas keadilan dalam persfektif negara kesejahteraan?

B. PEMBAHASAN

1. Tinjauan Umum Tentang Asas Keadilan

Asas hukum merupakan sebuah aturan dasar atau merupakan prinsip hukum yang masih bersifat abstrak. Dapat pula dikatakan bahwa asas dalam hukum merupakan dasar yang melatarbelakangi suatu peraturan yang bersifat kongkrit dan bagaimana hukum itu dapat dilaksanakan. Asas hukum merupakan sesuatu yang sangat mendasar dalam hukum yang harus dipedomani. Peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan asas dalam hukum.

Demikian pula dengan implementasi atau pelaksanaan hukum dalam kehidupan sehari-hari serta segala putusan hakim pun harus senantiasa mengacu pada asas dalam hukum tidak boleh bertentangan dengannya. Asas hukum merupakan pikiran dasar yang umum dan bersifat abstrak serta bukan merupakan hukum yang kongkrit. Namun asas hukum terdapat dalam setiap sistem hukum dan menjelma dalam setiap hukum positif sehingga dapat ditemukan dengan menelusuri sifat-sifat umum dalam peraturan hukum.¹

¹Dewi Astutty Mochtar, Pengantar Ilmu Hukum, Malang: Bayumedia Publishing, 2012, hlm. 77

Pengertian asas menurut pendapat Sudikno Mertokusumo bahwa asas hukum bukan merupakan hukum kongkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak, atau merupakan latar belakang peraturan kongkrit yang terdapat dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam Peraturan Perundang-Undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat ditemukandengan mencari sifat-sifat atau ciri-ciri yang umum dalam peraturan kongkrit tersebut.²

Asas keadilan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan perjanjian pekerja *outsourcing* yang menghendaki setiap orang memperoleh hak yang sama sehingga tidak mengambil keuntungan yang lebih dari bagian semestinya dan tidak boleh merugikan orang lain. Dengan adanya asas keadilan maka akan memberikan jaminan keadilan kepada manusia sebagai subyek hukum sehingga memperoleh hak dan kewajiban yang semestinya. Karena dalam hubungan perusahaan dengan pekerjanya seringkali tidak seimbang dalam pelaksanaannya.

Kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial, telah beroperasi melalui “*dis-solution subject*” yang tidak memandang pekerja/ buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi. Karl Marx (1818-1883) dengan *Teori Nilai Kerja* nya menyatakan “bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh”.³

Menurut Karl Marx, nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan di antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahannya-maksudnya keuntungan-yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh.⁴

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

“Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja. *Nilai-surplus*, yang diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis.”⁵

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

²Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum* (Suatu Pengantar), Yogyakarta; Universitas Atma Jaya, 2010, hlm. 43

³George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern* (Penerjemah: Nurhadi), Jakarta; Sinar Grafika, 2009, hlm. 23

⁴Baqir Sharief Qorashi *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, (Penerjemah: Ali Yahya), Jakarta; Penerbit Al-Huda, 2007, hlm. 71

⁵*Ibid*

Sebab itu hukum sangat penting dalam mencapai suatu tujuan yang salah satunya adalah keadilan. Menurut Lawrence M. Friedman “hukum itu merupakan gabungan antara komponen struktur, substansi dan kultur”.⁶Oleh 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).

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditunjukkan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam hukum “hak” disebut juga hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma, kaidah.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski dalam bukunya “*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.⁷

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan.⁸ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai.

Kranenburg merupakan penganut teori Negara kesejahteraan. Menurut dia, tujuan Negara bukan sekedar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif dalam mengupayakan kesejahteraan warganya. Kesejahteraan dalam hal ini mencakupi berbagai bidang, sehingga selayaknya tujuan Negara itu disebut plural yakni upaya pencapaian tujuan-tujuan Negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata dan seimbang.⁹

⁶Esmi Warassih, Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis, Semarang; PT Suryandaru Utama, 2005, hlm. 33

⁷ Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta; Sinar Grafika 2006, hlm. 16

⁸ Sehat Damanik, Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta; DSS Publishing, 2006, hlm. 102

⁹ Franz Magnis Suseno, Kuasa dan Moral, Jakarta; PT. Gramedia, 1990, hlm. 27

Pemikiran teori negara kesejahteraan ini diakomodir dalam pembukaan UUD Negara RI Tahun 1945. Dengan demikian maka dalam konteks hubungan kerja tersebut tidak lepas dari peran dan tujuan Negara sehingga dapat dicegah terjadinya eksploitasi oleh pihak pengusaha terhadap buruh dalam hubungan kerja. Buruh sebagai pihak yang lemah, sarat keterbatasan selayaknya mendapatkan perlindungan hukum, disamping wajib sebagai hak konstitusional. Hak-hak yang dapat dikategorikan sebagai hak konstitusional buruh antara lain : dalam pasal 27 ayat (2) UUD 45 yang menyatakan, “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kedudukan negara yang sentral dalam tata kehidupan bersama dapat dijelaskan dengan alasan pembenarannya. Mengingat di samping negara sudah ada kehidupan bersama lainnya yaitu masyarakat yang sudah lebih tua usianya dari negara. Studi ilmu hukum berkaitan erat dengan penetapan kaedah normatif, untuk menjadi acuan dalam membentuk suatu Negara dan cara menjalankannya.¹⁰

Menurut Jimly Ashiddiqie, ketika Negara dikelola secara modern maka akan timbul pemikiran tentang paham sosialisme. Paham ini mengidealkan peran dan tanggungjawab Negara yang lebih besar untuk mengurus kemiskinan, terutama untuk memperhatikan kesejahteraan rakyat. Konsep ini disebut juga welfare state atau negara kesejahteraan, yang mengimpikan kesejahteraan rakyat dengan cara dominasi atau peran yang sangat besar dari negara. Hingga pada pertengahan abad ke-20, berlangsung kecenderungan meluasnya peran dan fungsi Negara dalam setiap sendi-sendi kehidupan berbangsa dan bernegara. Kemudian terjadi pembenaran- pembenaran gejala intervensi Negara terhadap urusan-urusan masyarakat luas (intervisionist state).¹¹

3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing.

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 pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum *obyektif* (norma-norma, kaidah, *recht*).

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:
 - 1) Perlindungan pekerja/ buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan: Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan;

¹⁰Agus Pramono, “Qua Vadis Perpolisian Komunitas (Community Policing)”. Jurnal Masalah-masalah Hukum, Vol. 40 No. 4. Oktober 2011. Semarang: FH Universitas Diponegoro, hlm. 393

¹¹Lukman Hakim, “Rekonstruksi Peran Negara dalam Penyelenggaraan Negara secara Konstitusional”. Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Vol. 40 No.2, April 2011. Semarang: FH Universitas Diponegoro, hlm. 247

Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.

- 2) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak. Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
 - 3) Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.
- b. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf UU Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.
 - c. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - d. Perlindungan atas Upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan

penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.¹² 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.¹³

Di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 jugamengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja, untuk lebih jelasnya berikut adalah bunyi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 : “Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, menyatakan bahwa ada model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja outsourcing yaitu :

- a. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”), tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”).
- b. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerjapada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja outsourcing terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT.

Penyebab terbesar dari lemahnya keseimbangan hak dan kewajiban para pekerja outsourcing adalah karena :

- a. Kurangnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan banyaknya pengangguran sehingga pekerja bersedia bekerja tanpa mengetahui dengan jelas apa hak dan kewajibannya.
- b. Pekerjaan yang diharapkan umumnya tersedia di lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan yang dalam penerimaan pekerja dilakukan penjuratan dan seleksi ketat dan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan.
- c. Sulitnya mendapatkan pekerjaan diduga berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman mereka yang baru menyelesaikan pendidikan sangat terbatas, sedangkan lembaga perusahaan menuntut keterampilan tertentu.
- d. Pekerja kurang mengetahui Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga mereka tidak mengerti bagaimana hak-haknya, apa-apa saja yang termuat dalam

¹² Asri wijayanti. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta; Sinar Grafika, 2009, hlm. 49

¹³ Adrian Sutedi. Hukum Perburuhan, Jakarta; Sinar Grafika, 2009, hlm. 23

perjanjian kerja waktu tertentu yakni terkait masalah masa waktu perjanjian yang dibolehkan dan sifat kerja yang dapat dibuat perjanjian kerja waktu tertentu.

- e. Faktor pendidikan yang rendah dan kurangnya skill yang dimiliki pekerja. Dalam produksi manufaktur selalu menggunakan alat teknologi, pekerja tidak bekerja dengan mengandalkan pendidikan dan skill yang dimiliki atau dapat dikatakan kualitas dari pekerja sangat rendah sehingga bersedia digaji dengan lebih murah tanpa memperhatikan hak-haknya sebagai pekerja.

4. Masalah-Masalah Dalam Kebijakan Perburuhan

Hubungan perburuhan (*labour relation*) yang kondusif akan dapat meningkatkan iklim bisnis dan investasi yang favorable dimana pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap jalannya roda perekonomian. Hubungan antara buruh dan pengusaha atau majikan atau pemodal selama ini lebih menunjukkan hubungan yang antagonistik daripada hubungan yang harmonis.

Cita-cita mewujudkan hubungan yang industrial atau jugahubungan perburuhan yang harmonis dan sejahtera sebagaimana selalu diamanatkan dalam berbagai perundang-undangan perburuhan tidak pernah terwujud. Di mana sebenarnya masalah pokoknya, sehingga hubungan harmonis itu tidak pernah terwujud.

Beberapa masalah pokok yang menjadi pemicu menguatnya antagonisme hubungan perburuhan sebagai berikut :¹⁴

- a. Masalah Kebebasan Berserikat

Mengkaji masalah perburuhan tidak akan terlepas dari keberadaan serikat pekerja dan juga pemogokan, yang keduanya merupakan hak setiap pekerja yang dilindungi oleh perundang-undangan. Eksistensinya pun telah diakui oleh Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Untuk menghadapi kemungkinan tindakan yang tidak adil dari pengusaha, para pekerja bergabung dengan serikat pekerja untuk memperjuangkan aspirasinya. Serikat pekerja akan mewakili dan memperjuangkan suara hak-hak pekerja yang bergabung, atau yang tidak bergabung dengan serikat pekerja itu. Hal inilah yang disebut dengan *collective bargaining*. Rasio dari aspirasi secara kolektif dibandingkan dengan secara individual adalah bahwa posisi pekerja akan lebih kuat apabila mereka secara kolektif bernegosiasi dengan pengusaha, dibandingkan secara individual.

- b. Kelayakan Upah

Kelayakan Upah adalah masalah yang juga menjadi pemicu hubungan antagonistik antara buruh dan pengusaha. Masalah upah biasanya menjadi materi yang dinegosiasikan oleh serikat buruh atau serikat pekerja. Pengupahan, meskipun telah ada undang-undang yang mengaturnya, tetap saja menjadi pemicu. Karena bagaimanapun, untuk mencapai margin usaha yang besar, sebuah perusahaan harus menekan sedapat mungkin biaya operasional perusahaan, yang salah satu komponennya adalah upah buruh. Undang-undang

No. 13 Tahun 2003 menyebutkan, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi

¹⁴Heru Suyanto, *Kontroversi Buruh dan Pengusaha*, Jakarta; HS Publishing, 2012

kemanusiaan (Pasal 88, ayat 1). Artinya secara normatif buruh berhak atas penghidupan yang layak dan memenuhi standar minimum kebutuhan buruh. Dalam prakteknya, akibat buruh yang dianggap tidak mengerti soal-soal hukum, pelanggaran atas aturan pengupahan ini banyak terjadi di perusahaan-perusahaan. Apalagi daya tawar buruh yang semakin rendah di tengah krisis ekonomi. Tidak jarang sesama buruh terjadi perpecahan akibat ketidakserempakan dalam menghadapi tuntutan pengupahan.

Perbedaan penafsiran upah minimum antara buruh dan pengusaha adalah menjadi masalah yang mengakibatkan hubungan perburuhan semakin tidak harmonis. Dalam undang-undang yang baru, disebutkan sebagai berikut:

Pasal 88 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

- (1) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat 3 huruf a dapat terdiri atas :
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten / kota.
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten / kota.
- (2) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak.
- (3) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati / Walikota.
- (4) komponen serta pelaksanaan terhadap pencapaian kebutuhan hidup yang layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Aturan pengupahan sebagaimana disebutkan di atas, jelas tidak menunjukkan suatu ketegasan tentang standar kebutuhan fisik manusia. Karena itu penyusunan peraturan operasional harus dibuat. Sebagai gambaran, protes buruh atas pengupahan itu telah terjadi cukup panjang. Di zaman Orde Baru misalnya, kebijakan pengupahan sangat jauh dari rasa keadilan. Sebagaimana catatan YLBHI yang dikutip oleh Kurniawan Desiarto, upah bukan lagi yang ditentukan oleh hasil kerja dan kuatnya industri, tapi menjadi semacam hubungan karitatif pengusaha terhadap buruhnya. Konsep nilai kerja yang dalam logika ekonomi berkedudukan simetris dengan hasil, menjadi nilai kerja yang tidak bermakna. Bahkan sejak tahun 1969 lembaga bernama Dewan Pengupahan Nasional berwenang menentukan tingkat upah buruh tanpa didasarkan pada hukum permintaan-penawaran tenaga kerja dipasar.

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah hal yang paling ditakuti oleh para buruh atau pekerja. Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang juga ditentang oleh banyak serikat buruh, telah melapangkan jalan bagi mudahnya PHK terhadap buruh. Kemudahan ini terjadi akibat dihapuskannya keharusan pengusaha untuk meminta izin melakukan PHK kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) Daerah dan Pusat yang berada di bawah Departemen Tenaga Kerja, sebagaimana diatur sebelumnya dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Dalam pasal 10 disebutkan, PHK yang dilakukan tanpa memperoleh izin batal demihukum.

Undang-undang yang baru, telah mengalihkan mekanisme penyelesaian perburuhan dari P4 Daerah atau Pusat kepada sebuah lembaga yang disebut dengan pengadilan Industrial yang akan menjadisebuah kamar khusus di Pengadilan Negeri. Proses penyelesaian perselisihan perburuhan pun kemudian akan menjadi subyek dari prosedur hukum dalam hukum perdata.

Pasal 151 ayat 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan “dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dengan dihapuskannya P4, keharusan meminta izin untuk PHK pun menjadi hilang. Keterlibatan organisasi buruh dan pengusaha di komposisi melalui sistem “hakim ad hoc” yang berasal dari unsur buruh dan pengusaha. Sementara sebagian besar keluhan buruh akan ditangani melalui “arbitrase sukarela” melalui forum yang disebut “forum bipartit” atau lembaga kerjasama bipartit antara pengusaha dengan buruh sebagai pribadi di tempat kerja masing-masing.

d. Tidak adanya peningkatan skill bagi buruh.

Peningkatan skill atau keterampilan kerja hanya menjadi monopoli eksekutif-eksekutif perusahaan. Buruh atau pekerja, sebagai ujung tombak kegiatan produksi jarang sekali mendapat fasilitas peningkatan skill. Padahal dalam konsepnya yang normatif, semakin tinggi tingkat keterampilan buruh, maka semakin tinggi tingkat produktifitas dan efektifitas kerja yang dilakukannya. Meskipun undang-undang telah mengatur keharusan pelatihan kerja, perusahaan biasanya hanya melakukannya sebatas memenuhi kewajiban undang-undang.

Kalaupun dilakukan, hanya sebatas seorang buruh melakukan kerja-kerja kasar yang sangat rendah.

5. Konstruksi Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Dalam Rangka Tercapainya Asas Keadilan

Dalam sistem outsourcing, konstruksi hukumnya yaitu adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna. Diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna, dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Contohnya ada 10 orang pekerja outsourcing dengan kontrak kerja Rp 10.000.000,00, per bulan kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil hak atau bagian atau memotong sekian persennya, sisanya dibayarkan kepada pekerja di perusahaan pengguna. Jadi konstruksi hukum semacam ini merupakan perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan sejumlah uang, hal ini merupakan perbudakan modern.

Di lain pihak outsourcing juga menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu jelas tidak menjamin adanya kesejahteraan, karena seorang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus atau berakhir dan tidak akan bekerja lagi. Akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi, sehingga kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsourc*e dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Kalau kesejahteraan tidak terjamin, jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sayangnya putusan MK terhadap outsourcing bersifat kabur, tidak dikabulkan atau menolak karena dipandang tidak cukup beralasan. Berdasarkan pertimbangan MK, Pasal 64 - 66 UU Ketenagakerjaan, mendapat perlindungan kerja dan syarat-syarat yang sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya, terlepas dari jangka waktu tertentu yang mungkin menjadi syarat perjanjian kerja demikian dalam kesempatan yang tersedia, maka perlindungan hak-hak buruh sesuai dengan aturan hukum dalam UU Ketenagakerjaan, tidak terbukti bahwa hal itu menyebabkan sistem outsourcing merupakan perbudakan modern dalam proses produksi. Tidak semua hakim MK, sependapat dengan putusan itu, terdapat dissenting opinion (pendapat berbeda) dari hakim konstitusi Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S. dan Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H.

Kebijakan “outsourcing” yang tercantum dalam Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan men-downgrading-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha / pemberi kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak dan syarat-syarat perjanjian kerja baik yang materiil maupun yang formil. Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak, yang meliputi asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian. Pada asas kebebasan berkontrak, terdapat kebebasan kehendak yang mengimplikasikan adanya kesetaraan minimal. Di sini antara pekerja dengan pemberi kerja harus mempunyai kedudukan yang sama tidak dalam kedudukan sub-ordinasi (di bawah perintah) harus sebagai mitra kerja. Pada asas kekuatan mengikatnya kontrak, ditentukan oleh isi kontrak itu sendiri, kepatutan atau iktikad baik, kebiasaan dan peraturan perundang-undangan. Sebaiknya pemerintah merevisi UU Ketenagakerjaan dan melarang tenaga kerja Outsourcing di berlakukan di perusahaan-perusahaan atau menghapus Permennakertrans No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pemerintah harus tegas dan harus mampu mengakomodir usulan-usulan dari pihak Organisasi-organisasi buruh yang sering menyuarakan tentang keadilan dan kesejahteraan buruh. Jangan hanya

dijadikan corong dan melindungi pengusaha saja, tapi juga harus memperhatikan rasa keadilan dan kesejahteraan kaum buruh.

Di dalam Revisi UU Ketenagakerjaan yang baru nantinya harus memuat tentang perlindungan buruh atau pekerja, terutama tentang hak dan kewajiban tenaga kerja dan menghilangkan seluruh Peraturan-Peraturan tentang outsourcing, semua pekerja ditempatkan sebagai mitra atau partner di dalam perusahaan dan nada rasa memiliki yang tinggi dari pihak pekerja, sehingga akan terjalin hubungan simbiosis yang saling menguntungkan.

C. SIMPULAN

Hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa itu sendiri dimuat dalam perjanjian kerja yang berisikan tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawannya sedangkan hubungan hukum antara perusahaan-penyedia tenaga kerja dengan Perusahaan pemberi pekerjaan dimuat dalam perjanjian kerjasama yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha / pemberi kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak dan syarat-syarat perjanjian kerja baik yang materiil maupun yang formil. Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak, yang meliputi asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian. Pada asas kebebasan berkontrak, terdapat kebebasan kehendak yang mengimplikasikan adanya kesetaraan minimal. Di sini antara pekerja dengan pemberi kerja harus mempunyai kedudukan yang sama tidak dalam kedudukan sub-ordinasi (di bawah perintah) harus sebagai mitra kerja. Pada asas kekuatan mengikatnya kontrak, ditentukan oleh isi kontrak itu sendiri, kepatutan atau iktikad baik, kebiasaan dan peraturan perundang-undangan. Sebaiknya pemerintah merevisi UU Ketenagakerjaan dan melarang tenaga kerja Outsourcing di berlakukan di perusahaan-perusahaan atau menghapus Permennakertrans No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pemerintah harus tegas dan harus mampu mengakomodir usulan-usulan dari pihak Organisasi-organisasi buruh yang sering menyuarakan tentang keadilan dan kesejahteraan buruh. Jangan hanya dijadikan corong dan melindungi pengusaha saja, tapi juga harus memperhatikan rasa keadilan dan kesejahteraan kaum buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Sofmedia, Medan
- Budiono, Abdul Rachmad, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Indeks
- Damanik, Sehat, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta; DSS Publishing

- Hakim, Lukman. "Rekonstruksi Peran Negara dalam Penyelenggaraan Negara secara Konstitusional". *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 40 No.2, April 2011. Semarang: FH Universitas Diponegoro
- Ibrahim, Zulkarnain, Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif, *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 13 No. 3 September 2013
- I Wayan Nedeng, 2003, *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing Dan PKWT*, PT Lembangtek, Jakarta
- Kilpatrick, Claire, Has New Labour Reconfigured Employment Legislation. *Industrial Law Journal*: Vol.32, No.3, September 2003
- Latupono, Barzah, Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon, *Jurnal Sasi* Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011
- Lumingas, Nicky E.B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing, *Lex et Societatis*, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013
- Mertokusumo, Sudikno., *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta 2010
- Mochtar, Dewi Astutty dkk., 2012, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bayumedia Publishing, Malang
- Pramono, Agus. "Qua Vadis Perpolisian Komunitas? (Community Policing)". *Jurnal Masalah-masalah Hukum*, Vol. 40 No. 4. Oktober 2011. Semarang: FH Universitas Diponegoro
- Qorashi, Baqir Sharief., 2007, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, (Penerjemah: Ali Yahya), Penerbit Al-Huda, Jakarta
- Ritzer, George dan Douglas J. Goodman, 2009, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern* (Penerjemah: Nurhadi), Sinar Grafika, Jakarta
- Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta; Sinar Grafika
- Sonhaji, Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Majalah Masalah-Masalah Hukum* Vol. 36 No. 2 April-Juni 2007
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta
- Suseno, Franz Magnis, 1990, *Kuasa dan Moral*, Jakarta; PT. Gramedia
- Suyanto, Heru, 2012, *Kontroversi Buruh dan Pengusaha*, Jakarta, HS Publising
- Warassih, Esmi., 2005, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, PT Suryandaru Utama, Semarang
- Widjaja, Amin., 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Harvarindo, Jakarta.

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

-----, Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

-----, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

-----, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik
Indonesia No. 12 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian
Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain