

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG BEKERJA DIPERUSAHAAN  
PENYALUR JASA TENAGA KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003**

**Oleh:**

Kolahman Saragih, SH, MH.

NIDN :0125106201

Dosen Fak. Hukum Universitas Simalungun (USI)

Mahasiswa Doktor Ilmu Hukum USU

**Email:** [rajatalun.simalungun@yahoo.com](mailto:rajatalun.simalungun@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Rumusan konstitusional bisa melihat dengan jelas bahwa Negara akan menjamin bahwa setiap warga negaranya akan memperoleh perlindungan baik dibidang politik, ekonomi, keadilan sosial, kesejahteraan, bagi seluruh rakyat Indonesia sebagai perwujudan masyarakat adil dan makmur. Keadilan adalah hak setiap warga negara Indonesia, dalam posisi yang sama harus memperoleh bagian yang sama, termasuk Buruh secara umum. Ternyata kita melihat dan merasakan bahwa apa fakta-fakta di dalam kehidupan buruh sehari-hari, terlihat jelas *gali tutup lobang itu biasa*. Dengan konsekuensi amanah konstitusional Undang-Undang Dasar 1945 tersebut untuk mengwujudkan cita-cita tanggung jawab negara, Pemerintah melahirkan regulasi ketenagakerjaan yang di tuangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja (Jamsostek). Kesemuannya ini mengatur norma-norma lalulintas Ketenagakerjaan di Indonesia. Terlihat jelas, bahwa berbagai hal-ikhwal yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut mulai dari: Landasan, Kesempatan, Perencanaan, Pelatihan, Penempatan, Perluasan, Penggunaan, Hubungan, Perlindungan, Pengupahan, Kesejahteraan dan Hubungan Industrial, *Pembinaan, Pengawasan, Penyidikan dan Ketentuan Pidana dan Sanksi Administrasi*, dan seterusnya. Sistem perekrutan tenaga kerja outsourcing sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sistem perekrutan buruh/pekerja pada umumnya. Perbedaannya, pekerja/buruh ini direkrut oleh Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja, bukan oleh Perusahaan user (Pemakai kerja) secara langsung. Nanti oleh Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja, akan mengirimkan ke perusahaan user (pemakai kerja) yang membutuhkannya. Dalam sistem ini, perusahaan penyedia jasa outsourcing melakukan pembayaran terlebih dahulu kepada pekerja/buruh. Selanjutnya mereka menagih ke perusahaan user (pemakai kerja) sebagai pengguna jasa. Pekerja/buruh ini biasanya bekerja berdasarkan kontrak, dengan perusahaan penyedia jasa outsourcing, bukan dengan perusahaan user (pengguna jasa).

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Buruh, Penyalur Pekerja.

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Terlihat jelas, “bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Bagi setiap warga negara

bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan. Rumusan ini sudah baku dalam Pasal 27, 28 Undang-Undang Dasar 1945. Dan apa makna dari pada rumusan ini terlihat jelas “bahwa Negara harus bertanggung jawab untuk memberikan hak

atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada setiap warga negara sebagai hak konstitusionalnya”.

Dengan rumusan konstitusional itu pula kita bisa melihat dengan jelas bahwa Negara akan menjamin bahwa setiap warga negaranya akan memperoleh perlindungan baik dibidang politik, ekonomi, keadilan sosial, kesejahteraan, bagi seluruh rakyat Indonesia sebagai perwujudan masyarakat adil dan makmur. “Keadilan adalah hak setiap warga negara Indonesia, dalam posisi yang sama harus memperoleh bagian yang sama, termasuk Buruh secara umum”. Ternyata kita melihat dan merasakan bahwa apa fakta-fakta di dalam kehidupan buruh sehari-hari, terlihat jelas “gali tutup lobang itu biasa”.

Dengan konsekuensi amanah konstitusional Undang-Undang Dasar 1945 tersebut untuk mengwujudkan cita-cita tanggung jawab negara, Pemerintah melahirkan regulasi ketenagakerjaan yang di tuangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja (Jamsostek). Kesemuanya ini mengatur norma-norma

lalulintas Ketenagakerjaan di Indonesia. Terlihat jelas, bahwa berbagai hal-ikhwal yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut mulai dari : Landasan, Kesempatan, Perencanaan, Pelatihan, Penempatan, Perluasan, Penggunaan, Hubungan, Perlindungan, Pengupahan, Kesejahteraan dan Hubungan Industrial, Pembinaan, Pengawasan, Penyidikan dan Ketentuan Pidana dan Sanksi Administrasi, dan seterusnya.<sup>1</sup>

Menurut penulis ada beberapa hal-ikhwal yang sangat mendesak untuk dilakukan oleh pemerintah sebagai Pembina, Pengawas, Penyidik, Ketentuan pidana dan Administrasi dibidang ketenagakerjaan. Peranan penting Negara/Pemerintah ini sangat mendesak untuk memberikan penegakan, kepastian hukum disatu sisi, dan perlindungan nasib buruh disisi lain.

Terlihat jelas, dari judul tulisan ini bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh yang bekerja diperusahaan jasa tenaga kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan, ditinjau dari Hukum Administrasi Negara. Objek administrasi negara itu (Hukum pemerintah) itu menguji hubungan hukum istimewa yang diadakan akan memungkinkan para pejabat

<sup>1</sup> Undang-undang No. 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4279.

administrasi negara melakukan tugas mereka yang khusus.<sup>2</sup>

Yang dimaksud dengan hukum administrasi negara ialah himpunan peraturan-peraturan tertentu yang menjadi sebab maka negara berfungsi (beraksi). Maka peraturan-peraturan itu mengatur hubungan-hubungan antara tiap-tiap warga negara dengan pemerintahnya. Dari defenisi tersebut ternyata bahwa hukum administrasi negara adalah hukum yang mengatur sebagian lapangan pekerjaan administrasi negara. Sedangkan yang lain diatur oleh hukum tata negara. Oleh karena itu dalam setiap negara moderen campur tangan pemerintah banyak sekali dalam kehidupan sehari-hari, yakni berupa campur tangan dibidang politik, ekonomi, sosial budaya dan teknologi, termasuk dibidang ketenagakerjaan. Perlindungan Tenaga Kerja menurut Hukum Administrasi Negara (HAN), terlihat jelas di dalam pergaulan ditengah-tengah masyarakat banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subjek hukum itu. Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum (*rechtsbentrekking*), yang berintraksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum.<sup>3</sup> Agar hubungan hukum antarsubjek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang dan adil, dalam arti

setiap subjek hukum didapatkan apa yang menjadi haknya, dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, hukum sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. Aturan main yang mengatur hubungan hukum tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum agar masing-masing subjek hukum itu dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Di samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan sebagai subjek hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindung, perlindungan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat juga terjadi karena pelanggaran hukum.
2. Pelanggaran hukum terjadi karena subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum. Ini-lah fungsi hukum sebagai instrumen pengatur dan instrumen perlindungan. Karenanya,

<sup>2</sup> Viktor Situmorang, *Dasar-Dasar Hukum Administrasi Negara*, Bina Aksara, Jakarta 1989, hlm. 4.

<sup>3</sup> Ridwan, HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, 16.

tujuan hukum itu adalah untuk mengatur masyarakat secara damai, hukum menghendaki perdamaian, dan perdamaian diantara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia tertentu, baik materil, maupun moril, kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda dan sebagainya terhadap yang merugikannya. Tujuan hukum itu akan dapat dicapai jika masing-masing subjek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah (Negara) dengan warga negara adalah “ Hukum Administrasi negara”, atau hukum perdata, tergantung dari sifat dan kedudukan pemerintah (negara) dalam melakukan tindakan hukum tersebut. Telah disebutkan bahwa pemerintah(negara) memiliki 2 (dua) kedudukan hukum, yakni :

1. Sebagai wakil dari badan hukum publik (*publiek rechtspersoon, public legal entity*) ;
2. Sebagai pejabat (*ambtsdrager*) dari jabatan pemerintahan.

Ketika pemerintah melakukan tindakan hukum dalam kapasitasnya sebagai wakil dari badan hukum, tindakan

tersebut diatur dan tunduk pada ketentuan hukum keperdataan, sedangkan ketika pemerintah bertindak dalam kapasitasnya sebagai pejabat, tindakan itu diatur dan tunduk pada hukum administrasi negara.<sup>4</sup> Oleh karena itu, hukum harus memberikan perlindungan hukum bagi warga negara. F.H. Van Der Burg dan kawan-kawan mengatakan bahwa “Kemungkinan untuk memberikan perlindungan hukum merupakan hal penting ketikan pemerintah bermaksud untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu terhadap sesuatu, yang oleh karena tindakan atau kelalaian itu melanggar hak orang-orang atau kelompok tertentu”. Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan ditetapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum. Namun, seperti yang disebutkan Paulus E. Lotulung, masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan.

## 1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimanakah *Substansi* Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Bekerja diperusahaan Penyalur Jasa Tenaga Kerja dilihat

<sup>4</sup> Sudikno Mertokusumo, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet, Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm, 140.

dari Aspek Hukum Administrasi Negara?

- 2) Bagaimanakah *Bentuk* Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Bekerja diperusahaan Penyalur Jasa Tenaga Kerja (Outsorcing) dilihat dari Aspek Hukum Administrasi Negara?
- 3) Bagaimanakah *Model* Hubungan Hukum antara Buruh Outsorcing dengan Perusahaan Outsorcing di satu sisi, dan Hubungan Hukum antara Perusahaan Pemakai Kerja (Pabrik) dengan Buruh Outsorcing di sisi lain ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui substansi perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja yang bekerja diperusahaan penyalur jasa tenaga kerja (Outsorcing)
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja diperusahaan penyalur jasa tenaga kerja (Outsorcing).
3. Untuk mengetahui Model hubungan hukum antara buruh Outsorcing dengan perusahaan Outsorcing di satu sisi, dan hubungan hukum antara perusahaan pemakai kerja (pabrik) dengan buruh di sisi lain.

### 1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat akademik, untuk menambah wawasan mengenai pemberian perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja di Indonesia oleh negara, khususnya buruh yang bekerja di perusahaan penyalur jasa tenaga kerja(Outsorcing).
- 2) Manfaat praktis, untuk memberi masukan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan lalu lintas perburuhan di Indonesia, dan mencari langkah-langkah untuk meningkatkan perlindungan yang maksimal kepada buruh dan sekaligus untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya.

### 1.5 Metode Penelitian

#### 1) Pengertian

Penulis akan memanfaatkan metode penelitian normatif yuridis. Metode penelitian hukum sekalipun disebut yuridis normatif, namun selalu menggunakan pendekatan multi disiplin, dan ini-lah yang dibenarkan oleh para ilmuwan hukum.

Metode penelitian yuridis normatif bersasaran meneliti Undang-undang, Putusan-putusan pengadilan dan perpustakaan, yaitu bibliografi hukum. Bibliografi hukum berbeda dengan bibliografi ilmu lain. Tentunya

peneliti bidang hukum berbeda dengan peneliti ilmu lain, karena terdapat bentuk khusus yang diperlukan untuk memahami dan menguasai bahasa hukum.

## 2) Sumber Sukender

Komponen bibliografi hukum yang penting, yaitu sumber sikunder. Sumber sikunder ini meliputi buku teks, risalah, komentar, pernyataan-pernyataan dan majalah-majalah yang menjelaskan dan memaparkan hukum kepada praktisi, ilmuan dan mahasiswa untuk study hukum sarjana dan pascasarjana.

## 3) Pelaksanaan Penelitian

Untuk memperoleh sumber sikunder, yaitu bahan pustaka terutama yang menelaah (membahas) proses perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja khususnya di perusahaan penyalur jasa tenaga kerja (*Outsourcing*/Alih daya), dan persoalan perburuhan/Ketenagakerjaan dari masa ke masa. Dan literatur-literatur yang terkait dengan ketenagakerjaan/perburuhan di Indonesia. Dan buku-buku teks lain yang berkaitan dengan yang sedang diteliti.

Sebelum pengumpulan data dilakukan, terlebih dahulu dicari teori-teori tertentu, baik teori dasar (*Grend theory*), teori menengah (*minddle theory*), dan teori tarapan (*Applied*

*theory*). Dan dari teori-teori tersebut dilakukan asumsi tertentu, dan bari kemudian dilakukan pengumpulan data diperpustakaan, sehingga penelitian ini merupakan juga penelitian dengan pendekatan yang bersifat deduktif.

## II. PEMBAHASAN

### 2.1 Substansi Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Bekerja di Perusahaan Penyalur Jasa Tenaga Kerja di lihat dari Aspek Hukum Administrasi Negara

#### A. Pintu Masuk Menuju Hukum Administrasi Negara

Bahwa sebagai pintu masuk kita untuk membahas persoalan Ketenagakerjaan/perburuhan di Indonesia tentu kita awali dari jaminan konstitusi kita sebagai hukum dasar yang harus kita pegang teguh untuk mengelola persoalan-persoalan kemasyarakatan, berbangsa dan bernegara, termasuk didalamnya ikhwal ketenagakerjaan. Dan didalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 dinyatakan dengan tegas bahwa “ setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Rumusan ini dapat dimaknai bahwa “ negara bertanggung jawab untuk memberikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada

setiap warga negara sebagai hak konstitusionalnya. Tentu bila kita lihat lebih jauh lagi ke belakang bagaimana pengaturan dan regulasi Internasional terkait perburuhan terlihat jelas pada dasarnya untuk melindungi hak-hak dasar buruh/pekerja sekaligus perlindungan terhadap Hak Asasi manusia (HAM) ditempat kerja dikenal beberapa konvensi dasar Internasional Labour Organization (ILO) antara lain sebagai berikut :

- 1) Kebebasan berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan No. 98)
- 2) Bebas diskriminasi/anti diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan No. 111)
- 3) Pelarangan kerja paksa (Konvensi ILO No. 29 dan No. 105)
- 4) Perlindungan Anak (Konvensi ILO No. 138 dan No. 182).

Sebagai konsekuensi yuridis regulasi pengaturan dunia perburuhan/ketenagakerjaan Internasional maka Indonesia mengikuti langkah-langkah tersebut dengan melakukan ratifikasi-modifikasi dan regulasi peraturan perundang-undang dibidang ketenagakerjaan. Salah satu pengaturan tersebut adalah undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Secara peradaban manusia berkeadilan bekerja itu

merupakan cara manusia meningkatkan kesejahteraannya sendiri. Dan hakekat hukum juga memungkinkan manusia itu untuk meraih dan menikmati keadilan. Maka untuk mengatur dan memayungi segala kepentingan yang terkait, negara akan melahirkan hukum, dan salah satu diantaranya undang-undang ketenagakerjaan. Pasal yang sangat kontravesial dari undang-undang No. 13 tahun 2003 terdapat pada Pasal 64-65 dan 66, dimana Pasal tersebut sebagai dasar dilegalkannya “ Sitem Perusahaan Penyalur Jasa Tenaga Kerja/Buruh, yang lazim juga disebut, Outsorcing (Alih daya)”.

### **B. Apa itu Outsorcing**

Bila merujuk pada Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, outsorcing (alih daya) dikenal sebagai Penyedia Jasa Tenaga Kerja seperti apa yang diatur dalam Pasal 64-65 dan 66. Dalam dunia Psikologi Industri, tercatat karyawan outsorcing adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga outsorcing. Awalnya, perusahaan outsorcing menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak memperdulikan jenjang karir. Seperti

*Cleaning Service, Cating,* Pengangkutan buruh, Satuan pengaman (Satpam), Pembantu pertambang. Namun belakangan berkembang, penggunaan tenaga kerja *outsourcing* itu semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan.

Dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan user (Pemakai kerja) tidak perlu repot menyediakan fasilitas yang berhubungan dengan hak-hak normatif. Mislanya, pasangan, uang penghargaan masa kerja, perumahan, perobatan, Jamsostek, lembur, cuti dan lain-lain. Sebab yang bertanggung jawab dalam hal ini adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Meski menguntungkan perusahaan *outsourcing*, namun sistem ini merugikan untuk perkerj/buruh *outsourcing*. Selain tidak ada jenjang karir, gaji murah, perjanjian kerja sepihak, dan gaji para pekerja cenderung dipotong perusahaan induk. Dan persentasi pemotongan gaji ini bisa mencapai 30% sebagai jasa bagi perusahaan *outsourcing*. Celakanya lagi, tidak semua pekerja/buruh mengetahui berapa besar potongan gaji yang diambil oleh perusahaan *outsourcing* atas jasanya memberi pekerjaan diperusahaan *user* itu.

### C. Sistem Kerja *Outsourcing*

Sitem perekrutan tenaga kerja *outsourcing* sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sistem perekrutan buruh/pekerja pada umumnya. Perbedaannya, pekerja/buruh ini direkrut oleh Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja, bukan oleh Perusahaan user (Pemakai kerja) secara langsung. Nanti oleh Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja, akan mengirimkan ke perusahaan user (pemakai kerja) yang membutuhkannya. Dalam sistem ini, perusahaan penyedia jasa *outsourcing* melakukan pembayaran terlebih dahulu kepada pekerja/buruh. Selanjutnya mereka menagih ke perusahaan user (pemakai kerja) sebagai pengguna jasa. Pekerja/buruh ini biasanya bekerja berdasarkan kontrak, dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, bukan dengan perusahaan user (pengguna jasa).

### D. Kontroversi Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Salah satu kritikan tajam yang dilontar ahli terhadap Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah dari Prof. Aloyisius Uwiyono, guru besar Hukum Perburuhan Universitas Indonesia(UI), mengatakan Undang-undang No. 13 tahun 2003 itu adalah Undang-undang Kanibalisme. Pemerintah dan DPR terlalu



memaksakan lahirnya undang-undang ketenagakerjaan ini. Terlebih lagi, karena Rancangan Undang-undang(RUU)

Ketenagakerjaan ini tidak didukung oleh selembarpun naskah akademik sehingga substansi pasal-pasal nya penuh dengan inkonsistensi. “Tidak applicable !”, maka undang-undang disebut undang-undang Kanibalisme. Dibagian lain menurut Prof. Aloysius Uwiyono mengemukakan bahwa undang-undang ini akan sulit diimplementasikan di lapangan karena mekanisme penyelesaian sengketa perburuhan sangat merugikan pihak buruh. Solusi yang ia tawarkan berupa pengadilan perburuhan yang prodeo alias gratis, bukan sesuatu yang terlalu akademis. Bukan pula pula idealis, tapi, ini untuk supaya bisa diterima. Apa gunanya membuat undang-undang tebal-tebal itu, kalau tidak efektif.<sup>5</sup>

Kenapa disebut Kanibalisme?, pertama, karena mengenai masalah inkonsisten antara pasal yang satu dengan yang lain. Ini akan menimbulkan ketidakpastian hukum. Tentunya, ini akan tidak bisa menciptakan hubungan industrial di tempat kerja, baik pengusaha maupun

pekerja menjadi tidak pasti, mana yang harus diberlakukan. Misalnya, ketentuan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Itu di satu pihak PKWT ini bisa dilakukan atas dasar jangka waktu. Tapi ada pasal lain menyatakan bahwa Perjanjian Kerja untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap tidak boleh diatur dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kedua, ketentuan tentang *Outsourcing* yang ramai dibicarakan publik itu. Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja itu dipersyaratkan harus ada hubungan kerja dengan pekerjanya yang hendak di-*outsorce*-kan(Penyalar kerja) ke user (pemakai kerja).<sup>6</sup>

#### **E. Kenapa disebut Kanibalisme**

Karena undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini bercampur aduk, diantaranya ada Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, PNPk No. 02 tahun 1993, tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT), kemudian Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150, kemudian dimodifikasi lagi mengarah pada Keputusan Menteri

<sup>5</sup> <http://www.gajimu.com/main/tips-karir/untung-rugi-sistem-201coutsourcing201d>, diakses tanggal 31 Agustus 2017, pukul 15.00 wib.

<sup>6</sup> [www.hukumonline.com/berita/baca/hol8212/p-kelebrob-a-uwiyono-uu-ketenagakerjaan-uu-kanibalisme](http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol8212/p-kelebrob-a-uwiyono-uu-ketenagakerjaan-uu-kanibalisme), diakses tanggal 31 Agustus 2017.

Tenaga Kerja No. 78 tahun 2001. Dengan dicampur aduknya yang satu sama lain saling inkonsisten, dan tanpa *academic draft*, maka disebut kanibalisme.

#### **F. Langkah Pemecahan Masalah**

Sejatinya ada beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk memecahkan masalah ini, antara lain, *Pertama*, dalam era globalisasi yang begitu ketat persaingan, maka buruh pengusaha itu harus bersatu. Supaya bersatu, tentunya hubungan yang harus diciptakan adalah hubungan kemitraan, bukan hubungan konflik. Sementara Undang-undang No. 13 tahun 2003, maupun konsep Rancangan Undang-undang (RUU) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) itu paradigmanya masih paradigma konflik. Tidak mengarah pada hubungan kemitraan. *Kedua*, kalau arahnya pada hubungan kemitraan tentu harmonisasi-harmonisasi akan terjalin satu sama lain. Dan kalau toh juga terjadi perselisihan, solusinya adalah bagaimana hubungan kemitraan yang sempat terganggu oleh suatu perselisihan itu masih bisa dipelihara. Artinya, oke terjadi sengketa, konfliknya jangan berkepanjangan tetapi kembali lagi pada hubungan kemitraan. *Ketiga*, perlunya dibangun sebuah institusi

atau lembaga yang khusus menangani hal ini, yaitu *Alternative dispute resolution (ADR)*. Dengan ADR ini pada dasarnya adalah didasarkan pada paradigma untuk menyelesaikan persoalan, bukan untuk memenangkan perkara. Artinya salah satu pihak bukan berisi keras untuk memenangkan perkaranya, tetapi menyelesaikan persoalan.

Kalau memenangkan perkara berarti memang benar-benar konflik, tentu melalui pengadilan, dimana ujungnya kalah-menang. Jadi dalam hal ini kalau menyelesaikan persoalan itu bukan soal kalah-menang, akan tetapi mengarah kepada *win-win solution*. Oleh karena itu, kalau hubungan kemitraan itu bisa diciptakan supaya hubungan kemitraan itu tetap berlanjut, maka ADR itu merupakan solusi yang tepat.

#### **2.2 Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang bekerja diperusahaan Penyalur Tenaga Kerja (*Outsourcing*) dilihat dari Aspek Hukum Administrasi Negara**

Bila ditelusuri secara seksama dengan nasib buruh/pekerja diperusahaan penyalur jasa tenaga kerja dihampir seluruh sektor kehidupan, terlihat jelas eksploitasi manusia diatas manusia, jual beli

tenaga(darah) manusia telah terjadi. Dimana upah murah, jam kerja panjang, jaminan sosial yang tak jelas, hubungan kerja sepihak (perjanjian kerja), kontrak kerja singkat membuat nasib kehidupan buruh/pekerja semakin lama semakin termanjalkan. Dengan demikian disamping terjadinya pelanggaran hak asasi manusia (HAM), dan akan melahirkan kemiskinan struktural. Dimana hak-hak dasar pekerja/buruh yang sudah dijamin Undang-undang, baik skala Nasional maupun Internasional namun pelaku-pelaku bisnis tenaga kerja itu memanfaatkan keterbatasan lapangan kerja untuk meraup keuntungan. Oleh karenanya dibutuhkan peranan pemerintah (Negara) untuk memberi perlindungan, kepastian hukum terhadap hak-hak dasar buruh/pekerja.<sup>7</sup>

#### **A. Peran Negara dalam Mengawasi Praktek Outsourcing**

##### **1. Pengertian Pengawasan**

Harold Kontz dan Cryill O Donnel, dalam bukunya *Principles of Management* mengemukakan *Plenning and Controlling are the two sides of the same coin*. Artinya

bahwa perencanaan dan pengawasan merupakan kedua belahan mata uang yang sama. Maka cukup jelas defenisi kata pengawasan adalah proses pengamatan dan pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>8</sup>

Dan dari defenisi tersebut terlihat jelas bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan itu sendiri. Dan jelas bahwa tanpa perencanaan, pengawasan tidak mungkin dilakukan, karena tidak ada pedoman untuk melakukan pengawasan itu. Sebaliknya perencanaan tanpa pengawasan mengakibatkan timbulnya penyimpangan-penyimpangan yang serius tanpa ada alat untuk mencegahnya. Dan oleh karena perencanaan, pengawasan itu satu kesatuan yang tak dapat dipisah-pisahkan maka perlu adanya standarisasi sebagai rujukan untuk melaksanakan pengawasan itu

<sup>7</sup> Komunitas Pekerja Kota Tasikmalaya, 18 Desember 2012, Website internet :[https://www.facebook.com/permalink.php?id=628735520499620&story\\_fdid=646336595406179](https://www.facebook.com/permalink.php?id=628735520499620&story_fdid=646336595406179), diakses tanggal 17 Oktober 2014.

<sup>8</sup> Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Pemda Tk I Sumatera-utara, Medan, 2005, hln, 93.

sendiri khususnya dibidang perburuhan baik skala nasional maupun Internasional.

## 2. Standar Pengawasan

Standard adalah ukuran yang ditetapkan atas dasar mana tugas-tugas yang dilaksanakan dapat diukur. Standar-standard dapat bersifat fisik, dalam arti bahwa standard-standard itu menunjukkan kuantitas-kuantitas pada macam-macam produk, kesatuan-kesatuan jasa, jam kerja buruh, kecepatan, volume pembatalan dan banyak dasar ukuran lain yang bersifat fisik. Standard-standard dapat pula dinyatakan dalam satuan-satuan uang, ongkos-ongkos, pendapatan-pendapatan atau investasi-investasi, demikian Harold Koontz.

### **B. Sumber dan Dasar Hukum Pengawasan**

Secara harfiah pengawasan terdapat didalam kamus Bahasa Inggris dipersamakan dengan “*supervise*”, dan diterjemahkan sebagai “mengawasi”. Dalam peraturan perundang-undangan untuk melindungi buruh/pekerja khususnya yang bekerja pada perusahaan penyalur tenaga kerja (Outsourcing), alih daya, hanya akan mempunyai arti, bila pelaksanaannya diawasi oleh

suatu tim ahli, yang langsung mengunjungi tempat-tempat buruh bekerja pada waktu-waktu tertentu. Ada paling tidak 3 (tiga) tugas pokok pengawasan yang dilaksanakan tim ahli tersebut, antara lain adalah :

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apa bila ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan dilaksanakan, dan jika tidak dilaksanakan tentu tim ahli tersebut mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut ;
2. Membantu baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka menyelami, mengetahui, memahami apa tujuan yang dikehendaki oleh peraturan dan bagaimana pelaksanaannya.
3. Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan menetapkan kebijaksanaan pemerintah. Badan pengawas ini bertugas mengawasi kesehatan kerja, keamanan kerja, dan bertanggung jawab atas pelaksanaan peraturan mengenai perlindungan bagi buruh seperti

waktu kerja, istirahat dan keamanan kerja. Pengawasan ini sendiri pelaksanaan peraturan perundang-undangan.<sup>9</sup>

### C. Konvensi ILO Nomor 81 tahun 1947.

Konvensi *International Labour Organizazion* (ILO) adalah merupakan traktat Internasional No. 81 tahun 1947 ini terdiri dari 39 Pasal (aiticles) dan disetujui pada sidang umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) ketiga puluh pada tanggal 11 Juli 1947 di Jenewa-Swiss dan telah disahkan pada tanggal 19 Juli 1947.<sup>10</sup>

Dan menurut konvensi ILO No. 81 ini mengharuskan setiap anggota ILO harus melaksanakan sistem pengawasan ditempat kerja industri. Dan sistem pengawasan ketenagakerjaan ditempat kerja harus ditarapkan diseluruh tempat kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan, dan tugas pengawasan ini dilakukan oleh Pemerintah dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja dan jajarannya sampai ketinggian yang paling bawah.

Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan menurut Pasal 3

konvensi ILO No. 81 tahun 1947, menyatakan sebagai berikut :

1. Untuk menjamin penegakan ketentuan *hukum (enforcemen of the legal provisions)* mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya;
2. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum;
3. Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan (*defects*) atau penyalahgunaan (*sbuses*) yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.

### D. Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia

Pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia selama ini diatur dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dan Undang-undang No. 3 Tahun 1951 Tentang pernyataan berlakunya undang-undang pengawasan tahun 1948. Kedua undang-undang tersebut secara eksplisit belum mengatur

<sup>9</sup> Diunduh  
:http://www.Bnp2tki.go.id/read/9719/jelang-akhir-2014-BNP2TKI-Catat-Remitasi-TKI-Capai-7747-Trlyun,html, diakses tanggal 31 Januari 2015.

<sup>10</sup> Kolahman saragih, Eksistensi Lembaga Outsorcing dan Pengawasannya menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003,hlm, 106. ( Tesis Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera-utara).

mengenai kemandirian profesi pengawas ketenagakerjaan serta supervise tingkat pusat sebagaimana dinyatakan dalam ketentuan Pasal 4, Pasal 6 konvensi ILO No. 81 tahun 1947. Pasal 4 Konvensi ILO no. 81 tahun 1947 dinyatakan sebagai berikut “ *labour inspection shall be placed the supervision and control of a central authority*”. Kemudian Indonesia meratifikasi Konvensi 110 No. 81 yang memperkuat pengaturan pengawasan ketenagakerjaan yang diamanatkan oleh undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menghadapi pergeseran nilai dan tata kelola kehidupan para pelaku industri dan pelaku usaha penyalur jasa tenaga kerja (*Outsourcing*), pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif, serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif. Dan dengan demikian dimana kepentingan pekerja/buruh disatu sisi dapat terlindungi sebagaimana mestinya. Dan di sisi lain terakomodirnya kepentingan pelaku usaha.

Pengawasan ketenagakerjaan sebagai sistem pengembangan misi dan visi dan berfungsi agar pertauran perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan.

#### **E. Pengawasan Menurut Undang-undang No. 23 tahun 1948**

1. Pengawasan perburuhan diadakan guna :
  - a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya;
  - b. Mengumpulkan bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti dan seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan;
  - c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan lainnya, (pasal 1).
2. Menteri yang diserahi urusan perburuhan mengadakan laporan tahunan tentang laporan pengawasan perburuhan.

Bagian V tentang pengusutan pelanggaran dan kejahatan di dalam Pasal 8 dinyatakan sebagai berikut : Selain dari pada pegawai yang berkewajiban mengusut pelanggaran dan kejahatan pada umumnya,

pegawai tersebut pada pasal 2 dan orang lain yang menurut undang-undang ditunjuk dan diberi kekuasaan untuk itu, kecuali diwajibkan untuk menjaga dan membantu supaya aturan dalam undang-undang ini dijalankan, diwajibkan juga untuk mengusut hal yang dikenakan hukuman tersebut pada Pasal 6. Undang-undang ini disebut Undang-undang Pengawasan perburuhan tahun 1948, (Pasal 9).

#### **F. Pengawasan Menurut Undang-undang No. 1 tahun 1970**

Dalam undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dalam Bab IV juga menyinggung sedikit tentang pengawasan yang berkaitan dengan keselamatan kerja yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 5 dinyatakan sebagai berikut ;

(1). Dinyatakan : Direktur melakukan pengawasan umum terhadap undang-undang ini, sedangkan para pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya undang-undang ini dengan membantu pelaksanaannya.<sup>11</sup>

(2). Wewenang dan kewajiban direktur, pegawai pengawasan dan ahli keselamatan kerja dalam

melaksanakan undang-undang ini diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam Bab III Pasal 3 Peraturan Kemananan Kerja Stbl. 1910 No. 406 diubah dengan Stbl. 1917 No. 497 jo. 645, 1931 No. 168 dan 1946 No. 208, lebih rinci lagi mengatur tentang pengawasan dan berbunyi sebagai berikut :

- 1) Kepala Direktur pengawasan keselamatan kerja berwenang mengadakan peraturan khusus sebagai penetapan lanjut mengenai syarat-syarat termaksud pada Pasal 2.
- 2) Dibawah pimpinan Mmenteri Perburuhan, kepada direkturat pengawasan keselamatan kerja melakukan pengawasan umum atas pelaksanaan peraturan ini, sedang dibawah pimpinannya pegawai-pegawai direkturat pengawasan keselamatan kerja melakukan pengawasan atas ditaatinya peraturan ini.
- 3) Kepala dan para pegawai pengawas direktur tersebut berwenang untuk :
  - a. Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh menteri perburuhan dengan memperhatikan peraturan

<sup>11</sup> Tim Redaksi Fokusmedia, Himpunan Peraturan Perundang-undangan tentang

Ketenagakerjaan, Komp.Panhegar Bandung, 2006,hlm,40.

khusus yang ditetapkan berdasarkan ayat (1) pasal ini mengeluarkan perintah tertulis yang ditandatangani dan diberi tanggal dan mengenal usaha pengamanan yang dianggapnya perlu untuk setiap kejadian khusus guna memenuhi syarat tersebut pada Pasal 2.

- b. Melarang pemakaian alat mesin atau alat penggerak atau bagian pelengkapannya yang membahayakan, selama usaha pengaman yang ditentukan dalam atau berdasarkan peraturan ini tidak dilakukan.

Sangat akan mempunyai arti, apabila pelaksanaannya diawasi oleh tim ahli dibidangnya. Dan harus mengunjungi tempat-tempat dimana buruh/pekerja secara rutin. Paling tidak ada 3 (tiga) tugas pokok yang harus dilakukan tim ahli tersebut, yakni :

- Melihat dengan jalan memeriksa
- Menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan dalam yang ada dalam peraturan perundang-undangan sudah dilakukan.
- Dan jika tidak demikian halnya, dan jika terjadi pelanggaran akan dilakukan tindakan penyidikan dan

mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin terlaksananya undang-undang itu.<sup>12</sup>

### **G. Pengawasan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003**

Dalam undang-undang ini yang mengtur tentang pengawasan diuraikan dalam Bab XIV Pasal 176 yang menyatakan sebagai berikut :

“Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.

Pasal 177 berisikan sebagai berikut :

“Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”.

Pasal 178 berisikan sebagai berikut :

- 1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

<sup>12</sup> Hadi Setia Tunggal, Undang-undang No. 21 Tahun 2003, tentang pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam Industri dan Perdagangan, Harvindo, Jakarta 2003, hlm, 4.



2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan keputusan presiden.

Pasal 179 berisikan sebagai berikut :

- 1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 178, pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.
- 2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Menteri.

Pasal 180 berbunyi sebagai berikut :  
Ketentuan mengenai persyaratan penunjukkan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 181 menyatakan sebagai berikut :

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib ;

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan ;

b. Tidak menyalahgunakan wewenangnya.

#### **H. Tugas Pokok Pengawasan**

1. Peraturan perundang-undangan itu tujuan utamanya adalah untuk memberikan perlindungan kepada buruh dari tindakan semena-mena pengusaha/majikan;
2. Membantu, baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar para buruh/tenagakerja dan pengusaha/majikan memahami-menyelami apakah yang dikehendaki peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya, dan bagaimana pelaksanaannya ;
3. Menyelidiki keadaan perburuhan/ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundang-undangan,

dan penetapan kebijaksanaan pemerintah kedepan.<sup>13</sup>

Badan pengawasan ini terdiri dari beberapa bagian, yakni, pertama, pengawasan kesehatan kerja, kedua, pengawasan keamanan kerja, ketiga, pengawasan waktu kerja, keempat, waktu istirahat, pekerja dibawah umur, pekerja wanita dan lain sebagainya.

Tanggung jawab pengawasan ini berada dan menjadi tugas pemerintah untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan dan tujuan utamanya adalah melindungi buruh/tenagakerja dari tindakan semena-mena pengusaha/majikan. Pengawasan ini sendiri bukan-lah alat perlindungan, melainkan lebih merupakan cara untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan.<sup>14</sup>

Pada awalnya pengawasan itu bermula dari berkembangnya ketenagakerjaan/buruh disektor/bidang industri manufaktur, yakni Pabrik-pabrik yang memproduksi barang-barang kebutuhan masyarakat. Dan oleh karena dirasakan oleh para kaum buruh adanya tindakan semena-mena dari pengusaha/majikan, maka dirasakan perlu adanya peraturan

perundang-undangan. Penggunaan alat-alat mesin uap didalam produksi barang yang sangat membutuhkan tenagakerja/buruh yang berjumlah besar baik wanita maupun laki-laki termasuk anak-anak, jelas memerlukan aturan-aturan untuk melindungi para kaum buruh dari bahaya kesehatan, keselamatan kerja, panjangnya jam kerja, keamanan kerja dan lain sebagainya.

### **I. Tugas Penyidikan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003.**

Pasal 182 berbunyi sebagai berikut :

- 1) Selain penyidik pejabat polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang :
  - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan ;

<sup>13</sup> Tim Redaksi, Himpunan Peraturan Perundang-undangan, Tentang Ketenagakerjaan, Fokusmedia, Komp,Panhegar Bandung, 2006.

<sup>14</sup> Soepomo, Imani, Pengawasan Hukum Perburuhan, Jembatan Jakarta, 1974, hlm, 45.

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

#### **J. Ketentuan Pidana dan Sanksi Administrasi**

Pasal 183 berisikan sebagai berikut :

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima)

tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500. 000.000,-( Lima ratus juta rupiah).

- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 184 berisikan sebagai berikut :

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat(5), dikenakan sanksi pidana paling singkat 1(satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, atau denda paling sedikit Rp. 100. 000.000,-(seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,-(Lima ratus juta rupiah).

- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meruakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 185 berisikan sebagai berikut :

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80 ayat (4), ayat (7), Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4), ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan

paling lama 4 (empat) tahun, dan/ atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) paling banyak Rp. 400. 000.000,- (Empat ratus juta rupiah).

- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan. Dan seterusnya.<sup>15</sup>

Sanksi Pelanggaran Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dan sanksi tersebut diatur dalam Bab XII Pasal 42-43, dan seterusnya. Sanksi pelanggaran menurut Undang-undang No. 3 Tahun 1992, Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Mengatur tentang sanksi pidana dan diatur dalam Bab VII Pasal 29, dan seterusnya.

### **2.3 Bagaimana Model Hubungan Hukum antara Buruh Outsourcing dan Perusahaan Outsourcing di satu sisi, dan Hubungan Hukum antara Perusahaan Pemakai (User) dengan Buruh Outsourcing disisi lain ?**

Model hubungan hukum antara 3 (tiga) unsur yang langsung atau tidak langsung saling di dalam operasionalnya saling berhubungan.

Dimana perusahaan outsourcing (Penyalur Jasa Tenaga Kerja), Pekerja/buruh dan perusahaan pemakai kerja (User) masing-masing saling mengikatkan diri satu sama lain dengan kesepakatan, dan syarat-syarat perjanjian kerja sebagaimana yang diatur oleh Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang sedang berlangsung. (Kecuali hubungan antara Perusahaan Pemakai kerja (User) dengan buruh/tenagakerja secara langsung sama sekali tidak ada), karena perusahaan user(pemakai) berhubungan langsung dengan perusahaan outsourcing (Penyalur jasa tenaga buruh).

Model pengaturan hubungan antara buruh/tenaga kerja dengan penyalur jasa tenaga kerja (Outsourcing) biasanya dilakukan dengan sebagai berikut :

#### **A. Model Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan Perusahaan Outsourcing (Penyalur Jasa Tenaga Kerja) untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan

<sup>15</sup> Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, Nomor : 39, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor : 4279, hlm, 81.

tertentu. Muatan(isi) perjanjian kerja biasanya merupakan pokok persoalan, yaitu bahwa pekerjaan yang dijanjikan, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang sifatnya memaksa atau undang-undang ketertiban umum atau dengan tata sosila masyarakat.<sup>16</sup>

Hubungan kerja antara Buruh/pekerja dengan perusahaan outsourcing (Penyalur jasa tenaga kerja) timbul karena adanya kesepakatan bersama dengan model Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).<sup>17</sup>

Dasar hukum sekaitan dengan hal ini adalah diatur dalam ketentuan Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>18</sup>

Dimana hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, (pasal 50). Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (pasal 51). Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan bersama, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum (pasal 52) dan seterusnya.

Lebih konkrit lagi dalam tingkat inplementasi dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP : 100/MEN/VI/2004, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dan cara membuat perjanjian kerja biasanya didahului oleh masa yang harus dilalui sebelum adanya perjanjian kerja yang disebut masa percobaan. Dengan demikian ada perjanjian kerja yang didahului lebih dahulu dengan masa percobaan. Baru setelah itu para pajikan menilai bahwa pekerja/buruh tersebut bagus baru diangkat pekerja tetap melalui perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pekerjaanya sering disebut karyawan kontrak adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha Outsourcing (Penyalur jasa tenaga kerja), untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu. Dan yang pasti yang mengadakan hubungan kerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut adalah

<sup>16</sup> H. Koko Kosidin, Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Peraturan Perusahaan, Bandar Maju, Bandung, 1999, hlm, 24.

<sup>17</sup> F.X. Djumaldji, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hlm, 40.

<sup>18</sup> Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor : 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indoensia Nomor : 4279, hlm, 19-20.

Pekerja/buruh secara pribadi/langsung dengan Perusahaan *Outsourcing* (Penyalur jasa tenaga kerja), bukan buruh/pekerja dengan Perusahaan User/pemakai kerja (pabrik). Dengan demikian konkritnya yang mengadakan hubungan kerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah Pengusaha *Outsourcing* (Penyalur tenaga kerja) dengan Pengusaha pemakai kerja (pabrik). Jadi terlihat dengan jelas para pihak yang membubuhkan tanda tangan di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Pekerja/Buruh secara pribadi langsung dengan Pengusaha outsourcing/penyalur jasa tenaga kerja.<sup>19</sup> Isi/muatan perjanjian kerja tersebut bersifat mengatur hubungan individual pekerja/buruh dengan pengusaha outsourcing/penyalur jasa tenaga kerja, misalnya mulai dari identitas para pihak, kedudukan, jabatan, upah/gaji buruh dan lain sebagainya.

### **B. Model Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Bedasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 100/MEN/VI/2004, Tentang

Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap (Parmanen). Pekerja/buruh ini sering disebut karyawan tetap. Selain tertulis, PKWTT dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.<sup>20</sup>

Bila dianalisa secara mendalam landasan untuk membuat PKWTT ini asas kebebasan berkontrak dan etika baik. Karena dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (probation) untuk paling lama 3 (tiga) bulan. Dan setelah dilalui selama 3 (tiga) bulan otomatis pekerja/buruh tersebut menjadi PKWTT/pekerja/buruh tetap. Kehendak para pihak yang diwujudkan dalam hukum kontrak biasanya menjadi jaminan bagi para pihak yang membuatnya. Kehendak itu dapat dinyatakan dengan berbagai cara baik lisan maupun tertulis dan

<sup>19</sup> Suharnoko, Hukum Perjanjian, Teori dan Analisa Kasus, Prenada Media Grup, Jakarta, 2007, hlm, 3.

<sup>20</sup> Gunarto Suhardi, Perlindungan Hukum bagi para pekerja kontrak outsourcing, Andi Offset, Yogyakarta, 2006, hlm, 13.

mengikat para pihak dengan segala akibat hukumnya.<sup>21</sup>

Subtansi yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi yang kemudian dituangkan dalam Pasal 29 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012, khususnya PKWT pada perusahaan penyalur jasa tenaga kerja (Outsourcing), bahwa PKWT-nya sekurang-kurangnya memuat :

- a. Jaminan Kelangsungan Kerja
- b. Jaminan Terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan ; dan
- c. Jaminan perhitungan masa kerja apa bila terjadi pergantian perusahaan penyalur jasa tenaga kerja/buruh untuk menetapkan upah ; demikian juga hak-hak lainnya seperti :
  - 1) Hak atas cuti(Tahunan) apa bila telah memenuhi syarat masa kerja ;
  - 2) Hak atas Jamsostek;
  - 3) Tujangan Hari tua;
  - 4) Istirahat mingguan;

- 5) Hak atas ganti rugi (kompensasi atas diakhirinya hubungan kerja (PKWT) ;
- 6) Penyesuaian upah berdasarkan akumulasi masa kerja ; dan
- 7) Hak-hak lain yang diatur dalam pertauran perundang-undangan ; dan PKWT sebelumnya.

### C. Model Perjanjian Lisan

Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka kita para pihak wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyatakan bahwa syarat sahnya perjanjian itu dengan terpenuhinya unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Adanya kesepakatan para pihak
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Adanya objek yang diperjanjikan
- d. Suatu sebab yang halal atau tidak dilarang

Menurut ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kepentingan umum, kesosilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### III. KESIMPULAN

Dari ketiga rumusan masalah yang sudah dibahas tersebut diatas, tentu dimasing-masing pembahasan penulis memberi kesimpulan satu dengan yang lain tentu sejalan, sekaitan dengan permasalahan dari masing-masing pembahasan. Dengan demikian semakin terang dan jelas bagaimana judul dibedah, ditelaah dimulai dari Substansi, Bentuk dan Model Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang bekerja di Perusahaan Penyalur Jasa Tenaga Kerja (*Outsourcing*) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian penulis peper ini berkesimpulan sebagai berikut :

1. Regulasi pengaturan **Substansi** Perusahaan Outsourcing sebagai pelaku usaha penyaluran jasa tenaga kerja harus pendapat perhatian yang maksimal dari negara/pemerintah, agar hubungan hukum antara pelaku usaha outsourcing, buruh/pekerja dan pengusaha pemakai (user) dapat terlindungi dengan baik.

2. Sistem regulasi yang dibutuhkan untuk melindungi kepentingan ketiga unsur tersebut, pelaku usaha *outsourcing*, buruh/pekerja, dan perusahaan pemakai kerja(user/pabrik) dibutuhkan bentuk pengaturannya di dalam Undang-Undang Tersendiri.
3. Bahwa oleh karena meningkatnya pleksebelitas angkatan kerja setiap tahunnya, sementara lapangan kerja yang terbuka sangat terbatas, sehingga posisi daya tawar angkatan kerja selalu dilemahkan, maka perlu negara/pemerintah campur tangan lebih jauh untuk menerbitkan Model regulasi yang cenderung berpihak kepada kaum buruh.

### DAFTAR PUSTAKA

- Diunduh  
: <http://www.Bnp2tki.go.id/read/9719/jelang-akhir-2014-BNP2TKI-Catat-Remitasi-TKI-Capai-7747-Trlyun.html>, diakses tanggal 31 Januari 2015.
- F.X. Djumaldji, 1997, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gunarto Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum bagi para pekerja kontrak outsourcing*, Andi Offset, Yogyakarta.
- H. Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Peraturan Perusahaan*, Bandar Maju, Bandung.
- Hadi Setia Tunggal, 2003, *Undang-undang No. 21 Tahun 2003, tentang pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan*, Harvindo, Jakarta.



- <http://www.gajimu.com/main/tips-karir/untung-rugi-sistem-201coutsourcing201d>, diakses tanggal 31 Agustus 2017, pukul 15.00 wib.
- Kolahman Saragih, Eksistensi Lembaga Outsourcing dan Pengawasannya menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 (Tesis Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera-utara).
- Komunitas Pekerja Kota Tasikmalaya, 18 Desember 2012, Website internet:[https://www.facebook.com/permalink.php?id=628735520499620&story\\_fdid=646336595406179](https://www.facebook.com/permalink.php?id=628735520499620&story_fdid=646336595406179), diakses tanggal 17 Oktober 2014.
- Ridwan, HR, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarwoto, 2005, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Pemda Tk I Sumatera-utara, Medan.
- Soepomo, Imani, 1974, *Pengawasan Hukum Perburuhan*, Jembatan Jakarta,
- Sudikno Mertokusumo, 2005, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet, Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Suharnoko, 2007, *Hukum Perjanjian, Teori dan Analisa Kasus*, Prenada Media Grup, Jakarta.
- Tim Redaksi Fokusmedia, 2006, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan*, Komp.Panhegar Bandung.
- Tim Redaksi, 2006, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan, Tentang Ketenagakerjaan*, Fokusmedia, Komp, Panhegar Bandung.
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Viktor Situmorang, 1989, *Dasar-Dasar Hukum Administrasi Negara*, Bina Aksara, Jakarta