

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, menjadi jelas secara inheren, struktur dan fungsinya adalah *anti-tesis* bagi perlindungan hukumpekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataan) dan selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*. Kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan hukum bagi pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Kehadiran negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan kepastian hukum atas hak-hak dasar pekerja/buruh, malah justru sebaliknya yang terjadi, kehadiran negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh. Sementara peran negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat dilihat dari problematika *outsourcing* (alih daya) yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual. Problematika *outsourcing* (alih daya) memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia

usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan di tengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme finansial yang beroperasi melalui “*dissolutionsubject*” yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa dieksploitasi.

Problematika *outsourcing* di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi itu. Di tengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh.

Kontroversi itu berdasarkan kepentingan yang melatarbelakangi konsep pemikiran dari masing-masing subjek. Bagi yang setuju beralih bahwa *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, dan bahkan di berbagai negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli masyarakat, sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Aksi menolak legalisasi sistem *outsourcing* dilatarbelakangi pemikiran bahwa sistem ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa

kesengsaraan bagi pekerja/buruh, dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis yang oleh Karl Marx sebagaimana dikutip oleh George Ritzer dan Douglas J. Goodman (2009:23), dikatakan mengeksploitasi pekerja/buruh.

“Dalam konteks yang sangat paradok inilah perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah kapitalisme finansial, neo-liberalisme, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadapan-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain” (Rahmad Syafa’at, 2008:3).

Legalisasi outsourcing memang bermasalah jika ditinjau dari hal berlakunya hukum secara sosiologis yang berintikan pada efektivitas hukum, karena berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa hukum tadi tertuju. Nyatanya legalisasi sistem *outsourcing* ditolak oleh sebagian besar masyarakat, karena bertentangan dengan progresivitas gerakan pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) yang selama ini menghendaki perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar mereka.

Tuntutan penghapusan sistem *outsourcing* bukan saja datang dari kaum pekerja/buruh, tetapi juga dari pemerhati masalah ketenagakerjaan seperti Prabowo Subianto yang pernah mengusulkan agar sistem *outsourcing* itu dihapuskan saja. Menurut beliau “sistem *outsourcing* kurang manusiawi karena mengeksploitasi buruh” (Jawa Pos, 5 Juni 2012). Bahkan dalam kesempatan lain, Aliansi Buruh Menggugat (ABM) dan Front Perjuangan Rakyat (FPR) pada saat peringatan Hari Buruh Sedunia (*May Day*) Tahun 2012 di Gelora

Bung Karno, telah melontarkan isu “Hapuskan sistem Kontrak dan *outsourcing*’. ABM memandang sistem buruh kontrak dan Alih Daya (*outsourcing*) menyengsarakan kaum pekerja/buruh, sistem mana telah membuat status para buruh makin tak jelas sehingga bisa terputus hubungan kerjanya kapan saja pengusaha mau. “Oleh karena itu, kita harus menolak sistem buruh kontrak,”teriak Ketua Umum ABM Sastro (Mayday 2012) pada saat itu.

Signifikasi dari peristiwa-peristiwa seperti di atas memperlihatkan adanya peningkatan resistensi dan militansi pekerja/buruh yang selama ini selalu termarginalkan dan mengalami berbagai ketertindasan baik secara ekonomi maupun sosial dari pengusaha sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.

Pasca dilegalkannya sistem *outsourcing* yang banyak menuai kontroversi, pemerintah justru mereduksi tanggungjawab dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Kebijakan dibidang ketenagakerjaan (*employment policy*) baik kepada tingkat lokal maupun nasional dirasakan kurang mengarah pada upaya-upaya proteksi (*social protection*. *Employment policy* justru mengarah pada upaya menjadikan pekerja/buruh sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki nilai jual (terkait upah murah) untuk para investor.

Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh

kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan finansial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah dan minimnya perlindungan kerja maupun syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja/buruh secara keseluruhan.

“Sikap, tindakan dan kebijakan pengusaha dan pemerintah seperti ini mencerminkan adanya kesalahan paradigmatig dalam menempatkan posisi buruh. Tekanan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha ketimbang buruh. Dalam sistem perekonomian Indonesia yang kapitalistik, pengusaha lebih diposisikan sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi, karena itu pemerintah lebih banyak memfasilitasi kelompok pengusaha ketimbang kelompok buruh. Akibatnya buruh dibayar sangat murah, bahkan termurah di antara negara-negara di Asia.” (Rachmad Syafa’at, 2008:93).

Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (alih daya), sehingga dalam praktiknya yang dialih dayakan adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan

yang dialih daya mengakibatkan pekerja/buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang.

2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan *Principal* dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fakta dan peristiwa yang sering terjadi berupa:
 - a. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan *vendor* tidak dibuat dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis, sehingga status pekerja/buruh menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja/buruh dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon.

“Akan tetapi dari sisi tenaga kerja, kondisi demikian sering menimbulkan persoalan, khususnya masalah ketidakpastian hubungan kerja. Perusahaan *outsourcing* biasanya membuat perjanjian kontrak dengan pekerja apabila ada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kontrak tersebut biasanya hanya berlaku selama pekerjaan masih tersedia, dan apabila kontrak atas pekerjaan tersebut telah berakhir, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* juga berakhir. Dalam kondisi demikian biasanya perusahaan *outsourcing* memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja,

sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung bertahun-tahun” (Sehat Damanik, 2006:6).

- b. *Vendor* membayar upah murah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum dan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh.
- c. Tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh, serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- d. Pekerja/buruh *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam program jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- e. Secara umum *vendor* tidak menerapkan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi pekerja/buruhnya.
- f. Sebagai pekerja kontrak, maka pekerja/buruh *outsourcing* tidak ada *job security* dan jaminan pengembangan karier, tidak ada jaminan kelangsungan kerja, tidak memperoleh THR dan tidak diberikan pesangon setelah di PHK, serta tidak terpenuhi hak-hak dasar lainnya sebelum, selama dan setelah pekerja/buruh berkerja.

Kesenjangan antara *das sollen* (yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik *outsourcing* ini disamping menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh juga berdampak pada kemajuan

produktivitas perusahaan. Menurut Robert Owen (1771-1858) sebagaimana dikutip James A.F. Stoner, (1990:36), rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/Buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai *Hawthorne effect*.

Sigmatisasi atas praktik *outsourcing* selain berdampak pada rendahnya komitmen, motivasi dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan dan penurunan tingkat produktivitas kerja, juga menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang dapat menjurus pada aksi mogok kerja dan demonstrasi. Padahal untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, segala bentuk gejala yang mengarah pada perselisihan harus dihindari. Menurut Adrian Sutedi “tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha’ (Adrian Sutedi, 2009:38). Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya.

Dalam konteks ini pemerintah harus segera mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak negatif dari praktik *outsourcing*. Karena dalam waktu

yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* hanyalah kepentingan pengusaha dan pemilik modal saja. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera sehingga ada rasa damai dan aman, (Adrian Sutedi, 2009:30-31).

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

Fakta dari studi kasus mengenai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing* di Kota Yogyakarta ini, tidak akan berbeda jauh jika penelitian yang sama dilakukan di daerah-daerah lain, karena dimanapun praktik *outsourcing* adalah buah dari fiksi dan spekulasi yang berfungsi secara mandiri tanpa merujuk pada pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang harus dilindungi, *outsourcing* tetap merupakan sebuah sistem yang otonom dengan logika dan dinamikanya sendiri.

Dari dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* sebagaimana tertuang dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan penelitian ini hanya difokuskan untuk mengkaji

kompleksitas pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (pemborongan pekerjaan) sebagaimana diatur dalam Pasal 65. Karena dalam praktik pemborongan pekerjaan ini banyak terjadi penyimpangan atau pelanggaran ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*.

Penulis percaya bahwa, hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi pengambil kebijakan publik untuk meninjau kembali atau bahkan mereformasi sistem hukum ketenagakerjaan yang ada, karena kepincangan-kepincangan dalam komponen substansi, struktur dan kulturalnya menimbulkan dampak yang cukup luas bagi masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan dunia usaha serta upaya penegakan hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan ini secara mendalam, dengan melaksanakan penelitian yang berjudul: **Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh *Outsourcing* di Kota Yogyakarta**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di dalam latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam praktik *outsourcing*?
2. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi Pekerja/Buruh *outsourcing*?

3. Bagaimanakah peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis, implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam praktik *outsourcing*.
2. Untuk menganalisis, pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing*.
3. Untuk menganalisis, peran pemerintah Kota Yogyakarta dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing*.

2. Manfaat Praktis.

Memberikan masukan bagi pengusaha dan pekerja/buruh serta SP/SB mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam praktik *outsourcing* dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran yang telah dilakukan terhadap hasil-hasil penelitian yang ada, ternyata belum ada yang melakukan penelitian mengenai “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh *Outsourcing* berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (studi kasus di PT. PERTAMINA UP-VI Balongan oleh PT. INKANINDO di Indramayu)’. Tetapi penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan antara lainoleh:

1. Evi Rosmanasari (2008), dengan judul “**Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing***”, menemukan bahwa dalam menjalankan usaha *outsourcing* penyedia tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan, PT.INKANINDO belum seluruhnya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Ada beberapa hal yang telah terpenuhi namun ada pula yang belum terpenuhi, yaitu:
 - a. Beberapa hal yang telah mematuhi ketentuan, antara lain:
 - (1) Penyerahan pekerjaan penyedia tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan dilakukan dengan perjanjian kerja sama secara tertulis, sehingga memenuhi ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 ayat (1).
 - (2) Dalam perlindungan kerja yang telah terpenuhi baru ketentuan pekerja anak, karena memang tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT seluruhnya pekerja wanita dewasa dan laki-laki dewasa dengan usia minimum 19 (Sembilanbelas) tahun, sehingga memenuhi ketentuan

Pasal 68 sampai dengan 75 tentang pekerja anak, Pasal 76 tentang jam kerja malam bagi pekerja wanita, Pasal 81-83 tentang hak-hak khusus pekerja wanita. Selain itu waktu istirahat yang diberikan kepada tenaga kerja dan ketentuan kelebihan jam kerja belum memenuhi ketentuan Pasal 78 ayat (1) ayat (2).

(3) Hubungan kerja yang terjadi antara PT.INKANINDO sebagai penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* dan PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI Balongan sebagai pengguna tenaga kerja *outsourcing* serta hubungan dengan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT telah memenuhi ketentuan Pasal 59 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7).

b. Berdasarkan pelanggaran yang dilakukan, antara lain:

- 1) Jam kerja yang diberlakukan bila dijumlah dalam 1 (satu) minggu jumlahnya adalah 45 (empat puluh lima) jam padahal dalam Pasal 77 ayat (2) maksimal jam kerja perminggu adalah 40 (empat puluh) jam.
- 2) Uang makan lembur tidak diberikan karena kurang dari 4 jam nyata pada hari-hari kerja. Hal ini melanggar Pasal 77 ayat (2) yang telah mengatur bahwa total jam kerja nyata dalam seminggunya tidak boleh lebih dari 40 (empat puluh) jam. Dan ketentuan Waktu Kerja Lembur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (1) huruf b yaitu hanya dapat

dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

- 3) Begitu juga dengan Ketentuan yang menyebutkan bahwa Khusus untuk tenaga *shift* tidak mendapat uang makan lembur dan uang transport lembur apabila bekerja pada hari-hari libur resmi, tidak sesuai dengan Ketentuan Waktu Kerja Lembur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2) yang menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 4) Upah yang diberikan kepada tenaga kerja memang lebih besar dari standar UMR Kabupaten Indramayu berikut dengan tunjangan-tunjangan lain yang diberikan perusahaan, tapi upah tersebut masih dipotong oleh perusahaan, yang mengakibatkan upah tersebut tetap berada diposisi lebih rendah dari UMR Kabupaten Indramayu.
- 5) Perlindungan sosial bagi tenaga kerja pemeriksaan Rutin NDT peralatan kilang pertamina UP-VI diberikan oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam perjanjian, tetapi dalam kenyataan perlindungan sosial tersebut tidak bisa memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang maksimal, keanggotaan jamsostek bagi Perusahaan hanya dianggap sebagai persyaratan yang diperlukan dalam proses penagihan ke PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI

Balongan tanpa melihat manfaat yang diperoleh para pekerja dari keikutsertaannya dalam keanggotaan Jamsostek.

Dengan demikian Perlindungan Hukum bagi Pekerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang (Pekerja *outsourcing*) masih belum maksimal dan masih sangat lemah.

c. Hambatan-hambatan yang dihadapi PT.INKANINDO dalam pelaksanaan *outsourcing* ini, yaitu:

- 1) Kurangnya Tenaga-Tenaga Ahli dalam Bidang NDT yang mempunyai keahlian khusus yang ditetapkan oleh PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan.
- 2) Bahwa saat ini PT. INKANINDO mengalami penurunan pendapatan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, karena adanya jenis-jenis usaha yang tidak lagi dikerjakan atau di-*outsourcing* kepada pihak ketiga sebagai salah satu bentuk efisiensi dari perusahaan PERTAMINA.
- 3) Investasi yang cukup besar dalam hal peralatan, *human skill* dan teknologi.
- 4) Pasar dalam hal *outsourcing* yang belum banyak, sehingga kurang menjanjikan profit untuk jangka pendek.

d. Bahwa dengan berbagai hambatan tersebut PT.INKANINDO telah melakukan beberapa langkah:

- 1) Para pekerja yang mempunyai ketekunan dan profesional yang tinggi dalam kerjanya dipilih oleh Perusahaan untuk mengambil

kursus dan pelatihan untuk memperoleh keahlian yang diperlukan bagi Perusahaan dengan dibiayai oleh Perusahaan.

2) Para Persero pengurus dari PT. INKANINDO berusaha untuk mencari usaha-usaha yang lain dengan jalan melebarkan sayap ke luar daerah dengan mengikuti tender-tender pekerjaan pemborongan atau pekerjaan lain sesuai dengan spesifikasi perusahaan sehingga tidak tergantung pada pekerjaan-pekerjaan yang ada di PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan.

3) Berusaha untuk memenuhi peralatan dan bahan-bahan yang diperlukan untuk semua jenis pekerjaan yang ada, dengan tetapi memperhatikan finansial yang dimiliki dan tetap mengutamakan kualitas pelayanan yang baik.

2. Keshy Meida Kurnia Restu (2011), dengan judul “**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing***” yang menemukan:

a. Hubungan hukum yang terjadi antara PT. Sucofindo Cabang Padang, Koperasi Sucofindo, dan pekerja *outsourcing* terikat dengan sebuah perjanjian kerja sama. Namun yang melakukan perjanjian kerja dengan PT. Sucofindo Cabang Padang adalah Koperasi Sucofindo. Pekerja *outsourcing* melakukan perjanjian kerja hanya dengan Koperasi Sucofindo.

b. Pelaksanaan kegiatan utama dan kegiatan penunjang pada PT. Sucofindo Cabang Padang adalah kegiatan utama yaitu kegiatan yang berhubungan dengan bidang jasa. Di luar bidang jasa merupakan

kegiatan penunjang PT. Sucofindo Cabang Padang. Pekerja *outsourcing* tidak hanya ditempatkan pada kegiatan penunjang tetapi juga ditempatkan pada kegiatan utama PT. Sucofindo Cabang Padang. Dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pekerja *outsourcing* tidak boleh ditempatkan pada kegiatan utama atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Namun, PT. Sucofindo Cabang Padang menganggap hal itu tidak terlalu menjadi masalah karena walaupun ditempatkan di kegiatan utama, pekerja *outsourcing* tersebut tetap mendapatkan perlindungan. Karena apapun yang terjadi adalah tanggung jawab PT. Sucofindo Cabang Padang. Pekerja *outsourcing* sifatnya hanya membantu. Dan juga dalam perjanjian antara PT. Sucofindo Cabang Padang dengan Koperasi Sucofindo dijelaskan bahwa pekerja *outsourcing* ditempatkan yang dibutuhkan oleh PT. Sucofindo Cabang Padang.

- c. Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* Koperasi Sucofindo yang bekerja di PT. Sucofindo Cabang Padang adalah upah, waktu istirahat, dan Jamsostek dan keseluruhannya sampai saat ini berjalan dengan lancar. Untuk upah Koperasi Sucofindo tidak melakukan pemotongan karena sudah mendapatkan *fee* tersendiri sebesar 15% dari PT. Sucofindo Cabang Padang. Waktu istirahat mengikuti peraturan atau ketentuan PT. Sucofindo Cabang Padang, dan Jamsostek diikutkan dalam tiga program saja yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dan Jaminan Kematian

dengan membayar iuran sebesar 6% dari upah yang diterima tanpa pemotongan. Jadi penghitungannya adalah upah pekerja *outsourcing* Rp. 1.075.300,00 + *fee* 15% yaitu Rp. 161.295.00 + iuran Jamsostek 6% yaitu Rp. 64.518.00 = Rp. 1.301.113,00. Maka itu adalah jumlah keseluruhan yang akan diminta oleh Koperasi Sucofindo kepada PT. Sucofindo Cabang Padang.

Berbeda dengan penelitian di atas, penelitian ini difokuskan pada Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh *Outsourcing* di Kota Yogyakarta

F. Batasan Konsep

Untuk menghindarkan timbulnya salah pengertian, maka perlu dikemukakan konsep-konsep dari perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing* yang dipergunakan dalam penelitian ini. Konsep-konsep tersebut merupakan batasan-batasan dari apa yang perlu diamati atau diteliti agar masalahnya tidak menjadi kabur. Konsep-konsep tersebut diambil dari masalah-masalah pokok yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini.

1. Implementasi

Implementasi yang merupakan terjemahan dari kata "*Implementation*", berasal dari kata kerja "*to implement*". Menurut *Webster's Diction* (dalam Tachan, 2008:29), kata *to implement* berasal dari bahasa Latin "*implementum*" dari asal kata "*impere*" dan "*plere*". Kata "*implore*" dimaksudkan "*to fill up*", "*to fill in*", yang artinya mengisi penuh, melengkapi, sedangkan "*plere*" maksudnya "*to fill*", yaitu mengisi.

Dalam *Webster's Dictionary* (dalam Tachan, 2008:29) selanjutnya kata “*to implement*” dimaksudkan sebagai:

- a. *To carry into effect; accomplish*
- b. *To provide with the means for carrying out into effect or fulfilling; to give practical effect to*
- c. *To provide or equip with implements*

Pertama, *to implement* dimaksudkan “membawa ke suatu hasil (akibat); melengkapi dan menyelesaikan”. Kedua, *to implement* dimaksudkan “menyediakan sarana (alat) untuk melaksanakan sesuatu”. Ketiga, *to implement* dimaksudkan menyediakan atau melengkapi dengan alat. Sehubungan dengan kata *implementasi* di atas, *Pressman* dan *Wildavsky* (dalam Tachan, 2008:29) mengemukakan bahwa, *implementation as to carry out accomplish fulfill produce, complete*. Maksudnya: membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan, melengkapi. Jadi secara etimologis implementasi itu dapat dimaksudkan sebagai suatu aktivitas yang bertalian dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana (alat) untuk memperoleh hasil.

2. Perlindungan

Perlindungan adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi, dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun, yang diberikan pada

tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atau pemeriksaan di sidang pengadilan.

3. Hukum

Hukum adalah sebagai peraturan yang diadakan untuk memberi bimbingan kepada makhluk yang berakal yang berkuasa atasnya (Friedmann, 1993:149).

4. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

5. Buruh

Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

6. *Outsourcing*

Outsourcing adalah 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*.

Outsourcing adalah salah satu hasil samping dari *Business Process Reengineering* (BPR). BPR adalah perusahaan yang dilakukan bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan

dengan pendekatan lama yaitu *Continuous Improvement Process*. BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan teknologi yang demikian cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat.

Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Menurut Pasal 1601 b KUHPerdara, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa.

Pola perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing* secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau pengerah tenaga kerja.

Pendapat lain menyebutkan bahwa *outsourcing* adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lain dalam 2 (dua) bentuk, yaitu:

1. Menyerahkan dalam bentuk pekerjaan
2. Pemberian pekerjaan oleh pihak I dalam bentuk jasa tenaga kerja

Perjanjian *outsourcing* dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Di bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengerah tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya, hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. *Outsourcing* adalah alternative dalam melakukan pekerjaan sendiri. Tetapi *outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu.

G. Sistematika Penulisan.

Sistematika penulisan ini dibagi dalam bentuk sebagai berikut:

1. Bagian awal berisi halaman: Judul, Persetujuan, Pengesahan, Pertanyaan, Kata Pengantar, Daftar isi dan Abstrak.

2. Bagian isi yang terdiri dari:

BAB I. Pendahuluan, menguraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan permasalahan, batasan masalah, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan pustaka terdiri dari teori-teori dan konsep yang tepat dan mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang berfungsi sebagai kerangka analisis dalam rangka memberikan jawaban atas permasalahan dan tujuan penelitian.

BAB III. Metodologi Penelitian, menguraikan mengenai jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, metode pendekatan dan analisis data.

BAB IV. Hasil penelitian dan pembahasan berupa deskripsi hasil penelitian kepustakaan, dokumentasi dan hasil penelitian lapangan mengenai fenomena *outsourcing* serta pembahasan untuk memberikan jawaban atas permasalahan guna membangun suatu konsep baru bagi perlindungan hukum pekerja/buruh *outsourcing*.

BAB V. Penutup berisi kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir:

Pada bagian akhir tulisan ini berisi Daftar Pustaka dan Lampiran-Lampiran.