

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Pemikiran

Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi dan digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum Asrian Wijayanti, (2009:3).

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

Menurut Harjono, (2008:373) para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum. Banyak tulisan-tulisan yang dimaksudkan sebagai karya ilmiah ilmu hukum baik dalam tingkatan skripsi, tesis, maupun disertasi yang

mempunyai tema pokok bahasan tentang “Perlindungan Hukum”. Namun tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar keilmuan hukum secara cukup dalam mengembangkan konsep perlindungan hukum. Bahkan dalam banyak bahan pustaka, makna dan batasan-batasan mengenai “perlindungan hukum” sulit ditemukan, hal ini mungkin didasari pemikiran bahwa orang telah dianggap tahu secara umum apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum sehingga tidak diperlukan lagi sebuah konsep tentang apa yang dimaksud “Perlindungan Hukum”. Konsekwensi dari tidak adanya konsep tersebut akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian maknanya, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.

Frasa perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “*legal protection*” dalam bahasa Belanda “*rechtsbecherming*”. Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “Perlindungan Hukum”. Di tengah langkahnya makna perlindungan hukum itu, kemudian Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, sebagai berikut:

“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 kedalam sebuah hak hukum” Harjono, (2008:357).

Dari batasan tersebut jelaslah bahwa konsep-konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. “Frasa Perlindungan Hukum terdiri dari dua kata, yaitu “Perlindungan” dan “Hukum”, artinya perlindungan menuntut hukum dan undang-undang yang berlaku (<http://id.answers.yahoo.com/> diakses 5 Juni 2012).

Konsep terhadap perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum bagi pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*).

Terkait dengan masalah pekerja/buruh, maka hukum melakukan perlindungan karena mengamati “perusahaan” sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, telah menjadi jelas secara inheren, struktur dan fungsinya adalah *anti-tesis* bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, akan selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan). Dengan perkataan lain, muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in the action*. “Oleh sebab itu Chambila dan Seidman dalam mengamati keadaan yang demikian itu menyebutkan *The myth of the operation of law to given the lie daily* (Esmi, 2005:33).

Kesenjangan antara *das sollen* dengan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan bagi pekerja/buruh) dengan kepentingan ekonomi (kebutuhan 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. Karl Marx berpendapat bahwa 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 antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahnya-maksudnya keuntungan yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh oleh (Bagir Sharief Qorashi, 2007:71).

Kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme finansial, telah beroperasi melalui "*dis-solution subject*" yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa dieksploitasi. Karl Marx (1818-1883) dengan Teori Nilai Kerjanya menyatakan "bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh (George Ritzer dan Douglas J. Goodman, 2009:23). Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan dipengaruhi terhadap pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing*. Teori ini dipengaruhi oleh gambaran ekonomi politis tentang kejamnya sistem kapitalis dan eksploitasi buruh. Selanjutnya menurut Karl Marx:

"Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjaannya 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” (George Ritzer dan Douglas J. Goodman, 2009:23).

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.

Berdasarkan Teori Nilai Kerja, Marx memberi isyarat tentang bahaya kapitalisme, menurutnya bagi kapitalisme akumulasi capital sama sekali tidak berhubungan dengan subjek produksi seperti pekerja/buruh. “Dalam konteks yang sangat paradok perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukanlah kapitalisme finansial, *neo-liberalisasi*, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadap-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain (Rachmad Syafa’at, 2008:3).

Kontradiksi antar kepentingan yang berbeda antara pekerja/buruh dengan pengusaha (*vendor*) menurut campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum, hal ini tertuang dalam pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Tujuan pembangunan ketegakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”. Menurut

Sendjun H.Manulang, sebagaimana dikutip Hari Supriyanto, (2004:19), tujuan hukum perubahan adalah:

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, *dienstverhoeding* menjadikan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan termajinalkan dalam hubungan kerja “kelompok yang termajinalkan tersebut sebagian besar dapat dikenali dari parameter kehidupan ekonomi mereka yang sangat rendah, meskipun tidak secara keseluruhan marjinalisasi tersebut berimplikasi ekonomi (Harjono, 2008:270).

Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dan pengusaha menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antara keduanya. Dalam konteks inilah hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Karena sebagai konsekwensi dari hubungan kerja muncullah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim (Harjono, 2008:25), hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di suatu

pihak pekerja/buruh bersedia berkerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi Upah.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan definisi sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Dari beberapa pengertian di atas, yang menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Atas dasar Perjanjian Kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. “Dengn demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akanada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja (Adrian Sutedi, 2009:45). Menurut Subekti sebagaimana dikutip Abdul Khakim:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain” (Abdul Khakim, 2007:55).

Secara umum pengertian dari Perjanjian Kerja dapat dilihat dalam

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Selanjutnya dalam Pasal 1601 KUHPerdata disebutkan “Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikatkan

dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu (Djoko Triyanto, 2004:20).

Konsep pekerja/buruh, pemberi kerja, pengusaha dan perusahaan adalah konsep sebagaimana tertuang dalam angka 3, angka 4, angka 5 dan angka 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh sengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan pelaksanaannya, suatu pekerjaan ada yang dilakukan sendiri oleh perusahaan dan ada pula pekerjaan yang diserahkan/dipindahkan pada perusahaan lain. Proses memindahkan suatu pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dinamakan *outsourcing*.

Konsep *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* (Sehat Damanik, 2006:2).

Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu Pihak perusahaan pemberi pekerjaan (*Principal*), Pihak pekerja/buruh, dan *vendor*. Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah Hubungan Kerja antara *principal* dan *vendor*, dan hubungan kerja antara *vendor* dan pekerja/buruh.

Principal hanya terikat untuk memenuhi kewajibannya atas *vendor* dan begitu juga sebaiknya, jadi dalam keadaan normal *principal* tidak bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan *outsourcing*. Yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh adalah *vendor*, karena ia terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerja/buruhnya.

Bagan Hubungan *Outsourcing*:



Menurut Hari Supriyanto “Hukum perburuhan yang memiliki unsur publik yang menonjol akan menyebabkan dalam hukum perburuhan memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa (Hari Supriyanto, 2004:73)”. Oleh karena sifatnya yang memaksa tersebut maka hukum ketenagakerjaan harus diawasi dan ditegakkan agar dapat memberikan perlindungan dan rasa adil bagi pekerja/buruh maupun pengusaha dan masyarakat. “Penegakan hukum pada masa sekarang ini diberi makna yang lebih luas, tidak hanya menyangkut pelaksanaan hukum (*law enforcement*), tetapi juga meliputi langkah preventif, dalam arti pembuatan undang-undang (Nyoman Serikat Putra Jaya, 2008:133).

Penegakan hukum dimaksudkan agar tercapai suatu tujuan hukum yaitu ketenteraman dan kedamaian dalam pergaulan dan hubungan sosial.

“Penegakan hukum bertujuan menciptakan kedamaian dalam pergaulan hidup manusia. Kedamaian dalam pergaulan hidup di satu pihak berarti adanya ketertiban (yang bersifat ekstern antar pribadi atau intern personal), dan di lain pihak artinya ketenteraman (yang bersifat intern pribadi atau personal). Keduanya harus serasi, barulah tercapai kedamaian (Soerjono Soekanto, 1983:15)”.

Pengawasan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara yang bertanggungjawab untuk mengawasi penerapan hukum ketenagakerjaan, hal ini tertuang dalam

Pasal 176 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

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

Adapun maksud diadakannya pengawasan perburuhan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia adalah:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang peraturan-peraturan perburuhan.
3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya (Hari Supriyanto, 2004: 44).

Tugas dan Fungsi pengawas ketenagakerjaan menurut (Djoko Triyanto, 2004:159), adalah:

1. Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
2. Memberikan informasi, peringatan dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik.
3. Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberikan peringatan beberapa kali.

Proses penegakan hukum merupakan rangkaian kegiatan dalam rangka mewujudkan ide-ide atau konsep yang abstrak menjadi kenyataan, “usaha untuk mewujudkan idea atau nilai selalu melibatkan lingkungan serta berbagai pengaruh faktor lainnya“ (Esmi, 2005:78). Oleh karena itu apabila

hendak menegakkan hukum, maka hukum harus dipandang sebagai satu kesatuan sistem. Lawrence M. Friedman sebagaimana dikutip (Esmi, 2005:30). “Hukum itu merupakan gabungan antara komponen struktur, substansi dan kultur”.

Oleh Friedman struktur hukum diibaratkan seperti mesin, substansi diibaratkan sebagai apa yang dihasilkan atau yang dikerjakan oleh mesin, dan kultur atau budaya hukum adalah siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan atau mematikan mesin itu. Satu saja komponen pendukung tidak berfungsi niscaya sistem mengalami *disfunction* (pincang). (Natabaya, 2006:23)

Berbicara mengenai hukum sebagai suatu sistem norma, menurut Hans Kelsen (Esmi, 2005:33) suatu norma dibuat menurut norma yang lebih tinggi yang disebut *Grundnorm* atau *Basic Norm* (Norma Dasar). Oleh karena itu, dalam tata susunan norma hukum tidak dibenarkan adanya kontradiksi antara norma hukum yang lebih rendah dengan norma hukum yang lebih tinggi.

Kepincangan-kepincangan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan memang bermula dari tidak berfungsinya sistem hukum ketenagakerjaan, yang berimplikasi pada kompleksitas masalah ketenagakerjaan.

B. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja/Buruh.

Menurut Marx sebagaimana dikutip George Ritzer dan Douglas, (2009:23) pada dasarnya manusia itu produktif, Produktivitas manusia adalah cara yang sangat alamiah yang digunakan untuk

mengekspresikan dorongan kreatif yang diekspresikan secara bersama-sama dengan manusia lain.

‘Kerja adalah, pertama dan utama sekali, suatu proses dimana manusia dan alam sama-sama terlibat, dan dimana manusia dengan persetujuan dirinya sendiri memulai, mengatur, dan mengontrol reaksi-reaksi material antara dirinya dan alam di akhir proses kerja, kita memperoleh hasil yang sebelumnya sudah ada di dalam imajinasi’.

Penggunaan istilah kerja oleh Marx tidak dibatasi untuk aktivitas ekonomi belaka, melainkan mencakup seluruh tindakan-tindakan produktif mengubah dan mengolah alam material untuk mencapai tujuan.

Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh harus dibedakan. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan yang belum bekerja atau pengangguran. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah Tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya.

Kata *pekerja* memiliki pengertian yang luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah pekerja biasa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah buruh sering diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan minim dan penghasilan yang rendah.

Konsep pekerja/buruh adalah defenisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian di atas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

Menurut Soepomo sebagaimana (Abdul Khakim,2007:25) “hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja denganmenerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

1. Pekerjaan.

Pekerjaan (*arbeid*) yaitu objek yang diperjanjikan untuk dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan dengan pengusaha “asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum”. (Asri Wijayanti, 2008:36)

2. Perintah.

Dibawah perintah (*gezag ver houding*) artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi.

3. Upah.

Pengertian upah adalah pengertian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Perjanjian kerja dapat di bagi dalam empat kelompok, yaitu: berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan.

a. Berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. Kekuatan hukum perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan adalah sama, yang membedakan keduanya adalah dalam hal pembuktian dan kepastian hukum mengenai isi perjanjian. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memudahkan para pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan. Dalam hal perjanjian kerja dilakukan secara tertulis maka perjanjian kerja itu harus memenuhi syarat-syarat antara lain:

1. Harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan
2. Waktu berlakunya perjanjian kerja

3. Upah tenaga kerja yang berupa uang diberikan tiap bulan
4. Saat istirahat bagi tenaga kerja, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu diluar negeri serta selama istirahat itu
5. Bagian upah lainnya yang diperjanjikan dalam isi perjanjian menjadi hak tenaga kerja, (Joko Triyanto, 2009:1).

b. Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004. Menurut Payaman Simanjuntak Adrian Sutedi, (2007:48), PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, jadi tidak dapat dilakukan secara bebas. PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia, dan tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), PKWT juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila syarat-syarat PKWT tidak

terpenuhi maka secara hukum otomatis menjadi PKWTT. Sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan. Dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan).

- c. Berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan), perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan perjanjian kerja tetap.
- d. Berdasarkan pelaksanaannya, perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan yang di lakukan sendiri oleh perusahaan dan pekerjaan yang di serahkan pada perusahaan lain (*outsourcing*). Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. Pekerja/buruh meninggal dunia
 - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
 - c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
 - d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang di sebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Artinya hubungan hukum yang timbul sebagai akibat perjanjian kerja itu akan tetap ada walaupun pengusaha/majikan yang mengadakan perjanjian tersebut meninggal dunia, kemudian hak-hak dan kepentingan pekerja/buruh tetap harus terpenuhi sesuai dengan isi perjanjian oleh pengusaha yang baru/pengganti, atau kepada ahli waris pengusaha tersebut.

C. Tinjauan Umum Mengenai *Outsourcing*.

1. Pengaturan *Outsourcing*.

Dasar Hukum praktik *outsourcing* adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta 52 Lihat Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang yang menyebutkan bahwa:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

a. Pemborongan Pekerjaan.

Berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan

d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antaraperusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja 53 Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

b. Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.

Penyediaan Jasa Pekerja/buruh diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

- (1). Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja buruh tidak bolehdigunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2). Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
 - b. Perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu

- yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
 - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3). Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4). Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transigrasi Nomor 101/Men/VI/2004 tidak diatur secara rinci klasifikasi mengenai jenis-jenis pekerjaan pokok (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*), kategori yang ditentukan bersifat umum dan tidak mengakomodir perkembangan dunia usaha, sehingga dalam pelaksanaannya terjadi tumpang tindih dan penyelewengan.

Pelanggaran atas ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* tidak dikenakan sanksi pidana atau sanksi administrasi, dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) hanya menentukan apabila syarat-syarat *outsourcing* tersebut tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan *Vendor* beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan *Principal*. Artinya *principal* hanya dibebani untuk menjalin hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan segala konsekwensinya apabila syarat-syarat *outsourcing* tidak terpenuhi.

2. Makna *Outsourcing*.

Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger sebagaimana dikutip Amin Widjaja, (2008:11) mengatakan, “*Outsourcing is a process in which resources are purchased from others through long-term contracts instead of being made with the company*” (terjemahan bebasnya; *Outsourcing* adalah suatu proses dimana sumber-sumberdaya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan). Pengertian di atas lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses “Alih Daya” dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian/kontrak. Sementara menurut Libertus Jehani:

“*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*),” (Libertus Jehani, 2008:1)

Konsep *Outsourcing* menurut Mason A. Carpenter dan Wm. Gerald Sanders, sebagaimana Amin Widjaja adalah:

- a. *Outsourcing is activity performed for a company by people other than its full-time employees. (Outsourcing* adalah aktivitas yang dilakukan untuk suatu perusahaan oleh orang-orang selain para karyawan yang bekerja penuh-waktu).
- b. *Outsourcing is contracting with external suppliers to perform certain parts of a company's normal value chain of activities. Value chain is total primary and support value-adding activities by which a firm produce, distribute, and market a product. (Outsourcing* merupakan kontrak kerjasama penyedia/pemasok luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu dari nilai rantai aktivitas-aktivitas normal perusahaan. Rantai nilai merupakan aktivitas-aktivitas primer total dan pendukung tambahan nilai dimana perusahaan menghasilkan, mendistribusikan dan memasarkan suatu produk), (Libertus Jehani, 2008:12)

Terdapat perbedaan pengertian antara pemborongan pekerjaan dalam KUHPerdata dengan pemborongan pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam KUHPerdata semata-mata pemborongan dengan obyek pekerjaan tertentu sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selain mengatur pemborongan pekerjaan juga mengatur penyediaan jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. *Outsourcing* juga berbeda dengan kontrak kerja biasa. Kontrak kerja biasa umumnya sekedar menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk jangka pendek dan tidak diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan. Sedangkan dalam *outsourcing*, kerjasama yang diharapkan adalah untuk jangka panjang (*long term*) sehingga selalu diikuti dengan transfer sumberdaya manusia, peralatan atau asset perusahaan, (Sehat Damanik, 2006:38)

Dalam praktik *outsourcing* terdapat tiga pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak *principal* (perusahaan pemberi kerja), pihak *vendor*(perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja) dan pihak pekerja/buruh, dimana hubungan hukum pekerja/buruh bukan dengan perusahaan *principal* tetapi dengan perusahaan *vendor*.

Penentuan sifat dan jenis pekerjaan tertentu yang dapat di-*outsource* merupakan hal yang prinsip dalam praktik *outsourcing*, karena hanya sifat dan jenis atau kegiatan penunjang perusahaan saja yang boleh di-*outsource*, *outsourcing* tidak boleh dilakukan untuk sifat dan jenis kegiatan pokok .

Konsep dan pengertian usaha pokok atau (*core business*) dan kegiatan penunjang atau (*non core business*) adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. Oleh karena itu tidak heran kalau Alexander dan Young (1996) sebagaimana dikutip Pan Mohamad Pain, <http://www.blogger.com/navbar.gdiakses> tanggal 10 Oktober 2012, mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*. Keempat pengertian itu ialah:

1. Kegiatan yang secara tradisional dilakukan di dalam perusahaan.
2. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis.
3. Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang.
4. Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.

Ketetapan akan sifat dan jenis pekerjaan penunjang perusahaan secara keseluruhan saja yang boleh di-*outsource* ini berlaku dalam dua jenis *outsourcing*, baik pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa pekerja/buruh.

3. Manfaat *Outsourcing*.

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya

manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan, (Adrian sutedi, 2009:217).Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk masalah ketenagakerjaan, namun dalam perkembangannya ternyata *outsourcing* sudah diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Selanjutnya menurut Pearce dan Robinson ada 5 (lima) alasan strategis utama *outsourcing* (*the top five strategic reasons for outsourcing*):

1. *Improve Business Focus.*
For many companies, the single most compelling reason for outsourcing is that several "how" issues are siphoning off huge amounts of management's resources and attention.
2. *Access to World-Class Capabilities.*
By the very nature of their specialization, outsourcing providers bring extensive worldwide, world-class resources to meeting the needs of their customers.
3. *Accelerated Reengineering Benefits.*
Outsourcing is often a byproduct of another powerful management tool-business process reengineering. It allows an organization to immediately realize the anticipated benefits of reengineering by having an outside organization-one that is already reengineered to world-class standards-take over the process.
4. *Shared Risk.*
There are tremendous risks associated with the investments an organization makes. When companies outsource they become more flexible, more dynamic, and better able to adapt to changing opportunities.
5. *Free Resources for Other Purposes.*
Every organization has limits on the resources available to it. Outsourcing permits an organization to redirect its resources from noncore activities that have the greater return in serving the customer. (Amin Widjaja Tunggal, 2008:19)

Bagi perusahaan-perusahaan besar *Outsourcing* sangat bermanfaat untuk meningkatkan keluwesan dan kreativitas usahanya dalam rangka meningkatkan fokus bisnis, menekan biaya produksi, menciptakan produk unggul yang berkualitas, mempercepat pelayanan dalam memenuhi tuntutan

pasar yang semakin kompetitif serta membagi resiko usaha dalam berbagai masalah termasuk ketenagakerjaan.

Dengan *outsourcing* memberi peluang kepada pengusaha untuk melakukan efisiensi dan menghindari risiko/ekonomis seperti beban yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

“Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan melakukan *Outsourcing*.” (Sehat Damanik, 2006:19).

Menurut Sehat Damanik,(2006:38)dari visi bisnis, melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survey yang dilakukan terhadap lebih dari 1200 perusahaan, *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan perusahaan melakukan *outsourcing*, yaitu:

1. Meningkatkan fokus perusahaan
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia
3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering
4. Membagi resiko
5. Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain
6. Memungkinkan tersedianya dana capital
7. Menciptakan dana segar
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi
9. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Manfaat *outsourcing* bagi masyarakat adalah untuk perluasan kesempatan kerja, hal ini sebagaimana dikatakan oleh Iftida

Yasar, <http://www.google.co.id//diakses> tanggal 5 Juni 2012. Wakil Sekretaris Jenderal Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dalam diskusi Peranan *Outsourcing* Terhadap Perluasan Kesempatan Kerja yang mengatakan:

“Bisnis *outsourcing* cukup menjanjikan karena di negara lain kontribusinya cukup besar, *outsourcing* sebagai salah satu solusi dalam menanggulangi bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia, *Outsourcing* bisa jadi salah satu solusi dari perluasan kesempatan kerja, jadi apapun bentuk *outsourcing* tersebut selama memberikan hak karyawan sesuai aturan maka akan membantu menyelamatkan pekerja yang kena pemutusan hubungan kerja (PHK)”

Bagi pemerintah, pelaksanaan *outsourcing* memberikan manfaat untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan kegiatan usaha kecil menengah dan koperasi. (Sehat Damanik, 2006:46). Keberadaan Perusahaan yang bergerak pada bidang *outsourcing* besar secara tidak langsung telah membantu Pemerintah dalam mengatasi pengangguran (menyerap tenaga kerja) dengan menciptakan lapangan pekerjaan baik bagi diri mereka sendiri maupun orang lain, mendorong kegiatan ekonomi dan meningkatkan daya beli masyarakat.

4. Kompleksitas *Outsourcing*.

Teori Marx adalah analisis terhadap kesenjangan dibawah kapitalisme dan bagaimana menghilangkannya, karena kapitalisme telah membawa kontradiksi kapitalisme dan kontradiksi kelas. Salah satu kontradiksi dalam kapitalisme adalah hubungan antara pekerja dan para kapitalis pemilik

pabrik-pabrik dan sarana-sarana produksi lainnya yang digunakan untuk bekerja.

Marx menganalisis bentuk yang aneh bahwa hubungan manusia dengan kerja berada dibawah kapitalisme. Orang bekerja berdasarkan tujuan kapitalisme yang menggaji dan memberi upah. Menurutnya pekerja dialienasi (diasingkan) dari kerja.

“Fakta bahwa kerja berada di luar diri pekerja, artinya, kerja tidak termasuk ke dalam keberadaan terdasarnya (*his essential being*); sehingga di dalam pekerjaannya dia tidak menegaskan dirinya, akan tetapi menyangkalnya, dia tidak jengkel, tetapi tidak bahagia, dia tidak mengembangkan energi fisik dan mentalnya secara bebas, melainkan membuat malu dirinya dan merusak pikirannya. Oleh karena itu, pekerja merasa dirinya berada di luar pekerjaannya, dan di dalam pekerjaannya dia merasa di luar dirinya. Dia merasa nyaman ketika tidak bekerja dan ketika bekerja dia malah tidak merasa nyaman dan gelisah. Oleh karena itu, kerjanya tidaklah sukarela, melainkan terpaksa, dipaksa bekerja. Walhasil, kerja tidak lagi menjadi pemenuhan kebutuhan, melainkan hanya sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan selain kebutuhan untuk bekerja” (George Ritzer dan Douglas, 2009:55)

Menurut Marx, Alienasi terdiri dari empat unsur dasar. *Pertama*, para pekerja di dalam masyarakat kapitalis teralienasi dari aktivitas produktif mereka. Kaum pekerja tidak memproduksi objek-objek berdasarkan ide-ide mereka sendiri atau untuk secara langsung memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka sendiri, malah bekerja untuk kapitalis, yang memberi mereka upah untuk penyambung hidup dengan imbalan bahwa mereka menggunakan para pekerja menurut cara-cara yang mereka inginkan. *Kedua*, pekerja tidak hanya teralienasi dari aktivitas-aktivitas produktif, akan tetapi juga dari tujuan aktivitas-aktivitas tersebut-*produk*. Produk mereka tidak menjadi milik mereka melainkan milik kapitalis untuk kepentingan dan keuntungan

kapitalis semata. *Ketiga*, para pekerja di dalam kapitalisme *teralienasi dari sesama pekerja*. *Keempat*, para pekerja dalam masyarakat kapitalis teralienasi dari *potensi kemanusiaan* mereka sendiri. (George Ritzer dan Douglas, 2009:57)

Kapitalis mengeksploitasi para pekerja untuk memperoleh keuntungan, sementara pekerja berlawanan dengan para kapitalis, ingin memperoleh setidaknya sedikit keuntungan tersebut untuk diri mereka. Menurut Boswell dan Dixon sebagaimana dikutip George Ritzer dan Douglas, (2009:47) karena meluasnya kapitalisme, maka jumlah pekerja yang dieksploitasipun meningkat sebagaimana meningkatnya eksploitasi. Kecenderungan meningkatnya level eksploitasi melahirkan lebih banyak penolakan terhadap sebagian pekerja. Penolakan tersebut menimbulkan lebih banyak eksploitasi dan penindasan, dan mungkin menghasilkan konfrontasi antara dua kelas.

“Untuk mengubah uangnya menjadi *capital*, pemilik uang harus bertemu di pasar dengan buruh-buruh yang bebas, bebas dalam dua pengertian, di satu sisi sebagai seseorang yang bebas dia bisa mengatur tenaganya sebagai komoditasnya sendiri, dan di sisi lain sebagai seseorang yang tidak memiliki komoditas lain untuk dijual, dia kekurangan segala sesuatu yang penting untuk merealisasikan tenaganya”. (George Ritzer dan Douglas, 2009:63)

Praktik *Outsourcing* tidak jauh berbeda dengan eksploitasi oleh kaum kapitalis terhadap pekerja/buruh, karena berkaitan dengan ekspresi proses jual beli tenaga kerja. Harry Braverman (George Ritzer, 2009:316) berargumen bahwa konsep “kelas kerja” tidak menggambarkan sekelompok orang atau pekerjaan secara spesifik, namun justru merupakan ekspresi proses jual beli tenaga kerja. Dalam kapitalisme modern, hampir tidak seorangpun yang memiliki sarana produksi, dengan demikian, banyak orang,

termasuk yang bekerja di sektor jasa dan kerah putih, terpaksa menjual kerja mereka kepada beberapa orang yang menggunakannya. Perilaku bisnis antara *principal* dan *vendor* secara ekonomi menghendaki adanya keuntungan-keuntungan, *principal* memperoleh keuntungan berdasarkan manfaat *outsourcing*, sementara *vendor* sebagian besar memperoleh keuntungan berdasarkan *nilai-surplus* sebagaimana konsep sentral Marx. Nilai-surplus didefinisikan sebagai perbedaan antara nilai produk ketika dijual dan nilai-nilai elemen-elemen yang digunakan untuk membuat produk tersebut (termasuk kerja para pekerja). Angka nilai-surplus merupakan ekspresi yang paling tepat bagi tingkat eksploitasi pekerja/buruh oleh *vendor*, atau eksploitasi para pekerja oleh kapitalis.

Keinginan untuk memperoleh lebih banyak keuntungan dan lebih banyak nilai surplus untuk ekspansi, mendorong kapitalisme pada apa yang disebut Marx dengan *hukum umum akumulasi kapitalis*. Kapitalis berusaha mengeksploitasi para pekerja semaksimal mungkin: “Tendensi konstan kapitalis adalah untuk memaksa ongkos kerja kembali, ke angka nol”. (George Ritzer, 2009:64). Berdasarkan pandangan Marx bahwa kerja merupakan sumber nilai, kapitalis digiring untuk meningkatkan eksploitasi terhadap proletariat yang kemudian mendorong terjadinya konflik kelas antara borjuis dan proletar.

Konflik kelas dalam konsep *outsourcing* merupakan konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha baik *principal* maupun *vendor*. Karena tidak jarang praktik *outsourcing* mengarah pada sifat-sifat kapitalis

sebagaimana digambarkan Marx. Oleh karena itulah legalisasi sistem *Outsourcing* di Indonesia banyak mendapatkan kritikan dari beberapa praktisi hukum ketenagakerjaan.

Menurut Pan Mohamad Faiz, secara garis besar permasalahan hukum yang terkait dengan penerapan *outsourcing* di Indonesia sebagai berikut:

1. Bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya)?
2. Bagaimana hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*?
3. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa bila ada karyawan *outsourcing* yang melanggar aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja? *Jurnal Hukum*, <http://www.makeproverty.org>. diakses tanggal 5 Juni 2012.

Kompleksitas *outsourcing* mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan dan sosial-politik. Dari segi dimensi ekonomis karena mencakup kebutuhan pasar kerja, perluasan kesempatan kerja, pertumbuhan ekonomi dan peningkatan daya beli masyarakat serta pertumbuhan dunia usaha. Dari segi sosial kesejahteraan karena mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, hubungan kerja, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial serta peningkatan produktivitas perusahaan. Dalam praktiknya seringkali terjadi diskriminasi upah antara pekerja tetap yang bekerja pada perusahaan *principal* dengan pekerja/buruh *outsourcing* (umumnya pekerja kontrak). Dengan sistem kerja kontrak, kelangsungan kerja pekerja

perusahaan *outsourcing* tidak terjamin, (Libertus Jehani, 2008:3) Sedangkan dari segi sosial-politik menyangkut penanggulangan pengangguran dan kemiskinan, keseimbangan investasi, pembinaan hubungan industrial, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, penegakan hukum dan ketersediaan serta kesiapan aparatur.

D. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Kerja dan Syarat-Syarat Kerja.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha yang takarannya harus seimbang. Oleh sebab itu hakikat “*hak pekerja/buruh* merupakan *kewajiban pengusaha*”, dan sebaliknya “*hak pengusaha* merupakan *kewajiban pekerja/buruh*” (Abdul Khakim, 2007:26)

Pelaksanaan hak dan kewajiban yang wajar dalam hubungan kerja akan menguntungkan para pihak. Bagi pekerja, terpenuhinya hak-hak dasar mereka sebagai pekerja/buruh disamping meningkatkan kesejahteraan juga meningkatkan motivasi kerja, “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan” (Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, 2001:252). Suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkembangkan motivasi itu, jadi pengusaha penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pekerja/buruh mereka, sebab faktor ini akan menentukan jalannya perusahaan dalam pencapaian tujuan. “Teori Motivasi Esksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi

suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggungjawab” (Sukanto Reksohadiprodo dan T. Hani Handoko, 2001:254).

Mary Parker Follet (1868-1933) sebagaimana dikutip (James A.F.Stoner, 1990:46) mengatakan bahwa:

“Tidak seorangpun dapat menjadi manusia utuh kecuali sebagai anggota suatu kelompok. Pekerja dan manajemen mempunyai kepentingan yang sama sebagai anggota organisasi yang sama walau ada perbedaan semu antara manajer dan bawahan (pemberi perintah dan pelaksana perintah) menutupi hubungan alami ini”.

Pandangan Follet diatas menggambarkan perlunya keahlian dan pengetahuan pengusaha dalam mengembangkan pendekatan manajemen ilmiah dan manajemen perilaku untuk memimpin perusahaan sebagai sebuah kelompok agar tumbuh motivasi kerja demi kemajuan perusahaan. Hal senada juga pernah dikatakan Oliver Sheldon (1894-1951), menurutnya manajemen pada umumnya wajib memperlakukan para pekerjanya secara adil dan layak, dan diluar itu setiap manajer harus menggabungkan nilai-nilai manajemen ilmiah dengan etika pelayanan bagi masyarakat. (James A.F. Stoner, 1990:47) Jadi menurut “*Teori Hubungan Manusiawi*” diperlukan adanya hubungan manusiawi dalam mengelola sebuah perusahaan, dan menurut Elton Mayo (1880-1949),”Perhatian terhadap karyawan akan memberikan keuntungan”, (T.Hani Handoko, 2003:52)

Manusia berkumpul dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hal-hal yang tidak mampu mereka kerjakan sendiri, namun dalam mencapai tujuan organisasi mereka harus memuaskan kebutuhan pribadinya juga. Chester

I. Bernard (1886-1961) berpendapat bahwa “suatu perusahaan dapat bekerja secara efisien dan tetap hidup hanya kalau tujuan organisasi dan tujuan serta kebutuhan perorangan yang bekerja pada organisasi itu dijaga seimbang”(James A.F. Stoner, 1990:47)

Dalam beberapa teori struktur dan perilaku organisasi perusahaan dan teori manajemen sebetulnya para ahli telah memberikan gambaran yang jelas bahwa pemenuhan kebutuhan atas pekerja/buruh merupakan suatu hal yang esensial.

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

Teori-teori isi motivasi bermaksud untuk menentukan apa yang memotivasi orang-orang dalam pekerjaan mereka. Konsep Teori Abraham Maslow menjelaskan suatu hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) yang menunjukkan adanya limatingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Yaitu:

1. *Kebutuhan fisiologis (physiological needs)*, yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, perumahan dan sebagainya;
2. *Kebutuhan keamanan (safety needs)*, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
3. *Kebutuhan sosial (social needs)*, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasakekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. *Kebutuhan penghargaan (esteem needs)*, yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
5. *Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization)*, yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri, (Sukanto Reksohadiprodjo, 2001:258)

Korelasi antara kepuasan dan prestasi kerja menghendaki adanya upaya manajemen untuk memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang baik artinya ada kausalitas antara kepuasan dan pemenuhan standar hak-hak pekerja/buruh dengan peningkatan produktivitas.

Teori-teori manajemen di atas memang lebih berorientasi pada upaya manajemen perusahaan meningkatkan produktivitas dengan menjadikan pekerja/buruh sebagai subjek produksi. Namun terlepas dari pencapaian tujuannya itu, secara yuridis pengusaha memang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan yang wajar bagi pekerja/buruh mereka. Menurut Zainal Asikin, (2007:78) perlindungan bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah.

“Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis” (Abdul Khakim, 2007:61)

Perlindungan bagi pekerja/buruh menurut Zaeni Asyhadie ”dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan” (Zaeni Asyhadie, 2007:78)

Soepomo menurut Abdul Khakim membagi 3(tiga) macam perlindungan bagi pekerja/buruh, masing-masing:

1. *Perlindungan ekonomis*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. *Perlindungan sosial*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. *Perlindungan teknis*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja, (Abdul Khakim, 2003:61)

Selanjutnya menurut Imam Soepomo sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

- a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja
- b. Bidang hubungan kerja
- c. Bidang kesehatan kerja
- d. Bidang keamanan kerja
- e. Bidang jaminan sosial buruh, (Asri Wijayanti, 2009:11)

E. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum.

1. Makna Perlindungan Hukum.

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*”, Soeroso, (2006:49) makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan

surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain.

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain”, (Soeroso, 2006:269)

Hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum. Hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum, menurut van Apeldorn, (Soeroso, 2006:251) “peristiwa hukum adalah peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak”. Berdasarkan peristiwa hukum maka hubungan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu:

- a. Hubungan hukum yang bersegi satu (*eenzijdige rechtsbetrekkingen*), dimana hanya terdapat satu pihak yang berwenang memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdara) sedangkan pihak yang lain hanya memiliki kewajiban.
- b. Hubungan hukum bersegi dua (*tweezijdige rechtsbetrekkingen*), yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua belah pihak masing-masing berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak

lainnya, misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

- c. Hubungan antara satu subyek hukum dengan semua subyek hukum lainnya, hubungan ini terdapat dalam hal hak milik (*eigendomrecht*). Logemann sebagaimana dikutip Soeroso, (2006:270) berpendapat, bahwa dalam tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan "*prestatie subject*" dan pihak yang wajib melakukan prestasi yang disebut "*plicht subject*". Dengan demikian setiap hubungan hukum mempunyai dua segi yaitu kekuasaan/wewenang atau hak (*bevoegdheid*) dan kewajiban (*plicht*).

Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum dinamakan "Hak", yaitu kekuasaan/kewenangan untuk berbuat sesuatu atau menuntut sesuatu yang diwajibkan oleh hak itu. Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum. 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*).

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage*, mengatakan “bahwa hukum tidakhanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari”, (Soeroso, 2006:13)

Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas hukum (*legalentities, rechtspersoon*) yang dapat berupa orang-perorangan secara kodrati (*naturlijke*) dan dapat juga entitas hukum nir kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum, (Harjono, 2008:377)

Pendukung hak (entitas hukum) memiliki kepentingan terhadap objek dari hak yang dapat berupa benda (*ius ad rem*) atau kepada entitas hukum orang secara kodrati (*ius in persona*). Pemberian hak kepada entitas hukum, karena adanya kepentingan dari entitas tersebut kepada obyek hak tertentu.

Menurut Roscoe Pound dalam teori mengenai kepentingan (*Theory of interest*), terdapat 3 (tiga) penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, yaitu *pertama*; menyangkut kepentingan pribadi

(*individual interest*), *kedua*; yang menyangkut kepentingan masyarakat (*sosial interest*), dan *ketiga*; menyangkut kepentingan umum (*publik interest*). (Marmi Emmy Mustafa, 2007:58)

Kepentingan individu (*individu interest*) ini terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan kemasyarakatan (*sosial interest*) terdiri dari keamanan sosial, keamanan atas lembaga-lembaga sosial, kesusilaan umum, perlindungan atas sumber-sumber sosial dari kepunahan, perkembangan sosial, dan kehidupan manusia. Adapun kepentingan publik (*publik interest*) berupa kepentingan Negara dalam bertindak sebagai representasi dari kepentingan masyarakat. (Marmi Emmy Mustafa, 2007:58)

Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat, Bohannon yang terkenal dengan konsepsi *reinstitutionalization of norm*, menyatakan bahwa:

“Suatu lembaga hukum merupakan alat yang dipergunakan oleh warga suatu masyarakat untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi dan untuk mencegah terjadinya penyalah-gunaan daripada aturan-aturan yang terhimpun di dalam pelbagai lembaga kemasyarakatan. Setiap masyarakat mempunyai lembaga-lembaga hukum dalam arti ini, dan juga lembaga-lembaga non-hukum lainnya” (Soerjono Soekanto, 1983:15)

Selanjutnya Bohannon mengatakan “lembaga hukum memberikan ketentuan-ketentuan tentang cara-cara menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul di dalam hubungannya dengan tugas-tugas

lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya”(Soerjono Soekanto, 1983:15). Cara-cara menyelesaikan perselisihan yang timbul inilah yang kemudian dinamakan upaya hukum. Upaya hukum diperlukan agar kepentingan-kepentingan yang telah menjadi hak benar-benar dapat terjaga dari gangguan pihak lain.

Upaya hukum dikenal dalam dua jenis, yaitu upaya hukum non-yudisial (di diluar peradilan) dan upaya hukum yudisial (peradilan). Upaya hukum non-yudisial bersifat pencegahan sebelum pelanggaran terjadi (*preventif*) yang berupa tindakan-tindakan seperti peringatan, teguran, somasi, keberatan, dan pengaduan. Sedangkan upaya hukum yudisial bersifat represif/korektif artinya telah memasuki proses penegakan hukum (*law enforcement*), upaya ini dilakukan setelah pelanggaran terjadi dengan maksud untuk mengembalikan atau memulihkan keadaan.

“Muara dari upaya hukum adalah agar hak yang dimiliki seseorang terhindar dari gangguan atau apabila hak tersebut telah dilanggar maka hak tersebut akan dapat dipulihkan kembali. Namun demikian, tidaklah dapat diartikan bahwa dengan adanya upaya hukum maka keadaan dapat dikembalikan sepenuhnya” (Harjono, 2008:386)

Untuk menghindarkan timbulnya salah pengertian, maka perlu dikemukakan beberapa teori tentang hak. Pada abad ke-19 di Jerman dikemukakan 2 teori tentang hak yang sangat penting dan sangat besar pengaruhnya, ialah:

1. Teori yang menganggap hak sebagai kepentingan yang terlindung (*belangen theorie* dari Rudolp ven Jhering). Teori ini merumuskan bahwa hak itu merupakan sesuatu yang penting bagi yang bersangkutan, yang dilindungi oleh hukum. Teori ini dalam pernyataannya mudah mengacaukan antara hak dengan kepentingan. Memang hak bertugas melindungi kepentingan yang berhak tetapi

dalam realitasnya sering hukum itu melindungi kepentingan dengan tidak memberikan hak kepada yang bersangkutan.

2. Teori yang menganggap hak sebagai kehendak yang diperlengkapi dengan kekuatan (*wilsmacht theorie* dari Bernhard Windscheid). Teori ini mengatakan bahwa hak itu adalah suatu kehendak yang diperlengkapi dengan kekuatan yang oleh tata tertib hukum diberikan kepada yang bersangkutan, (Soeroso, 2006:274-275)

Disamping kedua teori tersebut, masih terdapat teori gabungan mencoba mempersatukan unsur-unsur kehendak dan kepentingan dalam pengertian hak, (Soeroso,2006:274-275) dalam bukunya *Inleiding tot de studie het Nederlandse Recht*, Apeldoorn menyatakan bahwa yang disebut dengan hak ialah hukum yang dihubungkan dengan seorang manusia atau subyek hukum tertentu dan dengan demikian menjelma menjadi suatu kekuasaan, dan suatu hak timbul apabila mulai bergerak. Jadi hak adalah suatu kekuatan (*macht*) yang diatur oleh hukum dan kekuasaan ini berdasarkan kesusilaan (moral) dan tidak hanya kekuatan fisik saja.

Hak harus dijalankan sesuai dengan tujuannya, yaitu sesuai dengan kepentingan sosial atau kepentingan umum. Menjalankan hak yang tidak sesuai dengan tujuannya dinamakan penyalahgunaan hak (*misbruik van recht, abus dedroit*). Menurut Utrecht sebagaimana dikutip Chainur Arrasjid, (2005:115) menjalankan hak tidak sesuai tujuannya adalah menyimpang dari tujuan hukum, yaitu menyimpang dari menjamin kepastian hukum. Maka dari itu yang bersangkutan harus menjalankan haknya sesuai dengan tujuan hukum itu.

Van Apeldoorn sebagaimana dikutip Chainur Arrasjid, (2005:115) bahwa penyalahgunaan hak dianggap terjadi, jika seseorang menggunakan haknya dengan cara yang bertentangan dengan tujuan masyarakat. Karena maksud hukum adalah melindungi kepentingan-kepentingan maka pemakaian hak dengan tiada suatu kepentingan yang patut, dinyatakan sebagai penyalahgunaan hak.

Secara umum hak dibagi menjadi dua golongan, yaitu Hak Mutlak atau hak Absolut (*absolute rechten, onpersoonlijke rechten*) dan Hak Relatif (*nisbi, relativerechten, persoonlijke rechten*).

Hak Mutlak atau Hak Absolut merupakan setiap kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum untuk berbuat sesuatu atau untuk bertindak dalam memperhatikan kepentingannya, hak ini berlaku secara mutlak terhadap subjek hukum lain dan wajib dihormati oleh setiap subjek hukum. Hak Mutlak atau Hak Absolut terdiri dari Hak Asasi Manusia, Hak Publik Absolut dan sebagian dari Hak Privat. Sedangkan Hak Relatif (nisbi) merupakan setiap kekuasaan/kewenangan yang oleh hukum diberikan kepada subyek hukum lain/tertentu supaya ia berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, hak ini timbul akibat terjadinya perikatan. Hak Relatif (nisbi) terdiri dari Hak publik relatif, hak keluarga relatif dan hak kekayaan relatif.

Hak Kekayaan Relatif merupakan semua hak kekayaan yang bukan hak kebendaan atau barang ciptaan manusia, hak ini hanya dapat

dijalankan terhadap orang tertentu (bukan *droit de suite*) atau disebut juga dengan perutusan (*verbintenis*) menurut Hofman van Opstal sebagaimana dikutip Chainur Arrasjid, (2005:290) perutusan itu harus dirumuskan sebagai suatu pertalian menurut hukum kekayaan antara dua pihak yang memberi kekuasaan/kewenangan pihak yang satu untuk menagih kepada pihak yang lain agar berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, sedangkan pihak yang lain tersebut wajib melakukan dan bertanggungjawab atas apa yang ditagih kepadanya. Hak inilah yang melekat pada pekerja/buruh dan pengusaha dalam hubungan kerja, dimana kedua belah pihak terikat untuk berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu dan memberi sesuatu sesuai dengan Perjanjian Kerja.

2. Makna Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari 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, (Asri Wijayanti, 2009:8). 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 terbinanyakomunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan

komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan” (Adrian Sutedi, 2009:23).

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan/pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya.

Secara teori, 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” (Sehat Dinamik, 2008:102). Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu

campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.

Perlindungan Hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, (2009:10) yakni:

“Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha”.

Perlindungan bagi pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi, (2009:13) hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi” (Adrian Sutedi, 2009:15)

3. Penegakan Hukum.

a. Sistem Penegakan Hukum.

Menurut Satjipto Rahardjo, sebagaimana dikutip Nyoman Serikat Putra Jaya, (134) Penegakan hukum adalah:

“Suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep menjadi kenyataan. Penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan. Yang disebut keinginan-keinginan hukum di sini adalah pikiran-pikiran pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum itu.”

Terkait dengan perwujudan ide-ide dan konsep-konsep menjadi kenyataan itu, agar hukum berfungsi dengan baik, hukum harus memenuhi 3 (tiga) macam kelakuan hukum. *Pertama*, Hal berlakunya secara yuridis dimana penentuannya berdasarkan kaedah yang lebih tinggi (ini didasarkan pada teori “*Stufenbau*” nya Kelsen), sebagaimana dikutip Soerjono Soekanto, (1983:35) kaedah hukum itu terbentuk menurut cara yang telah ditetapkan, dan menunjukkan hubungan keharusan antara suatu kondisi dan akibatnya. *Kedua*, Hal berlakunya hukum secara filosofis, artinya bahwa hukum tersebut sesuai dengan cita-cita hukum, sebagai nilai positif yang tertinggi. *Ketiga*, Hal berlakunya hukum secara sosiologis, yang berintikan pada efektivitas hukum. Perihal ini ada dua teori yang menyatakan sebagai berikut:

1. Teori Kekuasaan yang pada pokoknya menyatakan, bahwa hukum berlaku secara sosiologis, apabila dipaksakan berlakunya oleh penguasa, terlepas apakah masyarakat menerima atau menolaknya.
2. Teori pengakuan yang berpokok pangkal pada pendirian, bahwa berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa hukum tadi tertuju” (Soerjono Soekanto, 1983:35)

Tiga macam kelakuan hukum tersebut merupakan satu kesatuan dalam sistem hukum, sebab apabila salah satu tidak terpenuhi maka akan terdapat kepincangan-kepincangan. Apabila hukum hanya mempunyai kekuatan yuridis, maka ada kemungkinan bahwa hukum tadi hanya merupakan kaedah yang mati (*dode regel*), jika kaedah hukum hanya mempunyai kelakuan sosiologis dalam arti teori kekuasaan, maka hukum tersebut menjadi aturan pemaksa, dan apabila suatu kaedah hukum hanya mempunyai kelakuan filosofis, maka hukum tersebut hanya berupa angan-angan.

Menurut Soerjono Soekanto, 1983:36) ada empat faktor yang saling berkaitan dan merupakan inti dari sistem penegakan hukum, ke empat faktor tersebut adalah:

- 1) Hukum atau peraturan itu sendiri. Kemungkinannya adalah bahwa terjadi ketidakcocokan dalam peraturan perundang-undangan mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu. Kemungkinan lainnya adalah ketidakcocokan antara peraturan perundang-undangan dengan hukum tidak tertulis atau hukum kebiasaan. Kadangkala ada ketidakserasian antara hukum tercatat dengan hukum kebiasaan, dan seterusnya.
- 2) Mentalitas petugas yang menegakkan hukum. Penegak hukum antara lain mencakup hakim, polisi, jaksa, pembela, petugas masyarakat, dan seterusnya. Apabila peraturan perundang-undangan sudah baik, akan tetapi mental penegak hukum kurang baik, maka akan terjadi gangguan pada sistem penegakan hukum.
- 3) Fasilitas yang diharapkan untuk mendukung pelaksanaan hukum. Kalau peraturan perundang-undangan sudah baik dan juga mentalitas penegaknya baik, akan tetapi fasilitas kurang memadai (dalam ukuran-ukuran tertentu), maka penegakan hukum tidak akan berjalan dengan semestinya.
- 4) Kesadaran hukum, kepatuhan hukum dan perilaku warga masyarakat.

b. Peran Administrasi Negara.

Supremasi hukum merupakan salah satu aspek daripada kedaulatan suatu negara untuk menerapkan kaedah-kaedah tertentu terhadap warga negara. Hal ini terkait dengan keadaan politik yang memberikan corak dan bentuk pada pelaksanaan *rule of law* tersebut. Soejono Soekanto mengatakan, suatu sistem politik merupakan suatu mekanisme untuk mengidentifikasi serta mengemukakan masalah-masalah, serta merupakan pembentukan dan pengaturan pengambilan keputusan dalam masalah-masalah publik. Apabila mekanisme tadi bersifat sah dan resmi, maka namanya adalah pemerintah, (Soerjono Soekanto, 1983:78). Jadi disatu pihak pemerintah menyediakan suatu mekanisme yang resmi dan berwenang untuk mengambil keputusan-keputusan, sedangkan dilain pihak pemerintah menyediakan fasilitas-fasilitas untuk memberikan dasar-dasar bagi syahnya pengambilan keputusan-keputusan tadi. Dengan demikian dari sudut sistem politik, maka suatu kaedah mempunyai sifat hukum oleh karena kaedah itu dipertahankan oleh negara, dalam hal ini oleh pejabat-pejabatnya.

“Apa sebabnya pemerintah sering memandang perlu bercampur tangan dengan pemeliharaan kepentingan umum. Selekasnya ada keperluan yang harus dipenuhi, karena orang-orang yang bertabiat aktif dan mempunyai caraberpikir yang konstruktif akan berusaha untuk memenuhi keperluan itu. Dan akan mengambil keuntungan dari usahanya”(A.Siti Soetami, 2000:35)

Campur tangan negara dalam pemeliharaan kepentingan umum menjadikan peran pemerintah kemudian menjadi semakin luas. Menurut Utrecht, (1986:28) “Sejak negara turut serta secara aktif dalam pergaulan

kemasyarakatan, maka lapangan pekerjaan pemerintah makin lama makin luas”. Selanjutnya beliau mengatakan:

“Dalam melakukan fungsinya, maka administrasi negara melakukan bermacam-macam perbuatan untuk menyelenggarakan kepentingan umum. Perbuatan administrasi negara yang disebut juga *besturs handeling/overheids handeling* adalah perbuatan yang dilakukan oleh alat perlengkapan pemerintah/penguasa dalam tingkat tinggi dan rendah secara spontan dan mandiri (*zelfstanding*) untuk pemeliharaan kepentingan negara dan rakyat” (Diana Halim Koentjoro, 2004:55).

Besturs handeling/overheids handeling di bidang ketenagakerjaan, adalah perbuatan administrasi negara dalam fungsinya:

1. Sebagai stabilisator dan dinamisator dalam pelaksanaan hubungan kerja
2. Sebagai penengah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial
3. Bersama semua pihak menciptakan ketenangan kerja dan keamanan di perusahaan
4. Mendorong tumbuh kembangnya perusahaan sebagai partner pemerintah
5. Mengadakan pengawasan terhadap jalannya perusahaan dan pelaksanaan peraturan yang berlaku, sekaligus memberikan teguran pada pelanggaran yang telah dilakukan, dan apabila masih tidak diindahkan maka selanjutnya dapat memberikan suatu tindakan konkret berupa pencabutan izin atau penutupan perusahaan, (Soedarjadi, 2009:16)

Meskipun hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha timbul karena Perjanjian Kerja yang bersifat Keperdataan, namun karena dalam prakteknya sering terjadi kepincangan-kepincangan yang disebabkan perbedaan status/kedudukan para pihak, mengakibatkan dalam hubungan kerja itu terjadi hubungan tinggi rendah, sehingga pekerja/buruh tidak bebas pada saat menentukan isi perjanjian kerja. Pekerja/buruh menjadi pihak yang termarjinalkan dan kadangkala terjadi tindakan sewenang-wenang dari pengusaha terhadap mereka.

Untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah kemudian menyusun kebijakan dalam rangka

membatasi perilaku para pihak dalam hubungan kerja, termasuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan mengeluarkan produk perundang-undangan dan membentuk perangkat administrasi negara untuk mengadakan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Sejak pemerintah masuk dalam ranah hukum ketenagakerjaan maka sejak itu pula hukum ketenagakerjaan yang semula bersifat privat menjadi hukum publik.

c. Fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa konsep Pengawasan Ketenagakerjaan, adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya dalam Pasal 176 disebutkan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja/buruh.

Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi untuk meniadakan atau memperkecil pelanggaran terhadap normakerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. “Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh (Abdul Khakim, 2007:123) karena kondisi persyaratan kerja bagi pekerja/buruh belum dapat dikatakan cukup hanya dengan penetapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, agar hukum ketenagakerjaan dipatuhi maka perlu eksistensi dan peran aktif dari petugas pengawas ketenagakerjaan.

Menurut Manulang sebagaimana dikutip Abdul Khakim, fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah:

- 1) Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 2) Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapai pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif.
- 3) Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Abdul Khakim, 2007:125).

Selanjutnya Abdul Khakim mengatakan bahwa secara operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi:

- 1) Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan, untuk meningkatkan pemahaman norma kerja bagi masyarakat industri, sehingga tumbuh persepsi positif dan mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara proporsional dan bertanggungjawab.
- 2) Tahapan Pelaksanaan Pengawasan.
 - a) Upaya pembinaan (*preventif educative*), yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, penyebarluasan informasi ketenagakerjaan, pelayanan konsultasi dan lain-lain.

- b) Tindakan *refresif non yustisial*, yang ditempuh dengan memberikan peringatan secara lisan pada saat pemeriksaan, maupun peringatan secara tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemui pelanggaran.
- c) Tindakan *refresif yustisial*, sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh apabila Pegawai Pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut. Dengan demikian Pegawai Pengawas dapat melanjutkan tindakan tahap penegakan hukum melalui Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan agar dilakukan penyidikan dan menindaklanjuti sesuai prosedur hukum yang berlaku (KUHP), (Abdul Khakim, 2007:125).

Pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara. Secara etimologi, istilah *aparatur* berasal dari kata *aparat* yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri. Sedangkan aparatur disamakan artinya dengan aparat tersebut di atas, yakni dapat diartikan sebagai alat Negara, aparat pemerintah. Aparatur pemerintah adalah alat kelengkapan Negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya, tetapi juga organisasi, fasilitas, ketentuan pengaturan dan sebagainya, (Victor M. Situmorang; Jusuf Juhir, 1994:83)

Kerangka kelembagaan sebagai dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan terdiri dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang

Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO *convention* Nomor 81 *Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan), Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Berdasarkan Pokok-Pokok yang terkandung dalam Konvensi ILO Nomor 81 ditetapkan hal-hal yang berkaitan dengan Kepengawasan ini sebagai berikut:

- 1) Negara anggota ILO yang memberlakukan Konvensi ini harus melaksanakan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja. 120 Lihat Penjelasan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO convention* Nomor 81 *Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).
- 2) Sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja harus diterapkan di seluruh tempat kerja berdasarkan perundang-undangan, yang pengawasannya dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.
- 3) Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan harus:
 - a. Menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait.
 - b. Memberikan informasi tentang masalah-masalah teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenaicara yang paling efektif untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Pengawasan ketenagakerjaan harus berada di bawah supervisi dan kontrol pemerintah pusat.
- 5) Pemerintah Pusat harus menetapkan peraturan-peraturan untuk meningkatkan:
 - a) Kerjasama yang efektif antara unit pengawasan dengan instansi pemerintah lainnya dan swasta yang menangani kegiatan serupa.
 - b) Kerjasama antara Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan pengusaha dan pekerja/buruh atau organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh.

- 6) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terdiri atas Pegawai Negeri Sipil yang status hubungan kerja dan syarat tugasnya diatur sedemikian rupa sehingga menjamin pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan yang independen.
- 7) Sesuai dengan syarat-syarat untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan nasional, maka pengawas ketenagakerjaan harus:
 - a) Direkrut dengan memperhatikan syarat-syarat jabatan
 - b) Memperoleh pelatihan agar dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya
- 8) Persyaratan rekrutmen dan pelatihan harus ditetapkan oleh pemerintah
- 9) Jumlah dan spesialisasi Pengawas Ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif
- 10) Pejabat yang berwenang mempunyai kewajiban:
 - a) Menetapkan pengaturan-pengaturan yang diperlukan agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikankantor lokal, perlengkapan dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan
 - b) Membuat pengaturan-pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka
- 11) Pengawas Ketenagakerjaan atau kantor pengawasan lokal harus memberikan laporan secara periodik kepada kantor pengawasan pusat mengenai hasil kegiatan pengawasan
12. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib memberikan laporan terhadap pelaksanaan Konvensi tersebut

Sebagai aparaturn penegak hukum, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat menerima pengaduan dari pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing*, serta pengaduan dari SP/SB atau pengusaha terhadap setiap peristiwa pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selanjutnya dapat memproses pengaduan tersebut sesuai prosedur hukum yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 182 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain PPNS, kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan wewenang untuk: