

PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENGGUNAKAN SISTEM OUTSOURCING DI INDONESIA

Oleh

Ruddy Handoko

Fakultas Hukum UNTAG Semarang

ABSTRAK

Konsep outsourcing dalam UU Ketenagakerjaan terbagi dalam dua kategori yaitu outsourcing pekerjaan dan outsourcing pekerja. Banyak perusahaan yang mempekerjakan buruh dengan sistem outsourcing untuk semua pekerjaan, baik pekerjaan inti maupun pekerjaan penunjang. Pasal 65 ayat (2) huruf a UU tentang ketenagakerjaan telah menentukan bahwa pekerjaan penunjang saja yang dilakukan dengan outsourcing baik melalui outsourcing pekerjaan maupun outsourcing pekerja. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja dengan sistem Outsourcing, senantiasa membuat para pekerja resah, karena masa kerjanya dibatasi dengan waktu tertentu, sehingga kadang-kadang sering terjadi demo mengakibatkan situasi perusahaan tidak kondusif. Penggunaan tenaga kerja dengan sistem outsourcing masih banyak persoalan sehingga tenaga kerja sering pada posisi yang lemah. Hal ini yang perlu dilakukan Pemerintah dalam penegakan hukum bagi perusahaan yang menggunakan tenaga kerja dengan sistem outsourcing, agar hak-hak para pekerja dapat terlindungi sesuai ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Kata Kunci: Penegakan Hukum, Perusahaan, Tenaga outsourcing

ABSTRACT

The concept of outsourcing in the Labor Law is divided into two categories: work and worker outsourcings. Many companies employ workers using outsourcing system for all the kinds of work, both core and supporting works. Article 65 paragraph (2) of the Labor Law has determined that the supporting work is the only one using outsourcing either work or worker outsourcing. The companies that employ workers using outsourcing system always make the workers restless because the work is limited to a certain time. Therefore, there were frequently demonstrations leading to uncondusive company situation. The use of labor using outsourcing system still have many problems so that workers are often in a weak position. It is what the government should do in the form of law enforcement for the companies that use labor using outsourcing system so that the rights of workers are protected according to the provisions of Act No. 13 of 2003.

Keywords: Law Enforcement, Company, Labor Outsourcing

A. Pendahuluan

Globalisasi telah membawa dampak yang luas dalam kehidupan manusia. Dampak yang ditimbulkan

globalisasi tidak semuanya bersifat positif, akan tetapi ada juga yang berdampak negatif bagi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan

bernegara.¹ Globalisasi ekonomi yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat, telah menempatkan Indonesia sebagai Negara berkembang pada posisi yang serba dilematis dalam menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Bekerja adalah cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Sayangnya, bekerja tidak serta merta mengangkat harkat ketika pekerja berhadapan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja.² Padahal apabila mengkristalisasi tujuan kedua dari tujuan nasional dalam Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, maka akan bisa dimaknai bahwa Negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan, yang salah satunya adalah meningkatkan kesejahteraan, yang salah satunya adalah meningkatkan derajat penghidupan rakyat Indonesia melalui pekerjaan yang layak. Tujuan ini kemudian dipertegas didalam Pasal 27 ayat (2), yang menjamin hak warganya atas pekerjaan dan penghidupan yang

layak bagi kemanusiaan. Pasal ini merupakan pasal yang ditujukan pada warga Negara Indonesia yang mengadung dasar etika, khususnya etika kemanusiaan. Oleh sebab itu, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah jaminan sekaligus hak konstitusional setiap warga Negara.

Unsur tenaga kerja memegang peranan penting dalam pembangunan. Dengan jumlah penduduk yang besar apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan menguntungkan bagi usaha pembangunan disegala bidang.³ Bila dilihat dari posisi antara buruh dan pengusaha yang tidak seimbang, diperlukan peran Negara untuk melindungi pihak yang lemah yaitu perlindungan terhadap buruh melalui hukum atau peraturan perundang - undangan khususnya UU tentang ketenagakerjaan agar tercapai keseimbangan antara buruh dan pengusaha serta tercapai tujuan Negara yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi setiap warga Negara.

Paradigma hukum sebagai perwujudan dari kebijakan public

¹Miswati, Betti. Dampak Globalisasi Terhadap Kehidupan Berbangsa dan Bemegara, <http://www.sabene.go.com/2014/01/dampak-globalisasi-terhadap-kehidupan>. html, diakses tanggal 17Maret 2014

²NPM, Bola Salju Sistem "OUTSOURCE" Harian Kompas, Jumat 26 Maret 2010, hal.45

³Djumadi. 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.hal.19

seharusnya dijadikan dasar didalam pembentukan UU tentang ketenagakerjaan meskipun hukum juga merupakan produk politik dan kepentingan pihak - pihak tertentu. Pilihan antara upaya mensejahterakan rakyat (pekerja) melalui peraturan perundang - undangan dihidang ketenagakerjaan dengan kebijakan Untuk menarik investor asing, melalui keunggulan komparatif upah murah dan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan yang lunak, merupakan dilema bagi Pemerintah Indonesia dalam menghadapi pasar bebas.⁴

Disatu pihak Negara berkembang yang berada pada posisi tergantung pada modal dan teknologi Negara maju, terpaksa menekan tingkat upah dan syarat - syarat kerja lainnya untuk menarik penanam modal asing. Dilain pihak mereka ditekan oleh Negara maju untuk memperhatikan upah buruh serta syarat - syarat kerja dan kondisi kerja lainnya melalui berbagai macam cara. Ancaman pencabutan kuota ekspor selalu diusulkan untuk diagendakan dalam setiap sidang World

Trade Organization (WTO). Misalnya, Amerika Serikat beberapa kali mengancam akan mencabut kuota ekspor tekstil ke Amerika Serikat karena pemerintah Indonesia tidak menjamin hak buruh untuk berserikat ataupun pelaksanaan peraturan perundang - undangan.⁵

Meskipun era globalisasi dan pasar bebas belum berjalan sepenuhnya, persaingan antar perusahaan barang maupun jasa baik di dalam negeri maupun antar Negara sudah terasa ketatnya. Dalam iklim pasar bebas, hanya perusahaan etisien dan dengan produk berkualitas saja yang akan mampu bertahan dalam seleksi tersebut, sehingga perusahaan harus melakukan berbagai upaya efisiensi disegala bidang dengan tetap meningkatkan kualitas produk dan layanannya.

Perusahaan di Indonesia dituntut untuk meningkatkan produksinya agar tidak tergerus oleh derasnya persaingan dalam era pasar bebas. Bahkan sejak tanggal 1 Januari 2010, melalui Asean China Free Trade Area (ACFTA), Indonesia telah memasuki arena perdagangan bebas bersama 5 negara pendiri ASEAN yaitu Indonesia,

⁴ Aloysius Uwiyono, 2004, *Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Hukum Bisnis, hal.41-46

⁵ Aloysius Uwiyono, 2001, *Hak Mongok di Indonesia*, Jakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Indonesia, hal.221

Malaysia, Singapura, Filipina dan Thailand dengan Tiongkok yang merupakan Negara industri terbesar di Asia dan diprediksi akan menguasai pasar dunia. ACFTA semakin membuat Indonesia harus meningkatkan daya saing produksi dunia usahanya demi tercapainya pemenuhan kebutuhan masyarakat disegala aspek.

Sebagai akibatnya banyak perusahaan berusaha mengurangi resiko usaha termasuk risiko dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menekan biaya produksi. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan system outsourcing. Bahkan hal ini juga dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PT. Pertamina, PT PEN dan PT Telkom, meskipun berdasarkan Surat Edaran Menteri BUM sejak tanggal 5 Maret 2014 tidak diperbolehkan lagi perusahaan BUMN melaksanakan outsourcing yang tidak sesuai dengan ketentuan UU tentang ketenagakerjaan.

Demo buruh yang sering terjadi sejak beberapa tahun terakhir seringkali mengungkap beberapa tuntutan besar diantaranya penghapusan system outsourcing, sudah sekian lama buruh di Indonesia menuntut penghapusan outsourcing yang dinilai lebih banyak

merugikan, mengganggu rasa keadilan dan kesejahteraan, serta dianggap lebih menguntungkan pengusaha.

Konsep outsourcing pertama kali diperkenalkan pada tahun 1990 oleh CK Prahalad dan Gary Hamel melalui sebuah artikel berjudul "The Core Competences of The Corporations". Disebutkan bahwa dalam persaingan bisnis global saat ini, agar bisa bertahan hidup serta sukses dalam jangka panjang setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif dalam menjalankan bisnisnya. Diantaranya dengan cara penerapan konsep pekeija alih daya.⁶

Outsourcing merupakan sebuah gejala global yang terjadi diseluruh dunia, dan muncul karena dunia usaha semakin menyadari siklus bisnisnya bergerak semakin pendek.⁷ Pada tahun 2003 dan tahun 2011, pasal - pasal yang terkait outsourcing telah diuji materil ke Mahkamah konstitusi (MK) meskipun MK tidak mengabulkannya. Namun selama ini pelaksanaan outsourcing menimbulkan keresahan bagi pekerja /

⁶ Muhammad Shodiq. *Wacana Penghapusan Pekeija Alih Daya*. Kompas, Jum'at 3 Januari 2014.hal.7

⁷ Rhenald Kasali, - Outsourcing. *Seputar Indonesia*, Kamis, 4 Oktober 2012.hal.1

buruh. Aksi penolakan maupun permintaan penghapusan outsourcing oleh buruh menunjukkan adanya kemungkinan terdapat kekurangan dalam penegakan hukum teradanya kemungkinan terdapat kekurangan dalam penegakan hukum terhadap pelaksanaan outsourcing berdasarkan UU tentang ketenagakerjaan.

B. Permasalahan

Permasalahan tentang outsourcing yang akan dibahas dalam tulisan ini yaitu :

1. Bagaimana pengatur outsourcing dalam UU tentang ketenagakerjaan dan bagaimana penegakan hukumnya
2. Apakah outsourcing perlu dihapuskan sebagaimana dituntut oleh buruh selama ini?

C. Pembahasan

1. Pengaturan Outsourcing

Sistem Hukum menurut Lawrence Meir Friedman meliputi elemen - elemen sebagai berikut, yaitu struktur hukum, substansi hukum, dan kultur hukum yang hidup, bukan hanya pada aturan yang ada dalam kitab hukum. Sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia didominasi oleh ketentuan hukum yang tersebar diberbagai

peraturan perundang - undangan dibidang ketenaga kerjaan, dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu substansi hukum.

Mengingat bisnis outsourcing berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjan, peraturan - peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi factor penting dalam memacu perkembangan outsourcing di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa ousourcing mulai terjadi pada tahun 2003, yakni dengan berlakunya UU tentang ketenagakerjaan.⁸ UU tentang ketenagakerjaan tidak merumuskan secara eksplisit tentang istilah outsourcing dan hanya mengatur konsep pelaksanaan outsourcing dalam pasal 64, pasal 65 dan pasal 66 serta diatur lebih lanjut dalam Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat - syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Dalam pasal 64 disebutkan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pejianjian

⁸ Lalu Husni, , 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.hal.77

pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja / buruh yang dibuat secara tertulis”. Bila melihat konsep redaksional pasal ini, maka terlihat bahwa konsep outsourcing dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan terbagi dua kategori yaitu pertama adalah outsourcing pekerjaan, dimana perusahaan utama menyerahkan atau memborongkan kepada perusahaan lainnya. Sebagai contoh kategori yaitu pertama adalah outsourcing pekerjaan, dimana perusahaan utama menyerahkan atau memborongkan kepada perusahaan lainnya. Sebagai contoh kategori pertama yaitu outsourcing pekerjaan, misalnya satu perusahaan memborongkan atau menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan lainnya untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Perusahaan yang menerima pekerjaan ini mempekerjakan pekerja tersebut sehingga pekerja tersebut hanya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan yang menerima pekerjaan tersebut.

Kategori kedua adalah outsourcing pekerja, dimana perusahaan utama (pengguna) mempekerjakan pekerja yang didapatkannya melalui perusahaan lain yaitu perusahaan jasa pekerja. Sebagai contoh untuk kategori

kedua yaitu outsourcing pekerja, misalnya satu perusahaan menyerahkan pekerjaannya kepada perusahaan lain untuk dipekerjakan dibawah pimpinan atau pengawasan perusahaan lain tersebut.

Dalam pasal 65 ayat (1) juga disebutkan bahwa “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”. Selanjutnya, pada ayat (2) dipersyaratkan terhadap pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain tersebut 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

Selain persyaratan tersebut, syarat lain yang harus dipenuhi adalah pemberian kerja dan syarat - syarat kerja harus sekurang - kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat - syarat kerja pada perusahaan pemberi

pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Selanjutnya, hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU tentang ketenagakerjaan. Namun berdasarkan putusan MK Nomor 27 / PUU - IX / 2011 frasa.“ Perjanjian kerja waktu tertentu” dalam pasal 65 ayat (f) sudah tidak mengikat.

Bila melihat pasal 65 ayat (2) huruf a, dengan tidak dijelaskan lebih lanjut batasan kegiatan utama dapat membuat kesulitan dalam menafsirkan batasan yang dimaksud antar kegiatan / pekerjaan utama atau bukan (kegiatan / pekerjaan penunjang). Redaksional ini memiliki potensi multitafsir yang akan mengakibatkan ketidakjelasan definisi sebuah pekerjaan merupakan kegiatan utama atau bukan. Ditambah lagi tidak adanya pengaturan lebih lanjut mengenai criteria dari masing — masing kegiatan tersebut secara rinci menyebabkan perusahaan dapat menafsirkannya secara berbeda - beda karena tidak ada pihak lain yang dapat menilai atau menentukan kegiatan utama atau penunjang sebuah perusahaan selain perusahaan tersebut sehingga masing - masing perusahaan

dapat menafsirkan secara berbeda - beda.

Terkait hal tersebut, masih banyak perusahaan yang mempekerjakan buruh dengan system outsourcing untuk semua pekerjaan, baik pekerjaan inti maupun pekerjaan penunjang. Pasal 65 ayat (2) huruf a UU tentang ketenagakerjaan telah menentukan bahwa pekerjaan penunjang saja yang dapat dilakukan dengan outsourcing baik melalui outsourcing pekerjaan maupun outsourcing pekerja.⁹

2. Penegakan Hukum

Menurut Soerjono Soekanto, dalam menilai efektivitas suatu undang - undang di masyarakat dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi bekeijanya hukum atau penegakan hukum, yaitu:¹⁰

1. Hukum atau peraturan perundang - undangan
2. Penegakan hukum, yakni pihak - pihak yang membentuk dan menerapkan hukum
3. Sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum
4. Kesadaran hukum masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum itu

⁹M. Hadi Subhan, *Buruh dan Lumpuhnya Hukum*, Harian Kompas, Selasa 29 April 2004, hal.7

¹⁰Soerjono Soekanto, 1983, *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta, Rajawali Press.hal.2

berlaku atau diterapkan

5. Kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia didalam pergaulan hidup.

Bila sebelumnya telah telah dijabarkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penegakan hukum yaitu peraturan perundang - undangan, faktor lain yang penting adalah penegak hukum. Ruang lingkup dari istilah “penegak hukum” luas sekali, mencakup mereka yang secara langsung atau tidak langsung berkecimpung dibidang penegakan hukum. Didalam tulisan ini, yang dimaksud dengan penegak hukum akan dibatasi pada kalangan yang secara berkecimpung dibidang ketenagakerjaan seperti mereka yang bertugas dalam pengawasan terhadap pelaksanaan UU tentang ketenagakerjaan.

Peranan penegak hukum telah dirumuskan dalam pasal 176 sampai dengan pasal 181 Bab XIV UU tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 176 disebutkan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan”. Salah satu tugas

utama pemerintah yaitu mengawasi terjadinya hubungan industrial yang dilakukan pengusaha dengan pekerjanya apakah telah sesuai dengan peraturan perundang - undangan, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama.

Tugas pengawasan yang harus dilakukan terkait outsourcing adalah mengawasi implementasi norma outsourcing secara aktif dan rutin ke setiap perusahaan untuk mengetahui antara lain berapa jumlah pekerja outsourcing disebuah perusahaan dan apakah bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja outsourcing tersebut.

Hal ini perlu dilakukan karena ketika ada pekerja outsourcing diperusahaan tersebut, maka harus diawasi apakah bentuk pekerjaan pekerja outsourcing diperusahaan tersebut telah sesuai dengan norma — norma dalam UU tentang ketenagakerjaan atau tidak. Artinya penegak hukum harus melihat langsung ke setiap perusahaan terhadap implementasi dari norma outsourcing ini.

Persoalan penegakan hukum pada faktor penegak hukum salah satunya terdapat pada kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk melakukan pengawasan terhadap penerapan UU

tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans), jumlah pengawas ketenagakerjaan tercatat sebanyak 2.384 orang di Indonesia. Para pengawas itu harus mengawasi sekitar 216.547 perusahaan di Indonesia. Sebaran pengawas ketenagakerjaan saat ini baru menjangkau kurang lebih 300 Kabupaten / Kota dari kurang lebih banyak 500 jumlah Kabupaten / Kota yang ada. Dengan asumsi 1 pengawas ketenagakerjaan mampu mengawasi 60 perusahaan pertahun maka masih dibutuhkan tambahan kurang lebih 3.700 pegawai fungsional pengawas ketenagakerjaan.¹¹

Dengan jumlah yang tidak berimbang antara tenaga pengawas dan jumlah perusahaan, hal ini jelas mengakibatkan pengawasan ketenagakerjaan menjadi tidak efektif karena kuantitas SDM pengawas ketenagakerjaan yang belum sesuai dengan kebutuhan dilapangan. Diantara pegawai pengawas tersebut bahkan ada yang diberikan tugas ganda yaitu beban tanggung jawab struktural misalnya

sebagai kepala seksi, kepala bidang dan lain - lain.¹² Lemahnya pengawasan merupakan hal yang perlu mendapat perhatian penting dalam aspek penegak hukum dibidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan seharusnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan pasal 134 UU tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan “Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja / buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan.”

Selain faktor UU dan penegak hukum, penegakan hukum tidak mungkin akan berlangsung dengan lancar tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain organisasi yang baik, peralatan yang memadai dan keuangan yang cukup.

Keterbatasan sarana atau fasilitas operasional pengawas ketenagakerjaan merupakan kendala yang sering ditemukan dibeberapa daerah; Pengawas ketenagakerjaan belum difasilitasi oleh kendaraan operasional dalam

¹¹ Wiji Nurhayat, Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan di Indonesia masih minim, 2013, <http://finance-detik.com/read/2013/05/07/165151/2240337/4/jumlah-pengawas-ketenagakerjaan-di-indonesia-masih-minim>, diakses tanggal 13 januari 2017

¹² Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta Pustaka Yustisia.hal.33

menjalankan tugasnya. Padahal dengan wilayah kerja yang cukup luas disetiap Kabupaten / Kota atau setiap kecamatan, pengawasan akan sulit dilaksanakan tanpa kendaraan operasional.

Sebagai contoh di Kotawaringin Timur Kalimantan Tengah yang hanya memiliki dua orang pengawas ketenagakerjaan, belum memiliki mobil dinas operasional untuk pengawasan dilapangan. Akibatnya, pengawasan masih terbatas karena hanya menggunakan dana yang cukup terbatas untuk mengawasi 470 perusahaan dengan sekitar 105.000 pekerja di Kotawaringin Timur tersebut.¹³ Selama ini pengawas ketenagakerjaan seringkali melaksanakan tugasnya dengan kendaraan pribadi mereka.

Dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi, pengabdian dan semangat kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan diberikan Tunjangan Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan oleh pemerintah, yang diatur dalam Peraturan

Presiden Nomor 51 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan.

Namun jumlah tunjangan yang diterima sejumlah Rp. 240.000,00 untuk pengawas ketenagakerjaan pelaksana hingga sejumlah Rp. 500.000,00 untuk pengawas ketenagakerjaan madya setiap bulannya. Jelas belum memadai dengan beban kerja yang diemban pengawas tersebut. Dengan jumlah tunjangan pengawas ketenagakerjaan yang relative sangat rendah dan sarana untuk operasional pengawasan seperti alat transportasi dan anggaran pengawasan dilapangan tersebut merupakan kendala yang perlu segera dicari jalan keluarnya karena dikhawatirkan dapat membuat pengawasan ketenagakerjaan menjadi semakin lemah dan berpotensi terjadinya kolusi antara pengawas dengan perusahaan yang diperiksanya. Dimasa yang akan datang, jumlah pengawas harus dapat ditingkatkan dengan jumlah yang ideal sehingga dapat berjalan optimal.

Faktor keempat, yaitu faktor masyarakat. Faktor ini memang memiliki keterkaitan dengan faktor - faktor sebelumnya yaitu peraturan, penegak hukum dan sarana atau fasilitas. Penegakan hukum memang bertujuan

¹³ Kotawaringin Timur Hanya Memiliki Dua Pengawas Ketenagakerjaan, 2013, <http://www.kalimantan-news.com/berita-php?Idb=21789>, diakses tanggal 14 Maret 2014

untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat meskipun masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Masyarakat memang memiliki peran yang sangat besar dalam penegakan undang - undang ketenagakerjaan khususnya terkait dengan outsourcing.

Outsourcing memang ditujukan terhadap pekerjaan yang sifatnya bukan bisnis utama (core business), namun dikarenakan kebutuhan hidup masyarakat yang semakin meningkat membuat pekerja mau bekerja dengan system outsourcing yang seringkali dipaketkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh penyedia jasa outsourcing. Padahal pelaksanaan PKWT memiliki criteria tersendiri dan tidak semua pekerjaan bisa dilaksanakan dengan PKWT. Hal ini dilakukan oleh pekerja karena kebutuhan keluarga yang terus meningkat sehingga pekerjaan apapun dan dengan kondisi apapun akan dikerjakannya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Kedudukan yang berbeda antara pekerja dengan pengusaha, juga merupakan kendala di masyarakat. Dengan kedudukan yang tidak seimbang ini akan membuat perusahaan dan penyedia jasa outsourcing mendominasi

dalam membuat khususnya PWKT sehingga PWKT yang dihasilkan sesuai dengan keinginan penyedia jasa tersebut, meskipun seringkali tidak tepat untuk jenis pekerjaan yang diperjanjinkannya. Sedangkan bagi pekerja, faktor ekonomi merupakan hal yang sangat penting dalam mendapatkan pekerjaan. Sulitnya mencari pekerjaan sehingga pekerja terpaksa menerima kondisi atau perlakuan yng tidak tepat dalam mendapatkan sebuah pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tidak dapat berjalannya penegakkan hukum karena kondisi masyarakat yang menerima perlakuan tersebut tanpa adanya upaya tawar menawar yang disebabkan tidak seimbangnya posisi pekerja dengan pengusaha atau penyedia jasa outsourcing.

Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa kendala rendahnya tingkat ekonomi pekerja, sulitnya mendapatkan pekerjaan, beban biaya hidup yang terus meningkat, serta kesadaran hukum yang lemah membuat masyarakat (pekerja) melepaskan hak - haknya yang dilindungi oleh UU tentang ketenagakerjaan sehingga meskipun UU tentang ketenagakerjaan telah melindungi dalam pengaturan terkait outsourcing menjadi tidak berarti karena

pekerja melepaskan hal perlindungannya tersebut karena faktor kebutuhan ekonomi.

Sebagai contoh, hubungan kerja terhadap pekerja outsourcing didasarkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang dalam penerapannya harus memenuhi persyaratan dalam pasal 59, yaitu hanya dilakukan terhadap :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dikarenakan sulitnya mendapatkan pekerjaan dan rendahnya tingkat ekonomi, seseorang akan menerima pekerjaan apapun tanpa harus berfikir apakah pekerjaan tersebut telah sesuai dengan persyaratan dalam pasal 59 atau tidak. Hal ini dilakukannya karena belum tentu dia mendapatkan pekerjaan ditempat lain. Hak - hak perlindungan yang seharusnya pekerja outsourcing mendapatkan berdasarkan

perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam pasal 59 menjadi dilepaskan atau tidak diperdulikan demi tetap untuk bekerja.

Selain itu, pengusaha juga menggunakan kelemahan dalam pelaksanaan UU tentang ketenagakerjaan untuk membenarkan tindakannya dalam menjalankan outsourcing, sehingga pekerja terpaksa menerima kondisi atau perlakuan yang tidak tepat dalam mendapatkan sebuah pekerjaan. Pengusaha, sebagai pihak yang lebih paham hukum karena kemampuan modal dan pendidikan, seharusnya memberikan panutan atau tidak memanfaatkan kondisi kelemahan yang dimiliki oleh pekerja agar penegakan hukum dapat berjalan efektif.

Faktor yang terakhir faktor kebudayaan. Faktor ini yang sebenarnya terkait dengan faktor masyarakat, namun sengaja dibedakan karena didalam pemabahasan ini masalah system nilai - nilai yang akan menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau non materiil.¹⁴ Kebudayaan (system) hukum pada dasarnya mencakup nilai - nilai yang merupakan konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga harus

¹⁴ Lawrence M.Friedman, 1997, dikutip dalam Soerjono Soekanto, op cit.hal.47

dianut) dan apa yang dianggap buruk (sehingga harus dihindari). Nilai - nilai tersebut, lazimnya merupakan pasangan nilai - nilai yang mencerminkan dua keadaan ekstrim yang harus diserasikan.

Nilai - nilai tersebut yaitu dalam hal ini ketertiban dan nilai ketentraman. Dalam hal outsourcing, nilai ketertiban yang harusnya tercapai adalah bagaimana UU tentang ketenagakerjaan menciptakan ketertiban hukum dalam masyarakat sehingga harus dipatuhi dan dijalankan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pembuat undang - undang. Sedangkan nilai ketentraman dapat tercipta dalam hal outsourcing, yaitu ketika seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya.

Namun ketika pengusaha menerapkan outsourcing yang tidak sesuai dengan peraturan seperti menerapkan outsourcing untuk semua pekerjaan baik pekerjaan inti maupun pekerjaan penunjang, si pekerja tetap terpaksa untuk bekerja dengan kondisi apapun karena pekerja lebih mementingkan ketentraman hatinya. Ketentraman hatinya didapat karena telah mendapatkan pekerjaan dan dia tidak peduli apakah pekerjaannya itu merupakan pekerjaan inti atau pekerjaan

penunjang dari perusahaan tersebut.

Dari kedua nilai tersebut, terlihat bahwa nilai ketertiban dikesampingkan karena lebih mengedepankan nilai ketentraman. Nilai ketertiban yang harusnya tercipta dengan lahirnya UU tentang ketenagakerjaan terkait outsourcing menjadi dikesampingkan penegakan hukumnya karena lebih mementingkan ketentraman pribadi dari pekerja tersebut.

Hal ini tercermin dari kekhawatiran seseorang yang takut dicemooh oleh keluarganya apabila tidak bekerja sehingga mau saja menerima pekerjaan apapun dengan kondisi apapun daripada menjadi pengangguran. Meskipun realitasnya implementasi system outsourcing di Indonesia lebih banyak merugikan pekerja, namun dikarenakan lebih menonjolnya faktor kebudayaan tersebut menjadi sulit untuk dihindari.

Kedudukan yang berbeda antara pengusaha dan pekerja juga menjadi salah satu alasan budaya yang menghambat penegakan hukum karena nilai - nilai yang terdapat dalam masyarakat menganggap pengusaha sebagai pemilik modal merupakan pihak yang berkuasa dibandingkan pekerja. Pengusaha dapat

dengan mudah mendapatkan dan menentukan seseorang untuk dapat bekerja, sedangkan pekerja menjadi tidak berdaya sebab sangat membutuhkan pekerjaan. Oleh sebab itu, cukup banyak perusahaan yang ingin meraih untung sebesar - besarnya amun tidak memikirkan hak - hak dan kesejahteraan karyawannya. Budaya tersebut menyebabkan hukum menjadi semakin sulit.

Kelima faktor tersebut saling berkaitan erat karena merupakan esensi dari penegakan hukum serta merupakan tolak ukur efektifitas penegakan hukum. Berdasarkan hal tersebut maka pelaksanaan outsourcing berdasarkan undang - undang tentang ketenagakerjaan belum efektif.

Menurut teori Radbruch, suatu peraturan atau hukum baru dapat dikatakan baik apabila memenuhi tiga syarat, yaitu secara filosofis dapat menciptakan keadilan, secara sosiologis bermanfaat, dan secara yuridis dapat menciptakan kepastian.¹⁵ Selain itu hukum perburuhan harus berfungsi sebagai stabilitator (stability), memberikan keadilan (faimess) dan memberikan arahan kedepan yang jelas

¹⁵ Rahardjo, Sutjipto, 1980, Hukum dan Masyarakat. Bandung, Angkasa.hlm.25

(predictability).¹⁶

Pro kontra praktek “outsourcing” terjadi terus menerus karena benturan kepentingan antara kepentingan pengusaha dan kepentingan buruh. Oleh karena itu kebijakan pembangunan hukum memainkan peranan penting dalam menjamin dan melindungi kehidupan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera.

Pengaturan pelaksanaan pekerjaan pemborongan dan penyedia jasa tenaga kerja dalam UU tentang ketenagakerjaan diharapkan bisa menjadi landasan penyelesaian permasalahan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial akibat outsourcing.¹⁷ Pengaturan tersebut bertujuan untuk mengakomodir kenyataan yang ada dalam praktek sehari - hari bahwa ada pekerjaan - pekerjaan yang menurut jenis dan sifat pekerjaannya merupakan penunjang bagi kegiatan usaha tertentu yang pada

¹⁶ Aloyisus Uwiyono, *Peranan Hukum Perburuan dalam Penelitian Ekonomi dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh*, Orasi pada Upaca Pengukuhan Guru Besar Tetap dalam Bidang Ilmu Hukum Pemburuan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok 11 Juni 2003, hal.7

¹⁷ Muzni Tambusai,. *Pengaturan Outsourcing, Tidak Tertera secara Eksplisit*. Majalah Buletin HRD Volume II, Edisi 2, September 2003, Jakarta, Sentra Dinamika Mandiri, hal.33

umumnya dilakukan melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja / buruh. Tujuan lainnya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja / buruh dengan menetapkan syarat - syarat tertentu bagi pelaksanaan outsourcing. Penetapan syarat - syarat tertentu tersebut akan menjamin bahwa perlindungan pekerja / buruh yang bekerja berdasarkan perjanjian pemborongan.¹⁸ Berdasarkan hal tersebut pula, outsourcing bisa dikatakan masih diperlukan selama pelaksanaan outsourcing dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ada.

Dilihat dari sudut pengusaha atau perusahaan, pelaksanaan outsourcing sangat menguntungkan karena perusahaan jadi lebih focus kepada kegiatan utama perusahaan sehingga perusahaan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, yang harus dituntut adalah konsistensi pelaksanaan peraturan dan saling introspeksi diri oleh berbagai pihak (Pemerintah, Pengusaha, Buruh) agar permasalahan outsourcing tidak berlarut dan tujuan

bernegara sebagaimana yang dicita - citakan dalam pembukaan UUD 1945 dapat terwujud.

D.Penutup

Kesimpulan

1. UU tentang ketenagakerjaan tidak merumuskan secara eksplisit tentang istilah outsourcing. Konsep pelaksanaan outsourcing tergambar dalam pasal 64, pasal 65 dan pasal 66 serta diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat - syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Penegakan hukum outsourcing berdasarkan pasal 64, pasal 65 dan pasal 66 UU tentang ketenagakerjaan belum terlaksana dengan baik. Faktor yang mempengaruhi penegakan hukum pelaksanaan outsourcing yaitu : pertama, faktor hukum atau peraturan perundang - undangan dimana masih terdapat kekurangan substansial dalam rumusannya. Kedua, faktor penegak hukum, yaitu masih kurangnya kuantitas tenaga pengawas ketenagakerjaan.

¹⁸Mahkamah Konstitusi Putusan, Perkara Nomor 012 / PUU -1 / 2003 Dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor.42 Tahun 2004, Terbit Hari Rabu tanggal 17 Nopember 2004

Ketiga, faktor masih kurangnya sarana atau fasilitas yang dimiliki tenaga pengawas, seperti alat transportasi dan jumlah honor pengawas ketenagakerjaan sehingga menjadi kendala dalam melakukan pengawasan. Keempat, faktor masyarakat dimana adanya kedudukan yang berbeda atau tidak seimbang antara pekerja dengan pengusaha, dan bagi pekerja, faktor ekonomi merupakan hal yang sangat penting dalam mendapatkan pekerjaan, karena sulitnya mencari pekerjaan, sehingga terpaksa menerima outsourcing. Kelima, faktor kebudayaan dimana masih terdapatnya nilai - nilai dalam masyarakat yang menyebabkan masyarakat mengabaikan peraturan demi ketentraman dirinya.

2. Bila kendala penegakan hukum tersebut telah diselesaikan serta pelaksanaan outsourcing telah sesuai dengan ketentuan UU tentang ketenagakerjaan dan putusan MK, sebenarnya tidak ada alasan untuk tetap menuntut penghapusan outsourcing yang harus dituntut adalah konsistensi

/ pelaksanaannya dan saling introspeksi diri oleh berbagai pihak (Pemerintah, Pengusaha dan Buruh) agar permasalahan outsourcing tidak berlarut dan tujuan bemegara sebagaimana yang dicita - citakan dalam pembukaan UUD 1945 dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Djumadi.1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Indrajit, Richardus Eko dan Richardus Djokopmoto, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta, Grasindo.
- Rahardjo, Sutjipto, 1980, *Hukum dan Masyarakat*. Bandung, Angkasa.
- Soekanto, Soeijono, 2002, *Faktor - faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo Persada[^]

Soepomo, Iman, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan.

Sunyoto, Danang. 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta Pustaka Yustisia.

Tanggal, Hadi Setia. 2010, *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan Edisi 2011*, Jakarta, Harvarindo.

Uwiyono, Aloysius, 2001, *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta, Program Pasca Saijana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

_____, 2002, *Masalah - Masalah Aktual Hukum Perburuhan*, Jakarta, Fakultas Hukum Universitas Indonesia Program Pascasarjana.

_____, 2004, *Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jumal Hukum Bisnis.

_____, Outsourcing = “Perbudakan Modern”. Buletin HRD Volume II, Edisi 2, September 2003.

Wignjosoebroto, Soetandyo, 2002, *Hukum Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Jakarta, ELSAM dan HUMA.

JURNAL

Tambusai, Muzni. Pengaturan Outsourcing, Tidak Tertera secara Eksplisit. Majalah Buletin HRD Volume II, Edisi 2, September 2003

Uwiyono, Aloysius. Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jumal Hukum Bisnis, Tahun 2004.

SURAT KABAR

Muhammad Shodiq. Wacana Penghapusan Pekerja Alih Daya. Kompas, Jum'at 3 Januari 2014.

Kasah, Rhenald - Outsourcing. Seputar

Indonesia, Kamis, 4 Oktober
2012.

Subhan, M. Hadi. Buruh dan Lumpuhnya
Hukum. Kompas, Selasa, 24
April 2014.

PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN

Undang - undang Dasar Negara
Republik Indonesia Tahun
1945

Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun
2007 tentang Tunjangan
Jabatan Fungsional Pengawas
Ketenagakeijaan

Putusan, Mahkamah Konstitusi Perkara
Nomor 012 / PUU -1 / 2003

Putusan, Mahkamah Konstitusi Perkara
Nomor 012 / PUU -1 / 200327 /
PUU - EX / 2011

WEBSITE

Kotawaringin Timur Hanya Memiliki

Dua Pengawas
Ketenagakerjaan, 2013,
[http://www.kalimantan-news.c
om](http://www.kalimantan-news.com) / berita - php? Idb = 21789,
diakses tanggal 14 Maret 2014

Miswati, Betti. Dampak Globalisasi
Terhadap Kehidupan
Berbangsa dan
Bemegara, [http://www.sabeneg
o.com/2014/01/dampak-global
isasi-terhadap-kehidupan.
html](http://www.sabenegro.com/2014/01/dampak-globalisasi-terhadap-kehidupan.html), diakses tanggal 17 Maret
2014