

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ALIH DAYA  
DALAM PELAKSANAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL GUNA  
MENDUKUNG TERWUJUDNYA IKLIM INVESTASI YANG KONDUSIF  
BAGI TERCAPAINYA KESEJAHTERAAN PEKERJA**

**Nuradi**

DPRD Kabupaten Bogor  
Kompleks perkantoran Pemda Cibinong Kabupaten Bogor  
amulyadik@gmail.com

Naskah diterima : 26/02/2019, revisi : 10/06/2019, disetujui 14/06/2019

**ABSTRAK :**

Ketentuan hukum yang mengatur perlindungan hukum pekerja alih daya dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif bagi tercapainya kesejahteraan pekerja sudah sangat optimal. Optimalisasi perlindungan hukum tersebut terkait dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D UUD 1945; UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara khusus optimalisasi perlindungan pekerja tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian implementasi perlindungan hukum pekerja alih daya tersebut belum optimal karena adanya kelemahan dalam Pasal 64, 65 dan Pasal 66 UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Kendala perlindungan hukum pekerja alih daya dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif bagi tercapainya kesejahteraan pekerja adalah (1) kurangnya sosialisasi peraturan tentang perlindungan hukum pekerja alih daya; (2) keterbatasan dukungan sumber daya aparatur instansi ketenagakerjaan dalam menyosialisasikan ketentuan hukum perlindungan pekerja kepada para pihak perusahaan maupun pekerja/buruh; (3) kecenderungan sikap aparatur yang dipengaruhi oleh kepentingan tertentu; (4) Pasal 17 dan Pasal 32 Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang berpotensi membatasi perkembangan pekerjaan alih daya dan menimbulkan perselisihan pelaksanaan pekerjaan alih daya. Konsep perlindungan hukum pekerja alih daya dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif bagi tercapainya kesejahteraan pekerja adalah konsep yang mencakup tiga komponen perlindungan : *pertama*, perlindungan hukum pekerja alih daya yang berkeadilan bagi semua pihak; *kedua*, perlindungan hukum pekerja alih daya untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif; dan *ketiga*, perlindungan hukum pekerja alih daya yang mendukung tercapainya kesejahteraan pekerja.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja Alih Daya, Pelaksanaan Hubungan Industrial

## A. PENDAHULUAN

Perlindungan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) dalam pelaksanaan hubungan industrial merupakan fenomena kegiatan industrialisasi yang secara langsung atau tidak langsung berdampak pada investasi. Kegiatan investasi merupakan serangkaian aktivitas perekonomian di berbagai sektor dan tingkatan yang diarahkan juga untuk mewujudkan negara kesejahteraan, antara lain tertuang dalam kebijakan dasar penanaman modal untuk mendorong terciptanya iklim investasi nasional yang kondusif bagi penanaman modal.

Iklim investasi yang kondusif dapat dinyatakan sebagai salah satu kebutuhan dasar pembangunan untuk meningkatkan perekonomian di berbagai sektor dan tingkatan. Peningkatan perekonomian di berbagai sektor dan tingkatan tidak hanya meningkatkan pertumbuhan ekonomi namun memperluas juga lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, dan pada akhirnya memperluas pemerataan hasil pembangunan. Menyikapi peningkatan perekonomian inilah maka secara bertahap dan berkelanjutan upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat pun meningkat. Dengan demikian, upaya untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif perlu dilakukan dengan dukungan sumber daya dan pola pendekatan yang lebih terpola, terpadu dan berkesinambungan, agar terjadi suatu proses peningkatan investasi di berbagai sektor dan tingkatan perekonomian.

Mencermati hal dimaksud, salah satu upaya penting yang bernilai strategis agar angka investasi atau penanaman modal dapat terus meningkat adalah dalam upaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis di antara para pengusaha dengan para pekerja. Hubungan industrial yang harmonis di antara para pengusaha dengan para pekerja hanya bisa diwujudkan apabila dipenuhinya beberapa persyaratan kondisional yang diperlukan untuk mendukung terwujudnya hubungan industrial tersebut. Beberapa persyaratan kondisional yang dimaksud antara lain kebijakan hukum yang mengatur secara akurat dan konsisten terhadap hubungan industrial di antara para pengusaha dengan para pekerja, komitmen dan konsistensi para pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial, dan komitmen dan konsistensi para pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial tersebut.

Tidak mudah memenuhi persyaratan-persyaratan kondisional yang diperlukan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis di antara para pengusaha dengan para pekerja. Kesulitan dalam memenuhi persyaratan-persyaratan kondisional tidak hanya berkorelasi dengan kepentingan para pengusaha yang dipengaruhi oleh situasi dan kondisi dinamis perekonomian, namun berkorelasi juga dengan kepentingan para pekerja yang juga dipengaruhi oleh situasi dan kondisi dinamis perekonomian. Mencermati hal ini, perbedaan sudut pandang di antara para pengusaha dengan para pekerja dalam menyikapi situasi dan kondisi dinamis perekonomian, pada akhirnya menimbulkan ketidakharmonisan hubungan industrial yang berdampak juga pada iklim investasi di Indonesia. Ketidakharmonisan hubungan industrial itu terjadi di antara para pengusaha dan para pekerja di Indonesia antara lain terungkap dari kegiatan unjuk rasa para pekerja. Ada sejumlah aksi para pekerja di sejumlah daerah yang mengisyaratkan adanya ketidakharmonisan hubungan industrial tersebut.

Aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh para pekerja merupakan fenomena perselisihan hubungan industrial di antara pengusaha dengan para pekerja. Fenomena ini terjadi karena adanya perbedaan pendapat, perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan. Perbedaan pendapat, perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan yang terjadi di antara pengusaha dengan para pekerja pada akhirnya menimbulkan ketidakharmonisan hubungan kerja yang berdampak luas. Dampak dari tidak harmonisnya hubungan kerja di antara para pengusaha dengan para pekerja tentu tidak terbatas hanya pada pengusaha dan para pekerja itu sendiri. Dampak luas yang dimaksud jelas tidak hanya menyentuh kepentingan individu-individu para pekerja itu sendiri, akan tetapi menyentuh juga kepentingan keluarga, kepentingan masyarakat, dan bahkan menyentuh juga kepentingan Pemerintah dalam mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif. Dalam dimensi upaya mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif ini, dampak yang timbul dari tidak harmonisnya hubungan kerja para pengusaha dengan para pekerja antara lain calon investor merasa tidak mendapat jaminan kepastian hubungan industrial yang kondusif untuk menanamkan modalnya. Bahkan hubungan industrial yang tidak

kondusif bisa jadi alasan para pengusaha untuk tidak meningkatkan investasinya dan atau mengalihkan investasinya ke luar dari Indonesia.

Mencermati hal itu, pertanyaan yang menarik untuk dijawab secara aktual adalah "Bagaimana perlindungan *hukum pekerja alih daya (outsourcing)* dalam pelaksanaan hubungan industrial guna mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif bagi tercapainya kesejahteraan pekerja?"

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang dilaksanakan dengan metode analisis yuridis normatif dan empiris. Pengumpulan data sekunder menggunakan studi kepustakaan dan studi dokumen, pengumpulan data primer menggunakan observasi. Teknik analisis data menggunakan Metode Analisis Deskriptif yang dikembangkan dengan Analisis Empiris

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. Ketentuan Hukum Yang Mengatur Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial**

Pemerintah dari masa ke masa telah banyak membuat peraturan-perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang di dalamnya juga memuat aturan tentang perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud antara lain: (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; (2) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan; (3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja; (4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh; (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; (6) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; (7) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; (8) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; (9) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Di Luar Negeri ; dan (10) Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud diatas, sangat diperlukan bagi perusahaan maupun pekerja/buruh guna memberikan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak serta dalam rangka membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Pemerintah mempunyai kewajiban memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Artinya berdasarkan konstitusi, pemerintah bertanggungjawab memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing* agar dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa pengusaha mempunyai kepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan adalah jelas dan wajar yaitu karena tanggung jawab moralnya sebagai pimpinan, sebagai sumber penghidupannya dan untuk mendapat keuntungan yang sesuai dengan modal yang ditanamkannya. Namun karyawan dan serikat pekerja juga mempunyai kepentingan yang sama atas perusahaan, yaitu sebagai sumber penghasilan dan penghidupannya. Menurut Zainal Asikin, perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, juga diukur secara sosiologis, dan filosofis. Hubungan majikan dengan buruh dalam rangka perlindungan hukum juga diatur dalam Pasal 1601 a KUHPerduta, yang menjadi inspirasi dan acuan dalam penyusunan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan di Indonesia.

Pemahaman terhadap Pasal 1601a KUHPerduta, pengertian /perumusan pasal tersebut, dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja adalah: (1) Perjanjian antara seorang pekerja(buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Jadi si pekerja sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada

orang lain. (2) Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja. Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah. (3) Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi kerja.

Pendapat lain dinyatakan oleh Asri Wijayanti, bahwa secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis berpendapat bahwa posisi pekerja/ buruh sangat dilematis, disatu sisi mereka butuh pekerjaan sebagai pekerja/buruh *outsourcing* untuk menghidupi keluarganya, disisi lain upah dan jaminan sosial lainnya yang mereka terima dari pihak perusahaan pengguna tidak sebanding dengan upah dan jaminan sosial yang diterima pekerja/buruh tetap. Sedangkan, perusahaan pemberi pekerjaan menganggap untuk efisiensi pekerjaan dan mengurangi *labour cost* perusahaan maka sebagian pekerjaan produksi yang merupakan pekerjaan penunjang diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan pemborongan pekerjaan) atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang dinyatakan sebagai pemenang lelang yang menawarkan biaya pekerja/buruh terendah ketika dilakukan lelang pekerjaan alih daya (*outsourcing*) melalui perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Padahal, bisa saja materi perjanjian yang dibuat antara kedua belah pihak mengabaikan hak-hak pekerja yang tidak memberikan perlindungan hukum bagi pekerja mengingat hubungan hukum yang terjadi hanya antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Posisi pekerja/buruh hanya sebatas sebagai pekerja kontrak atau pekerja tetap dari perusahaan penerima pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tidak ada hubungan hukum dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau perusahaan pemakai pekerjaan. Sedangkan, pemerintah menganggap dengan

adanya pekerja/buruh *outsourcing* dapat memberikan kontribusi dalam rangka mengurangi atau menurunkan angka pengangguran dalam kondisi perekonomian yang sedang sulit saat ini. Dikaitkan dengan hal itu, perlu adanya pemahaman yang mendalam terkait dengan pekerjaan alih daya yang menurut Pasal 64 UUK penjelasannya adalah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, artinya menurut Much. Nurachmad bahwa pada dasarnya terdapat dua jenis perjanjian kontrak, yaitu perjanjian kerja untuk pekerjaan yang diborongkan dan perjanjian kerja untuk pekerja yang diborongkan.

Menurut Adrian Sutedi, dalam praktik sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial sekalipun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karier, dan lain-lain.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, menggambarkan bahwa kondisi pelaksanaan pekerjaan yang dialami oleh para pekerja/buruh *outsourcing* di Indonesia pada kenyataannya dalam praktek sehari-hari tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c yaitu terkait dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan dan perlindungan upah dan kesejahteraan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Hal ini sejalan dengan pernyataan A. Uwiyono yang menjelaskan bahwa proses penyerahan buruh /pekerja milik perusahaan jasa pekerja oleh perusahaan jasa pekerja kepada perusahaan pengguna dengan imbalan sejumlah uang ini sama persis dengan proses jual beli budak belian pada zaman dahulu. Dengan dibayarkannya sejumlah uang oleh pembeli budak, maka ia memiliki kewenangan untuk mempekerjakan budak yang telah diserahkan oleh pemilik budak sebelumnya. Oleh karena itu legalisasi terhadap adanya hubungan kerja

antara buruh/pekerja dengan perusahaan jasa pekerja ini merupakan legalisasi terhadap perbudakan modern (“*modern slavery*”).

Berdasarkan uraian di atas, guna melindungi pekerja/buruh yang bekerja sebagai pekerja/buruh *outsourcing* harus diikat dalam sebuah perjanjian kerja sesuai Pasal 52 UUK, yaitu : a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Artinya, syarat-syarat yang dituangkan dalam Pasal dimaksud menunjukkan bahwa adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh guna mendapatkan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing* untuk memulai bekerja.

Pengaturan *outsourcing* bila dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan *outsourcing* dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Dengan demikian, adanya anggapan bahwa hubungan kerja pada *outsourcing* selalu menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak, sehingga mengaburkan hubungan industrial adalah tidak benar. Pelaksanaan hubungan kerja pada *outsourcing* telah diatur secara jelas dalam Pasal 65 ayat (6) dan (7) dan Pasal 66 ayat (2) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 2. **Kendala-Kendala Perlindungan Hukum Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Alih Daya (*Outsourcing*) dan Cara Mengatasinya**

Kendala dalam pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia adalah terbatasnya jenis-jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan oleh perusahaan penyedia jasa di Indonesia, jika dibandingkan dengan negara-negara lain seperti Filipina, Thailand dan China yang jenis-jenis pekerjaannya tidak dibatasi. Di Indonesia jenis-jenis pekerjaan *outsourcing* dibatasi sesuai dengan penjelasan Pasal 17 ayat (3) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012, yang mengamanatkan bahwa pelaksanaan pekerjaan alih daya dibatasi hanya pada: a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh



(*catering*); c. usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan); d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh. Terkait dengan kendala tersebut, untuk mengatasinya dilakukan dengan cara Pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan bersama-sama dengan Lembaga kerjasama tripartit Nasional melakukan pengkajian untuk mengevaluasi dan merevisi kebijakan pemerintah tentang pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang boleh dialih dayakan sesuai Penjelasan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Pasal 17 Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012.

Selain itu, penulis melakukan analisis ketentuan hukum secara komprehensif yang mengatur perlindungan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) dalam pelaksanaan hubungan industrial, mana-mana saja yang yang menjadi kendala terkait dengan perlindungan hukum pekerja alih daya baik ditinjau dari peran pemerintah, kondisi perusahaan dan kemampuan pekerja/buruh adalah sebagai berikut :

#### **Kurangnya Sosialisasi Aturan Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya**

: Karena tidak semua pihak memahami secara jelas dan menyeluruh hak dan kewajibannya dalam menjalin suatu perjanjian kerja, maka kendala yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan alih daya adalah kendala yang bersumber dari tidak efektifnya pelaksanaan fungsi komunikasi untuk mensosialisasikan seluruh aturan perlindungan hukum pekerja alih daya kepada seluruh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan alih daya. Aturan perlindungan hukum yang dimaksud tentu tidak hanya terkait dengan kepentingan pihak pekerja alih daya saja, namun mencakup juga kepentingan semua pihak yang terikat dalam perjanjian kerja, baik pihak perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh itu sendiri. Oleh sebab itu, cara mengatasinya Pemerintah atau tepatnya Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi bersama seluruh jajaran instansi ketenagakerjaan di seluruh daerah juga bersama-sama dengan para pengurus Serikat Pekerja/Buruh dan Asosiasi Pengusaha Industri (Apindo) dituntut untuk mampu melaksanakan fungsi komunikasi dengan cara mengadakan kegiatan sosialisasi aturan perlindungan

hukum pekerja alih daya, aturan tentang perjanjian kerja, syarat-syarat membuat perjanjian, pemahaman tentang pembentukan organisasi serikat pekerja/buruh, pemahaman tentang BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, K3, upah dan hak-hak normatif lainnya baik yang diatur oleh Undang-Undang maupun peraturan pelaksanaan lainnya.

**Keterbatasan Dukungan Sumber Daya Aparatur Ketenagakerjaan :**

Untuk mengefektifkan pelaksanaan fungsi komunikasi dalam proses implementasi kebijakan perlindungan hukum pekerja alih daya, kendala yang sering muncul adalah kendala yang bersumber dari keterbatasan dukungan sumber daya aparatur di Instansi Ketenagakerjaan, termasuk didalamnya pejabat fungsional instansi ketenagakerjaan seperti pegawai pengawas dan mediator yang tugasnya dalam mengkaji, memeriksa, dan memediasi perselisihan hubungan industrial sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 kepada para pihak yang terlibat/terkait dengan pelaksanaan pekerjaan alih daya. Tugas lainnya juga menelaah naskah perjanjian kerja yang didaftarkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, sebab dengan naskah perjanjian kerja tersebut seharusnya pejabat fungsional dapat memberikan bimbingan dan atau bantuan konsultatif kepada para pihak, ketika teridentifikasi adanya kelemahan atau kekurangan yang terkait dengan perlindungan hukum atas hak-hak pekerja alih daya. Terkait dengan kendala tersebut, cara mengatasinya adalah memberikan bimbingan Teknis dan pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan wawasan dan pengetahuan kepada mereka. Sehingga, tidak ada alasan karena keterbatasan pengetahuan aparatur di bidang hukum ketenagakerjaan, untuk melakukan pemeriksaan, menyelesaikan perselisihan dan termasuk melakukan telaah terhadap setiap naskah perjanjian kerja yang didaftarkan. Tanpa dukungan kapasitas pengetahuan hukum ketenagakerjaan yang optimal, dan kinerja kajian yang mendalam terhadap naskah perjanjian pelaksanaan pekerjaan alih daya atau penyedia jasa pekerja, maka peran aparatur instansi menjadi tidak optimal.

### **Kecenderungan Sikap Aparatur Yang Mencari Keuntungan Sendiri :**

Selain kendala yang terkait dengan kompetensi dan kinerja aparatur, hal lain yang menjadi kendala adalah kendala yang timbul dari kecenderungan sikap aparatur yang dipengaruhi oleh kepentingan tertentu. Karena kepentingan tersebut terkait juga dengan kepentingan pribadi aparatur, maka bukan hal yang mustahil jika pada akhirnya kepentingan tersebut juga menjadi faktor pendorong terjadinya hal-hal yang mengabaikan kepentingan pekerja. Hal-hal yang mengabaikan kepentingan pekerja antara lain terungkap dari tidak rincinya jaminan atas perlindungan hak-hak pekerja dalam naskah perjanjian kerja pemborongan yang didaftarkan. Kendala seperti ini mungkin saja terjadi karena tidak adanya kewajiban menelaah berbagai hal yang terkait dengan perlindungan kepentingan pekerja di dalam naskah perjanjian kerja pemborongan yang didaftarkan. Kendala ini juga dapat terjadi karena *bargining position* pekerja cenderung berada pada posisi tawar yang lemah bila dibandingkan dengan posisi tawar pengusaha. Terkadang juga terjadi dalam praktek sehari-hari, sikap aparatur pengawas dalam menangani permasalahan atau melakukan pemeriksaan cenderung berpihak kepada pengusaha tidak keberpihakan kepada para pekerja/buruh. Seharusnya aparat pengawas juga mendengar keterangan dari pekerja/buruh sebagai perbandingan dari keterangan manajemen perusahaan tentang kondisi ketenagakerjaan di perusahaan tersebut. Cara mengatasinya adalah harus dibuatkan aturan yang tegas dari pemerintah bahwa akan ada sanksi hukum bagi aparatur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang tidak atau mengabaikan tugasnya untuk mendengar atau meminta keterangan dari para pekerja/buruh. Dari sudut pandang lain, kendala perlindungan hukum pekerja alih daya (*outsourcing*) dalam pelaksanaan hubungan industrial guna mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif bersumber dari : (1) kepentingan para pengusaha yang kurang selaras dengan kebijakan nasional ketenagakerjaan; (2) kepentingan pekerja yang kurang terakomodasi dalam pelaksanaan pekerjaan alih daya; dan (3) kelemahan kinerja aparatur instansi ketenagakerjaan dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Kepentingan para pengusaha yang kurang selaras dengan kebijakan nasional ketenagakerjaan

adalah kepentingan yang terkait dengan pilihan strategi *outsourcing* untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing usaha namun kurang memperhatikan kepentingan pekerja. Kepentingan para pekerja/buruh yang kurang terakomodasi dalam pelaksanaan pekerjaan alih adalah harapan mendapatkan pekerjaan tetap, menjadi pekerja tetap dan memperoleh penghasilan tetap yang tidak teraktualisasi dan menyebabkan timbulnya unjuk rasa. Kelemahan kinerja aparatur instansi ketenagakerjaan dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah kinerja aparatur instansi ketenagakerjaan yang belum optimal dalam menerapkan *standard operating procedure*. Untuk mengatasi hal tersebut, perlu dilakukan kajian perlindungan hukum terhadap hak-hak para pekerja alih daya yang dapat dilakukan melalui kegiatan telaahan materi naskah perjanjian pemborongan pekerjaan, dan meningkatkan pelaksanaan fungsi pengawasan oleh aparatur pengawas terhadap perlindungan hukum pekerja/buruh, dengan harapan kinerja aparatur menjadi lebih optimal.

### **3. Konsep Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Alih Daya Untuk Mendukung Terwujudnya Iklim Investasi Yang Kondusif**

Berdasarkan analisis deskriptif perbandingan pelaksanaan pekerjaan alih di beberapa negara dengan di Indonesia diperoleh catatan pokok sebagai berikut:

*Pertama*, pelaksanaan pekerjaan alih daya di Filipina, Thailand dan China telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dalam berbagai kerjasama bisnis pekerjaan alih daya yang semakin mengglobal. Karena itu, pelaksanaan pekerjaan alih daya di Filipina, Thailand dan China telah menjadi salah satu sub sektor industrialisasi yang tumbuh sebagai konsekuensi logis dari penerapan strategi efisiensi berbasis pekerjaan alih daya. Pelaksanaan pekerjaan alih daya di Indonesia belum berkembang seperti yang terjadi di Filipina, Thailand dan China. Bahkan di Indonesia timbul tuntutan dari para pekerja untuk menghapuskan pelaksanaan pekerjaan alih daya. Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan alih daya di Indonesia masih dihadapkan pada kendala situasional yang bersumber dari persepsi yang tidak tepat terhadap pentingnya pelaksanaan pekerjaan alih daya bagi peningkatan efisiensi perusahaan, perluasan

lapangan usaha dan perluasan lapangan kerja yang justru sangat dibutuhkan para pekerja.

*Kedua*, karena keterbatasan aturan hukum yang mengatur secara khusus tentang teknis pelaksanaan pekerjaan alih daya, pengaturan khusus ini sebenarnya tercakup dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja, maka pekerjaan alih daya di Filipina, Thailand dan China jauh lebih berkembang bila dibandingkan dengan pelaksanaan pekerjaan alih daya di Indonesia. Di Filipina, Thailand dan China pekerjaan alih daya berkembang menjadi salah satu jenis bisnis yang terbuka dan tidak hanya menjadi pilihan pengalihan sebagian pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi perusahaan tertentu, namun memperluas juga lapangan usaha dan lapangan kerja. Jenis-jenis pekerjaan alih daya pun turut berkembang seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama mengikuti perkembangan teknologi informasi yang semakin fungsional bagi perkembangan bisnis yang mengglobal.

*Ketiga*, pesatnya perkembangan pelaksanaan pekerjaan alih daya di Filipina dan China terjadi karena adanya kebijakan pemberian insentif oleh Pemerintah Filipina untuk menstimulasi perkembangan pekerjaan alih daya, dan adanya dukungan Pemerintah China untuk memajukan bisnis *outsourcing* sehingga China menjadi tujuan pelaksanaan pekerjaan alih daya bagi perusahaan-perusahaan yang *go international*. Sampai sekarang di Indonesia belum ada kebijakan pemberian insentif untuk menstimulasi perkembangan pelaksanaan pekerjaan alih daya. Apabila tujuannya mendorong investasi, seharusnya pemerintah menyediakan insentif yang tepat bagi investor yang memberikan kepastian hukum dan mempermudah perizinan, sehingga lowongan kerja bagi tenaga kerja di Indonesia makin terbuka lebar khususnya penyerapan tenaga kerja *outsourcing* di berbagai bidang pekerjaan.

*Keempat*, Filipina dan China adalah dua negara di Asia yang berhasil mengembangkan bisnis *outsourcing* secara global. Cukup banyak perusahaan-perusahaan di negara maju seperti Korea Selatan dan Jepang yang memanfaatkan bisnis *outsourcing* yang ditawarkan di Filipina dan di China. Di Filipina dan China, termasuk Thailand, bisnis *outsourcing* telah berkembang seperti halnya

*core business* yang menjadi andalan perusahaan-perusahaan pemberi pekerjaan alih daya. Perkembangan bisnis *outsourcing* di Filipina, Thailand dan China tidak hanya meningkatkan efisiensi, namun sekaligus juga memberi alternatif bisnis yang sebenarnya justru dapat memperluas lapangan kerja dan lapangan usaha bagi tenaga-tenaga kerja terdidik dari berbagai bidang profesi. Di Indonesia, bisnis *outsourcing* belum berkembang seperti halnya *core business* yang menjadi andalan perusahaan-perusahaan pemberi pekerjaan alih daya. Hal ini diketahui dari penelitian pelaksanaan pekerjaan alih daya di beberapa daerah yaitu Kabupaten Sidoarjo, Kota Batam, Kabupaten Bogor dan Kabupaten Tangerang. Jenis-jenis pekerjaan alih daya yang dilaksanakan perusahaan-perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan-perusahaan pelaksana pekerjaan alih daya di Kabupaten Sidoarjo lebih banyak pada pekerjaan pelayanan kebersihan (*cleaning service*), dan pengamanan. Jenis-jenis pekerjaan alih daya yang dilaksanakan di Kabupaten Bogor antara lain, Administrasi, Pemasaran, Manajemen Kas, Pengelolaan & Pendukung Fasilitas Kantor, Pelayanan Transportasi, Pengamanan Asset Perusahaan, Pembangunan, Pertambangan, Perindustrian, Pengangkutan, Percetakan, Pembekalan, Security, Cleaning service, Bagian produksi, Catering, Operasi Material Alternatif, Pembuatan Kantong Semen, dan Operasi Tambang. Jenis-jenis pekerjaan alih daya yang dilaksanakan di Kabupaten Tangerang tak jauh berbeda dengan ketentuan pelaksanaan pekerjaan alih daya sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 17 Permenakertrans No.19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Berdasarkan uraian diatas, yang menjadi konsep perlindungan hukum pelaksanaan pekerjaan alih daya adalah yang meliputi perlindungan hukum atas hak-hak pekerja alih daya; perlindungan hukum atas hak-hak pengusaha pemberi pekerjaan alih daya; dan perlindungan hukum atas hak-hak pengusaha penerima pekerjaan alih daya. Konsep perlindungan hukum atas hak-hak pekerja alih daya meliputi perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan atas moral dan kesusilaan dalam bekerja, perlindungan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, dan perlindungan atas penghasilan yang sesuai dengan jenis-jenis pekerjaan alih daya dan kompetensi

pekerja alih daya. Konsep perlindungan hukum atas hak-hak pengusaha pemberi pekerjaan alih daya adalah hak-hak korporatif dalam mengembangkan strategi *outsourcing* untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing usaha yang tidak boleh diintervensi oleh aturan-aturan yang justru dapat menghambat peningkatan efisiensi dan daya saing usaha. Konsep perlindungan hukum atas hak-hak pengusaha penerima pekerjaan alih daya adalah hak-hak korporatif dalam melaksanakan pekerjaan alih daya dan penyerapan tenaga kerja alih daya untuk memperoleh keuntungan yang tidak boleh diintervensi oleh aturan-aturan yang justru dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan alih daya dan penyerapan tenaga kerja alih daya.

#### **D. PENUTUP**

Berdasarkan analisis hasil penelitian dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

Ketentuan hukum yang mengatur perlindungan hukum pekerja alih daya dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif bagi tercapainya kesejahteraan pekerja sudah sangat optimal. Optimalisasi perlindungan hukum tersebut terkait dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945; Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara khusus optimalisasi perlindungan pekerja tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian implementasi perlindungan hukum pekerja alih daya tersebut belum optimal karena adanya kelemahan dalam Pasal 64, 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain serta pelaksanaannya. Khusus pelaksanaan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tersebut berpotensi menyebabkan pelaksanaan hubungan industrial di antara perusahaan pengguna pekerja alih daya

dan perusahaan penyalur pekerja alih daya dengan pekerja alih daya menjadi kurang harmonis. Hal ini tentu berdampak pada iklim investasi dan kesejahteraan pekerja. Oleh sebab itu pelaksanaan pekerjaan alih daya di Indonesia jauh tertinggal bila dibandingkan dengan perkembangan pelaksanaan pekerjaan alih daya di Filipina, Thailand, dan China yang tidak memiliki aturan hukum yang memberi perlindungan hukum khusus kepada pekerja alih daya.

Kendala perlindungan hukum pekerja alih daya dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif bagi tercapainya kesejahteraan pekerja adalah (1) kurangnya sosialisasi peraturan tentang perlindungan hukum pekerja alih daya; (2) keterbatasan dukungan sumber daya aparatur instansi ketenagakerjaan dalam menyosialisasikan ketentuan hukum perlindungan pekerja kepada para pihak perusahaan maupun pekerja/buruh; (3) kecenderungan sikap aparatur yang dipengaruhi oleh kepentingan tertentu; (4) Pasal 17 dan Pasal 32 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang berpotensi membatasi perkembangan pekerjaan alih daya dan menimbulkan perselisihan dalam pelaksanaan pekerjaan alih daya.

Konsep perlindungan hukum pekerja alih daya dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif bagi tercapainya kesejahteraan pekerja adalah konsep yang mencakup tiga komponen perlindungan : *pertama*, perlindungan hukum pekerja alih daya yang berkeadilan bagi semua pihak; *kedua*, perlindungan hukum pekerja alih daya untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif; dan *ketiga*, perlindungan hukum pekerja alih daya yang mendukung tercapainya kesejahteraan pekerja. Selanjutnya, berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa Pasal 17 dan Pasal 32 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 berpotensi membatasi perkembangan pekerjaan alih daya dan menimbulkan perselisihan dalam pelaksanaan pekerjaan alih daya, disusun konsep sebagai berikut : *pertama*, ***perlindungan hukum pekerja alih daya yang berkeadilan bagi semua pihak*** meliputi perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; perlindungan atas moral dan kesusilaan dalam bekerja; perlindungan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat



dan martabat manusia serta nilai-nilai agama; dan perlindungan atas penghasilan yang sesuai dengan jenis-jenis pekerjaan alih daya dan kompetensi pekerja alih daya harus mengindahkan juga aspirasi dan kepentingan seluruh pihak yang terikat dalam perjanjian pekerjaan alih daya; *kedua, perlindungan hukum pekerja alih daya untuk mendukung terwujudnya iklim investasi yang kondusif* harus mencakup juga perlindungan hukum atas investasi dan hak-hak investor sebagai pengusaha pemberi pekerjaan alih daya yang meliputi hak-hak korporasi dalam mengembangkan strategi *outsourcing* untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi dan daya saing usaha yang tidak boleh diintervensi oleh aturan-aturan yang justru dapat menghambat peningkatan produktivitas, efisiensi dan daya saing usaha tersebut; dan *ketiga, perlindungan hukum pekerja alih daya yang mendukung tercapainya kesejahteraan pekerja* harus selaras dengan perlindungan hukum atas hak-hak pengusaha pelaksana pekerjaan alih daya yang meliputi hak-hak korporasi dalam menyerap, menyalurkan atau melaksanakan pekerjaan alih daya untuk memperoleh keuntungan dan kemajuan usaha yang tidak boleh diintervensi oleh aturan-aturan yang justru dapat menghambat proses penyerapan, penyaluran atau pelaksanaan pekerjaan alih daya tersebut. Konsep perlindungan hukum yang demikian itu dapat dirumuskan menjadi satu kesatuan konsep dengan mengharmonisasikan kepentingan para pekerja, kepentingan para pengusaha pemberi pekerjaan alih daya; dan kepentingan pengusaha pelaksana pekerjaan alih daya secara proporsional menurut prinsip-prinsip keadilan redistributif.

## DAFTAR PUSTAKA

### I. Buku-Buku :

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, Cetakan kedua, 2011
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014
- Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (outsourcing)*.  
Visimedia. Jakarta. 2009
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada.  
Jakarta. 2010
- Zainuddin Ali, *Aspek Hukum Penanaman Modal Di Indonesia*, Yayasan Masyarakat  
Indonesia Baru, Jakarta, 2014