

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah tenaga kerja diatur dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwa semua orang boleh bekerja baik laki-laki maupun perempuan, mampu untuk melakukan kegiatan kerja, menghasilkan suatu barang atau jasa yang bermanfaat untuk dirinya sendiri maupun masyarakat luas yang ada. Selain itu, arti dari tenaga kerja disini sangatlah luas meliputi semua pejabat negara seperti Presiden, Ketua dan Anggota DPR, DPA, MPR, Menteri, semua pegawai negara baik sipil maupun militer dan kepolisian, semua pengusaha, buruh, swa pekerja, dan sebagainya¹.

Namun dalam hal ini penulis akan membahas mengenai tenaga kerja buruh *outsourcing*, tenaga kerja *outsourcing* atau yang sering di sebut alih daya dalam undang-undang tidak dijelaskan secara langsung namun pengaturannya terlihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64 dikatakan: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis, dan didalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata 1601 huruf b dikatakan bahwa *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan.

Negara Indonesia memiliki banyak sekali tenaga kerja *outsourcing* dan juga banyak tenaga kerja *outsourcing*/alih daya yang melakukan aksi demonstrasi karena merasa perusahaan

¹Pasal 1 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

kurang diperhatikan kesejahteraan para tenaga kerjanya dan berharap perusahaan membuat kebijaksanaan perusahaan yang lebih memperhatikan hak-hak dari para tenaga kerja *outsourcing*/alih daya dan juga memberi perlindungan terhadap hak-hak para tenaga kerja *outsourcing*/alih daya. Masa kerja dari para tenaga kerja *outsourcing* dimulai dari awal saat terjadi kontrak kesepakatan dengan kontrak kerja antara perusahaan dengan para tenaga kerja, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun tetap masa pengabdian dihitung sejak kontrak disepakati untuk diperbarui hal ini merugikan para tenaga kerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan karena tenaga kerja tidak dapat menuntut hak-hak normatif layaknya tenaga kerja buruh biasa.

Hak pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, uang pengganti perumahan dan pengobatan (Pasal 156 ayat (4) dan uang pengganti cuti tahunan yang bersangkutan saat penghentian kerja, serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan merupakan bukan hak dari buruh *outsourcing*.

Sistem kerja kontrak *outsourcing*/alih daya yang mengutamakan angkatan kerja yang sangat muda akan menyebabkan kesempatan kerja bagi buruh usia > 30 tahun makin menyempit. Bila peluang kerja di sektor formal bagi angkatan kerja tua makin menyempit, maka akan terjadi ledakan sektor informal yang selama ini pun sudah mendominasi struktur angkatan kerja Indonesia. Dalam operasional sehari-hari dalam melakukan kegiatan kerja di dalam suatu perusahaan tentu saja terdapat suatu kesalahan yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja atau terjadi kerugian fisik yang dialami oleh para tenaga kerja yang dimana hal tersebut sangat mengganggu bagi tenaga kerja.

Hubungan baik antara para buruh *outsourcing*/alih daya dengan perusahaan akan menimbulkan hubungan kerja yang lebih berkualitas dimana para buruh akan merasa lebih dihargai dan dilindungi hak-haknya sehingga buruh akan melakukan kewajiban-kewajiban kerja secara maksimal karna semua hak-haknya terpenuhi dengan baik. Untuk itulah diperlukan peran pemerintah sebagai pihak yang terlibat langsung dalam hubungan kerja, dapat bersifat netral dan dapat menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, seperti dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi² dari pengusaha”.

Berbagai permasalahan terhadap perlindungan hukum para tenaga kerja pada kenyataan dalam pelaksanaannya masih kurang dari harapan. Hal ini terlihat dari pelaksanaan yang di luar apa yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dimana masih didapati pengusaha yang membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan yang kurang memperhatikan hak-hak dari para buruh sendiri, yang para buruh tidak bisa menuntut haknya di era sekarang ini dimana banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak dengan buruh waktu tertentu.

Untuk melakukan analisa yang lebih komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis tentang permasalahan ini, penulis memilih judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Wilayah Kawasan Industri Modern Medan (Studi di PT. Industri Karet Deli)”.

²Diskriminasi merujuk kepada pelayanan yang tidak adil terhadap individu tertentu, di mana layanan ini dibuat berdasarkan karakteristik yang diwakili oleh individu tersebut. Diskriminasi merupakan suatu kejadian yang biasa dijumpai dalam kehidupan Masyarakat, ini disebabkan karena kecenderungan sikap manusia yang lebih suka membedakan-bedakan yang lain. Ketika seseorang diperlakukan secara tidak adil karena karakteristik suku, antargolongan, kelamin, ras, agama dan kepercayaan, aliran politik, kondisi fisik atau karakteristik lain yang diduga merupakan dasar dari tindakan diskriminasi. Diskriminasi terbagi menjadi beberapa bagian: Diskriminasi langsung, terjadi saat hukum, peraturan atau kebijakan jelas-jelas menyebutkan karakteristik tertentu, seperti jenis kelamin, ras, dan sebagainya, dan menghambat adanya peluang yang sama. Diskriminasi tidak langsung, terjadi saat peraturan yang bersifat netral menjadi diskriminatif saat diterapkan di lapangan.

B. Perumusan Masalah

Dalam suatu rencana penelitian langkah utama yang perlu diperbaiki adalah apa yang menjadi masalah pokok penelitian tersebut. Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja *outsourcing*?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan utama dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen dan sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis.

Maka tujuan yang ingin dicapai dalam karya tulis ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui peranan perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak tenaga *outsourcing*.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penulisan

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yakni:

1. Manfaat Teoritis yaitu :

- (a) Dapat memberikan pengetahuan penjelasan bagi masyarakat mengenai proses dan juga isi dari perjanjian bila dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- (b) Memberikan gambaran penyelesaian masalah yang terjadi antara buruh dengan perusahaan juga mengenai masalah-masalah yang sering timbul antara buruh *outsourcing*/alih daya dengan perusahaan,
- (c) Memberikan gambaran pada masyarakat mengenai tanggung jawab perusahaan ketika terjadi kecelakaan kerja,
- (d) Memberikan gambaran mengenai sistem tenaga kerja *outsourcing*/alih daya,
- (e) Memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya, dan memberikan sumbangan pengetahuan serta pemikiran yang bermanfaat di bidang Ilmu Hukum yang kaitannya dengan ketenagakerjaan *outsourcing*/alih daya.

2. Manfaat praktis:

- (a) Memberikan pengetahuan bagi peneliti untuk menjawab pokok masalah yang dikaji dalam penelitian ini,
- (b) Mengembangkan penalaran dan juga pola pikir yang sistematis dan dinamis bagi peneliti dalam membuat karya tulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perusahaan

1. Tinjauan Umum Perusahaan

Dalam KUHDagang pertama kalinya istilah Perusahaan di dalam Pasal 6 yang mengatur mengenai penyelenggaraan pencatatan yang wajib dilakukan oleh setiap orang yang menjalankan perusahaan.³ Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan Pasal 1 b, mendefinisikan “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus-menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan laba⁴.

³KUH Dagang tidak memuat penafsiran otentik mengenai arti perusahaan, artonang.blogspot.com/2015/12/pengertian-perusahaan.html?=1, 14:20.

⁴Laba, keuntungan, atau profit dapat didefinisikan dengan dua cara, yang pertama Laba dalam ilmu ekonomi murni didefinisikan sebagai peningkatan kekayaan seorang investor sebagai hasil penanam modalnya, setelah dikurangi biaya-biaya yang berhubungan dengan penanaman modal tersebut (termasuk di dalamnya, biaya kesempatan). Sementara itu, laba dalam akuntansi didefinisikan sebagai selisih antara harga penjualan dengan biaya produksi. Laba merupakan elemen api yang paling menjadi perhatian pemakai karena angka laba diharapkan cukup kaya untuk merepresentasi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Akan tetapi, teori akuntansi sampai saat ini belum mencapai kematapan dalam pemaknaan dan pengukuran laba. Oleh karena itu, berbeda dengan elemen air statemen keuangan lainnya, pembahasan laba meliputi tiga tataran, yaitu : semantik, sintaktik, dan pragmatik.

Perusahaan adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam KUHDagang. Seseorang yang mempunyai sebuah perusahaan disebut pengusaha. Beberapa pengertian perusahaan menurut para ahli.

Menurut **Molengraaff**, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan⁵.

Menurut **Polak**, Menambahkan dalam perusahaan menurut Molengraaff dengan keharusan melakukan pembukuan.

Menurut **Pemerintah Belanda**, perusahaan ialah keseluruhan perbuatan, yang dilakukan secara tidak putus-putus, dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba (bagi diri sendiri).

Jadi, dari defenisi **Molegraaff** dapat diambil kesimpulan bahwa suatu perusahaan harus memiliki unsur-unsur sebgai berikut:

- a. terus-menerus atau tidak terputus-putus;
- b. secara terang-terangan;
- c. dalam kualitas tertentu;
- d. menyerahkan barang-barang;
- e. mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan;
- f. bermaksud memperoleh laba⁶.

⁵ Farida Hasyim, Hukum Dagang, Sinar Grafika, Lampung, 2009. Hlm. 91.

⁶ *Ibid*

Pasal 1 Undang-Undang Perseroan Terbatas memuat mengenai pengertian perusahaan⁷. Pada dasarnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sesungguhnya memuat pengertian mengenai perusahaan itu sendiri.

2. Asas-Asas Perusahaan

Prinsip dasar Tata Kelola Perusahaan yang Baik, atau *Good Corporate Governance* (GCG) muncul sebagai akibat dari hubungan tiga pilar penting: Negara dan perangkatnya sebagai

⁷Pasal 1 Undang-Undang no. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas: 1) Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya. 2) Organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris. 3) Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan adalah komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya. 4) Rapat Umum Pemegang Saham, yang selanjutnya disebut RUPS, adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/atau anggaran dasar. 5) Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. 6) Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. 7) Perseroan Terbuka adalah Perseroan Publik atau Perseroan yang melakukan penawaran umum saham, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal. 8) Perseroan Publik adalah Perseroan yang memenuhi kriteria jumlah pemegang saham dan modal disetor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal. 9) Penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari Perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum Perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum. 10) Peleburan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua Perseroan atau lebih untuk meleburkan diri dengan cara mendirikan satu Perseroan baru yang karena hukum memperoleh aktiva dan pasiva dari Perseroan yang meleburkan diri dan status badan hukum Perseroan yang meleburkan diri berakhir karena hukum. 11) Pengambilalihan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih saham Perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut. 12) Pemisahan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh Perseroan untuk memisahkan usaha yang mengakibatkan seluruh aktiva dan pasiva Perseroan beralih karena hukum kepada dua Perseroan atau lebih atau sebagian aktiva dan pasiva Perseroan beralih karena hukum kepada satu Perseroan atau lebih. 13) Surat Tercatat adalah surat yang dialamatkan kepada penerima dan dapat dibuktikan dengan tanda terima dari penerima yang ditandatangani dengan menyebutkan tanggal penerimaan. 14) Surat Kabar adalah surat kabar harian berbahasa Indonesia yang beredar secara nasional. 15) Hari adalah hari kalender. 16) Menteri adalah nienteri yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang hukum dan hak asasi manusia.

regulator; dunia usaha sebagai penyedia barang dan jasa sekaligus pelaku pasar; serta masyarakat sebagai pengguna barang dan jasa dan sebagai pihak yang terkena eksekusi yang kemudian dapat menunjukkan kepedulian dan melakukan kontrol secara obyektif. Relasi ketiga pilar ini diharapkan dapat menciptakan situasi usaha dan pasar yang kondusif dan memiliki aspek jangka panjang yang berkesinambungan.

Sesuai Pedoman Umum *Good Corporate Governance*, Perseroan berupaya mengimplementasikan peran *Good Corporate Governance* melalui asas-asas *Good Corporate Governance* yang umum dikenal dengan sebutan TARIF, yaitu:

- a. **Transparansi**, Asas pengungkapan informasi dari Perseroan yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Selain menjaga obyektivitas, transparansi mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya.
- b. **Akuntabilitas**, Asas pertanggungjawaban kinerja secara transparan dan wajar, dengan pengelolaan secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan Perseroan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Asas akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.
- c. **Responsibilitas**, Asas mengemban tanggung jawab, termasuk dalam mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*.

- d. Independen, Asas pengelolaan Perseroan secara independen sehingga masing-masing organ dalam aktivitasnya tidak saling mendominasi dan tidak diintervensi pihak lain.
- e. Kewajaran dan Kesetaraan, Asas dimana dalam melaksanakan kegiatannya, Perseroan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan; termasuk kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender, dan kondisi fisik.

3. Syarat-Syarat Pendirian Perusahaan

Pasal 7 Undang-Undang Perseroan Terbatas mengatur mengenai pendirian sebuah Perseroan Terbatas⁸. Pada dasarnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Perusahaan adalah badan hukum yang dimiliki oleh minimal dua orang dengan tanggung jawab yang hanya berlaku pada perusahaan dan tidak melibatkan harta pribadi atau perseorangan yang ada di dalamnya. Di dalam perusahaan pemilik modal tidak harus memimpin perusahaan, karena dapat menunjuk orang lain di luar pemilik modal untuk menjadi pimpinan

Syarat umum pendirian perusahaan adalah :

⁸Pasal 7 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang perseroan Terbatas: 1) Perseroan didirikan oleh 2 (dua) orang atau lebih dengan akta notaris yang dibuat dalam bahasa Indonesia. 2) Setiap pendiri Perseroan wajib mengambil bagian saham pada saat Perseroan didirikan. 3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku dalam rangka Peleburan. 4) Perseroan memperoleh status badan hukum pada tanggal diterbitkannya Keputusan Menteri mengenai pengesahan badan hukum Perseroan, 5) Setelah Perseroan memperoleh status badan hukum dan pemegang saham menjadi kurang dari 2 (dua) orang, dalam jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak keadaan tersebut pemegang saham yang bersangkutan wajib mengalihkan sebagian sahamnya kepada orang lain atau Perseroan mengeluarkan saham baru kepada orang lain. 6) Dalam hal jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) telah dilampaui, pemegang saham tetap kurang dari 2 (dua) orang, pemegang saham bertanggung jawab secara pribadi atas segala perikatan dan kerugian Perseroan, dan atas permohonan pihak yang berkepentingan, pengadilan negeri dapat membubarkan Perseroan tersebut. 7) Ketentuan yang mewajibkan Perseroan didirikan oleh 2 (dua) orang atau lebih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ketentuan pada ayat (5) serta ayat (6) tidak berlaku bagi : a) Persero yang seluruh sahamnya dimiliki oleh negara; atau b) Perseroan yang mengelola bursa efek, lembaga kliring dan penjaminan, lembaga penyimpanan dan penyelesaian, dan lembaga lain sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tentang Pasar Modal.

- Fotokopi Kartu Tanda Penduduk, Nomor Peserta Wajib Pajak & Kartu Keluargapemegangsaham dan pengurus, minimal 2 orang.
- Foto Direktur ukuran 3×4 latar belakang merah.
- Copy Pajak Bumi Bangunan terakhir sesuai domisili perusahaan.
- Copy Surat Kontrak/Sewa Kantor atau bukti kepemilikan tempat usaha.
- Surat Keterangan Domisili dari pengelola Gedung jika berdomisili di Gedung Perkantoran.
- Surat Keterangan RT / RW (jika dibutuhkan, untuk perusahaan yang berdomisili di lingkungan perumahan) khusus luar Jakarta.
- Kantor berada di Wilayah Perkantoran/Plaza, atau Ruko, atau tidak berada di wilayah pemukiman.

Syarat pendirian PT secara formal berdasarkan UU No. 40/2007 adalah sebagai berikut:

- Pendiri minimal 2 orang atau lebih
- Nama Perusahaan
- Susunan pemegang saham (pendiri wajib mengambil bagian dalam saham)
- Akta pendirian harus disahkan oleh Menteri kehakiman dan diumumkan dalam BNRI
- Menetapkan nilai Modal dasar dan modal disetor (nilai modal setor minimal 25% dari modal dasar).

B. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Hukum ketenagakerjaan dahulu

disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*⁹. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan¹⁰.

Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu:

- a. adanya peraturan,
- b. bekerja pada orang lain, dan
- c. upah¹¹.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”¹².

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan mengenai pengertian dari pekerja/buruh¹³.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan /ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipekergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah Buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud

⁹Arbeidsrechts adalah bagian dari hukum yang berlaku yang padapokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.

¹⁰Hukum perburuhan Adalah seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan Industrial antara Pengusaha, di satu sisi, dan Pekerja atau buruh, di sisi yang lain. Tidak ada definisi baku mengenai hukum perburuhan di Indonesia.

¹¹Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Surabaya, 2009. Hlm 3.

¹²Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Mataram, PT RajaGrafindo Persada, 2014. Hlm 27.

¹³Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: ” Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli¹⁴, tukang¹⁵, mandor¹⁶ yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”¹⁷.

Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai”¹⁸. Perbedaan yang membawa konsekuensi¹⁹ pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah bangsa kita merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957²⁰ tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah “barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (Pasal 1 ayat 1 a).

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu

¹⁴Kuli adalah orang yang bekerja dengan mengandalkan kekuatan fisiknya, seperti untuk membongkar muatan kapal atau mengangkut barang dari stasiun, dengan memindahkan barang dari satu tempat ke tempat lain. Istilah lain digunakan untuk menyebut kuli sebagai pekerja kasar.

¹⁵Orang yang mempunyai kepandaian dalam suatu pekerjaan tangan (dengan alat atau bahan yang tertentu): batu, besi, kayu;

¹⁶Mandor adalah orang yang memimpin buruh-buruh lepas. Dengan menggunakan sistem mandor, perusahaan konstruksi hanya berhubungan dengan mandor saja sebagai pihak ketiga, tidak perlu berhubungan/bertanggung jawab terhadap buruh. Mandor ini bersifat perorangan dan tidak berbadan hukum.

¹⁷Blue collar worker, merupakan tipe pekerja yang tidak mempunyai keterampilan khusus seperti buruh pabrik, Office Boy, admin, atau front liners (sales, SPG) salah satu cirinya adalah pengganti pekerja tipe ini tidak memiliki kriteria khusus.

¹⁸Karyawan adalah pekerja dalam perusahaan dan seringkali berhubungan dengan masalah administrasi. Sedangkan pegawai umumnya adalah mereka yang bekerja di instansi pemerintahan alias pegawai negeri sipil. Sebenarnya, ketiga kata itu, buruh, karyawan, dan pegawai sama-sama menerima upah.

¹⁹Definisi konsekuensi adalah hasil atau dampak dari suatu perbuatan jika hal tersebut dilakukan. Pengertian konsekuensi adalah dampak yang terjadi jika suatu keputusan tertentu di ambil. Dampak ini bisa bersifat positif atau negatif terhadap orang, benda, situasi, sistem dsb.

²⁰Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, menyebutkan: a) buruh, ialah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah;

kongres FBSI²¹ II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan saat ini, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buru masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformalseperti menjadi kuli,tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan perusahaan swasta lainnya. Karena itu lebih tepatjika menyebutkannya digantidengan istilah pekerja. Istilahpekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi²², Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif²³.

Namun karena pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi untuk kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir²⁴ kepentingan buruh dan pemerintah, maka kedua istilah tersebut disandingkan.

Dalam Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (sekarang menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja, maka kedua istilah tersebut diakomodir.

²¹FBSI merupakan singkatan dari Federasi Buruh Seluruh Indonesia.

²²Koperasi adalah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan.

²³Badan Kolektif adalah segala hal atau tindakan yang dilakukan secara bersama-sama atau kelompok.

²⁴Mengakomodir berasal dari kata dasar akomodir. Mengakomodir memiliki arti dalam kelas verba atau kata kerja sehingga mengakomodir dapat menyatakan suatu tindakan, keberadaan, pengalaman, atau pengertian dinamis lainnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4²⁵ memberikan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk imbalan. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas (penafsiran ekstensif)²⁶ yakni termasuk:

1. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
2. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
3. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan²⁷

Payaman Simanjuntak menyebutkan Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah

²⁵Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan: Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

²⁶Penafsiran ekstensif adalah suatu penafsiran yang dilakukan dengan cara memperluas arti kata-kata yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan sehingga suatu peristiwa dapat dimasukkan ke dalam. Misalnya ; “aliran listrik’ termasuk juga atau di samakan dengan ‘benda’

²⁷Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT RajaGrafindo Persada, Mataram, 2014. Hlm 47.

dan mengurus rumah tenaga. Secara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut **Payaman Simanjuntak** dibedakan hanya oleh batas umur.²⁸

2. Asas-Asas Tenaga Kerja

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peranan sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945²⁹.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) dalam Bab VI mengatur mengenai Penempatan Tenaga Kerja. Dalam Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut:

1. Terbuka

²⁸Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Erineka Cipta, Jakarta, 1987. Hlm 3.

²⁹Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

2. Bebas

Pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

3. Obyektif

Pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

4. Adil dan Setara

Penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

3. Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan dibentuk oleh pemerintah karena memiliki tujuan, berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan;

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya³⁰.

Untuk dapat melaksanakan tujuan dibidang ketenagakerjaan itu, maka berdasarkan ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ditetapkanlah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan³¹.

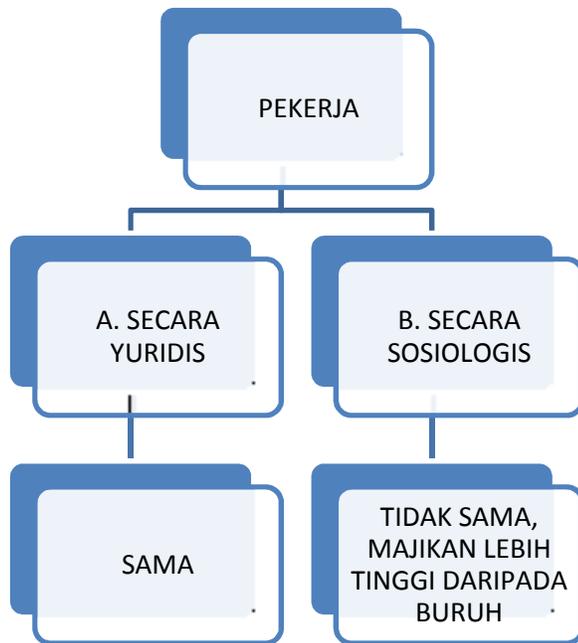
4. Hakikat Hukum ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama³².

³⁰Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Surabaya, 2009. Hlm 7.

³¹Pasal 7 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan: 1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. 2) Perencanaan tenaga kerja meliputi : a. perencanaan tenaga kerja makro; dan b. perencanaan tenaga kerja mikro. 3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

³²Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang dasar 1945, menyebutkan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

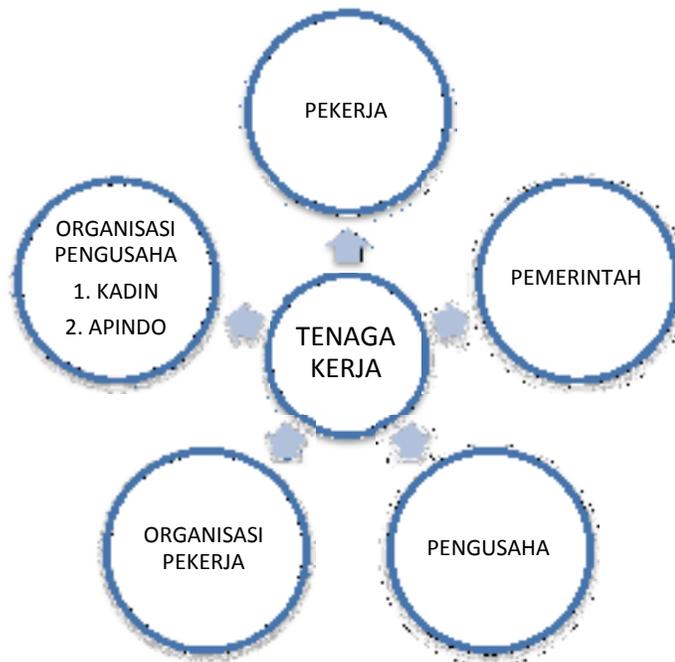


Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering dianggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja³³.

5. Pihak-Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan.

³³Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Surabaya, 2009. Hlm 9.

Pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan, meliputi sebagai berikut, lihat gambar dibawah ini:



A. Pekerja

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan /ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah Buruh.

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”³⁴. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai”. Perbedaan yang membawa konsekuensi pada

³⁴Blue collar worker, merupakan tipe pekerja yang tidak mempunyai keterampilan khusus seperti buruh pabrik, Office Boy, admin, atau front liners (sales, SPG) salah satu cirinya adalah pengganti pekerja tipe ini tidak memiliki kriteria khusus. White collar worker, merupakan tipe pekerja yang mengacu pada keterampilan khusus seperti, supervisor, manajer, IT Specialist, dll. Salah satu ciri yang mencolok adalah mencari pengganti tipe pekerja seperti ini membutuhkan waktu yang cukup panjang.

perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi³⁵.

Pengertian pekerja buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003³⁶ (lihat pasal 1 butir 9 undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial). Pekerja adalah bagian dari tenaga kerja thermal ini yang sudah mendapat pekerjaan.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja³⁷ dalam perlindungan jaminan sosial tenaga kerja jamsostek berdasarkan undang-undang Nomor 3 tahun 1992 pengertian pekerja di perluas menjadi termasuk;

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak bekerja yang menerima upah maupun tidak;
- 2) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang mendorong adanya kegiatan perusahaan;
- 3) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan³⁸.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik pengertian bahwa istilah guru telah digantikan dengan istilah pekerja yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja dalam hal ini pekerja adalah orang yang sudah mendapat pekerjaan tetap, hal ini karena tenaga kerja yang meliputi pula orang pengangguran

³⁵Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT RajaGrafindo Persada, Mataram, 2014. Hlm 45.

³⁶Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

³⁷Jaminan Kecelakaan Kerja disingkat JKK adalah suatu program pemerintah dan Pemberi Kerja dengan tujuan memberikan kepastian jaminan pelayanan dan santunan apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan saat menuju, menunaikan tugas pekerjaan dan berbagai penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan.

³⁸Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Malang, 2018. Hlm 38.

yang mencari pekerjaan(angkatankerja), ibu rumah tangga dan orang lain yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan tetap.

B.Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah Buruh, istilah Majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika menggunakan istilah Pengusaha³⁹.

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha.

Dalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan tentang pengertian pengusaha⁴⁰.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan

³⁹Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT RajaGrafindo Persada, Mataram, 2014. Hlm 47.

⁴⁰Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan: a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang beradadi indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai Pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal⁴¹. Jadi dengan demikian pengertian pemberi kerja lebih luas dari pengusaha, pengusaha sudah pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha.

Sedangkan pengertian perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6)⁴².

C. Organisasi Pekerja/Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasi dirinya, semakin baik organisasi⁴³

⁴¹Pekerja sektor informal adalah mereka yang berusaha pada usaha milik pribadi atau keluarga, usahanya berskala kecil, sering dibantu oleh buruh tidak tetap atau pekerja yang memiliki hubungan keluarga, serta tidak diatur melalui mekanisme pasar yang kompetitif layaknya sebuah perusahaan. Contoh dari jenis kegiatan pekerja sektor informal antara lain pedagang kaki lima (PKL), nelayan, petani, buruh bangunan, dan lain sebagainya. Pekerja sektor informal memang memiliki risiko tidak mendapatkan aspek perlindungan ketenagakerjaan secara hukum seperti upah minimum, uang pesangon, uang lembur, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, dan sebagainya. Sedangkan pekerja formal dapat dengan mudah untuk mendiskusikan atau menuntut hal tersebut dengan perusahaan atau pengusaha di tempat mereka bekerja.

⁴² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT RajaGrafindo Persada, Mataram, 2014. Hlm 48.

⁴³ Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang,

itu, maka akan semakin kuat sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya, karena itulah hukum kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.

Sebagai implementasi dari amanat ketentuan pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 tentang kebebasan berserikat & berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan undang-undang maka pemerintah telah meratifikasi konvensi organisasi perburuhan 1956 mengenai dasar-dasar hak berorganisasi & berunding bersama.⁴⁴

Pada saat kelahirannya tanggal 19 September 1945 organisasi buruh di Indonesia terlibat dalam tujuan politis karena itulah antara organisasi buruh itu sendiri terjadi perpecahan karena antar para buruh yang bersangkutan masing-masing beraviliasi pada organisasi politik yang berbeda. Setelah pemilu tahun 1971 organisasi politik yang ada bergabung dalam 2 (dua) partai politik sehingga organisasi buruh yang bernaung dibawah partai politik⁴⁵ tersebut menjadi kehilangan induk.

Bentuk federative organisasi⁴⁶ buruh inilebih aspiratif⁴⁷ dalam memperjuangkan kepentingan buruh, namun secara 'politik' bentuk federative ini sering kali sukar dikendalikan, para buruh seringkali melakukan aksi-aksi jika hak-haknya tidak dipenuhi. Untuk itulah menteri tenaga kerja pada saat membuka kongres FBSI II tanggal 30 November 1985 mengkritik sifat federative

material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

⁴⁴Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, menyebutkan: "Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang.

⁴⁵Partai politik adalah organisasi politik yang menjalani ideologi tertentu atau dibentuk dengan tujuan umum. Definisi lainnya adalah kelompok yang terorganisir yang anggota-anggotanya mempunyai orientasi, nilai-nilai, dan cita-cita yang sama.

⁴⁶Federatif adalah kekuasaan yang menjalin hubungan dengan negara-negara lain, antara lain membangun politik luar negeri, membangun liga perdamaian, menyatakan perang dan damai, dan lain sebagainya.

⁴⁷Aspiratif itu seseorang mempunyai sifat aspirasi sifat dimana kita memberikan sebuah masukan atau saran yang bermanfaat bagi penerimanya

organisasi pekerja ini yang dikatakan meniru model liberal karena itu perlu disempurnakan, ia juga tidak sependapat dengan istilah buruh yang melekat pada nama organisasi tersebut dan mengusulkan untuk diganti dengan istilah pekerja⁴⁸.

Kongres⁴⁹ saat itu memutuskan untuk mengubah nama FBSI menjadispsi serta mengubah struktur organisasi dari federatif⁵⁰ menjadi unitaris⁵¹. Bentuk unitaris ini pun banyak ditentang oleh kalangan aktivis buruh khususnya yang tidak ikut kongres, sebagai reaksinya ia mendirikan sekretariat⁵² bersama serikat buruh lapangan pekerjaan, namun organisasi ini tidak mendapatkan pengakuan pemerintah.

Untuk "melegalkan" tindakan tersebut, pemerintah mengeluarkan Permenaker 05/Men/1985 tentang pendaftaran organisasi pekerja⁵³.

Reaksi terhadap kebijaksanaan pemerintah dalam mempersulit terbentuknya organisasi buruh tersebut tidak hanya mendapat tanggapan dari dalam negeri, tetapi juga datang dari luar negeri yang menyatakan bahwa buruh di Indonesia tidak diberikan kemerdekaan untuk berserikat

⁴⁸Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Malang, 2018. Hlm 40.

⁴⁹Kongres memiliki arti yaitu: Kongres adalah pertemuan besar para wakil organisasi (politik, sosial, profesi) atau pihak-pihak yang memiliki kepentingan untuk mendiskusikan dan mengambil keputusan.

⁵⁰Federatif merupakan kekuasaan yang menjalin hubungan dengan negara-negara lain, antara lain membangun politik luar negeri, membangun liga perdamaian, menyatakan perang dan damai, dan lain sebagainya.

⁵¹Unitaris memiliki arti yaitu: Negara kesatuan (unitaris) adalah negara yang bersusun tunggal, dimana pemerintahan pusat memegang kekuasaan untuk menjalankan urusan pemerintahan dari pusat hingga daerah. bersusun tunggal berarti dalam negara hanya ada satu negara, satu pemerintahan, satu kepala negara, satu undang-undang dasar dan satu lembaga legislatif. Bentuk negara kesatuan merupakan bentuk negara yang sederhana tetapi dapat menghasilkan negara yang kuat karena hanya terdapat satu pemerintahan yang berdaulat ke dalam dan keluar. Sisi negatifnya, dikhawatirkan bentuk negara ini menimbulkan pemusatan kekuasaan yang birokratis sehingga dapat menghambat kelancaran urusan pemerintahan. Keburukan itu dapat dihilangkan apabila pelaksana kekuasaan negara memiliki kontrol yang tinggi terhadap diri sendiri (moral) dan ada kontrol dari rakyat melalui lembaga yang berwenang.

⁵²Sekretariat adalah satuan organisasi atau lembaga yang melaksanakan jasa-jasa perkantoran dalam bidang ketatausahaan. Melakukan aktifitas penunjang terhadap satuan organisasi lain, guna memperlancar aktifitas pokoknya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

⁵³Permenaker 05/Men/1985, menyebutkan: "Dalam peraturan ini disebutkan bahwa organisasi buruh yang dapat didaftarkan adalah: 1) Bersifat kesatuan; 2) Mempunyai pengurus sekurang-kurangnya di 20 (dua puluh) daerah TK.I. 100 (seratus) daerah tingkat II, dan 1.000 (seribu) di tingkat Unit/perusahaan.

berorganisasi. *Statement*⁵⁴ ini didukung pula oleh hasil penelitian ILO yang menyimpulkan bahwa "*Union Right*"⁵⁵ buruh di Indonesia sangat dibatasi tanpa diberikan kelonggaran untuk berorganisasi⁵⁶.

Kondisi yang demikian merupakan salah satu alasan pemerintah meninjau kembali ketentuan pendaftaran organisasi buruh dalam peraturan menteri tenaga kerja Nomor 05 tahun 1987 dengan mengeluarkan peraturan menteri tenaga kerja Nomor 3 tahun 1993. Peraturan ini memperlonggar persyaratan pendaftaran organisasi pekerja yakni:

1. mempunyai unit organisasi di tingkat perusahaan 100 (seratus);
2. mempunyai pengurus 25 (dua puluh lima) di tingkat kabupaten sekurang-kurangnya di 5 (lima) provinsi⁵⁷.

Perubahan aturan yang memberikan kemudahan bagi pekerja untuk mendirikan serikat buruh tersebut dalam kenyataannya tidak mendapat sambutan dari para buruh, sehingga tidak ada organisasi buruh selain spsi yang terdaftar.

Konvensi ini pada hakikatnya memberikan jaminan yang seluas-luasnya kepada organisasi buruh untuk mengorganisasikan dirinya dan untuk bergabung dengan federasi-federasi⁵⁸, konfederasi⁵⁹, dan organisasi apa pun dan hukum negara tidak boleh menghalangi jaminan berserikat bagi buruh sebagaimana diatur dalam konvensi tersebut.

⁵⁴ Statement adalah Pernyataan.

⁵⁵ Union Right memiliki pengertian yaitu Hak serikat.

⁵⁶ Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada Malang, 2018, Hlm 41.

⁵⁷ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT RajaGrafindo Persada, Mataram, 2014. Hlm 51.

⁵⁸ Federasi adalah sebuah bentuk pemerintahan di mana beberapa negara bagian bekerja sama dan membentuk kesatuan yang disebut negara federal. Masing-masing negara bagian memiliki beberapa otonomi khusus dan pemerintahan pusat mengatur beberapa urusan yang dianggap nasional.

⁵⁹ Konfederasi adalah bentuk perserikatan antara negara merdeka berdasarkan perjanjian atau undang-undang misalnya yang menyangkut berbagai kebijakan bersama.

Menurut hemat penulis, pengembangan serikat pekerja ke depan harus diubah kembali bentuk kesatuan menjadi bentuk federatif dan beberapa hal yang perlu mendapat penanganan dalam undang-undang serikat pekerja adalah sebagai berikut.

1. Memberikan otonom yang seluas-luasnya kepada organisasi pekerja di tingkat unit/perusahaan untuk mengorganisasikan dirinya tanpa campur tangan pihak pengusaha maupun pemerintah dengan kata lain serikat pekerja harus tumbuh dari bawah (*bottum up policy*)⁶⁰.
2. Serikat pekerja di tingkat unit/perusahaan ini perlu diperkuat untuk meningkatkan "*bergaining position*"⁶¹ pekerja, karena serikat pekerja tingkat unit/perusahaan selain sebagai subjek/ yang membuat kesepakatan kerja bersama (KKB) dengan pengusaha, juga sebagai lembaga bipartit⁶².
3. Jika serikat pekerja di tingkat unit/perusahaan ingin menggabungkan diri dengan serikat pekerja dapat dilakukan melalui wadah federasi serikat pekerja, demikian pula halnya gabungan serikat pekerja dapat bergabung dalam konfederasi pekerja.
4. Untuk membantu tercapainya hal-hal di atas, perlu pemberdayaan pekerja dan pengusaha. Pekerja perlu diberdayakan untuk meningkatkan keahlian atau keterampilan dan penyadaran tentang arti pentingnya serikat pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingan dalam rangka peningkatan kesejahteraannya. Pengusaha perlu

⁶⁰ Bottum up policy memiliki pengertian yaitu kebijakan dari bawah ke atas.

⁶¹ *bergaining position* memiliki arti yaitu Posisi tawar-menawar.

⁶² Bipartit memiliki arti yaitu Definisi perundingan bipartit dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial ("UU PHI") adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

diberdayakan agar memahami bahwa keberadaan organisasi pekerja adalah sebagai mitra kerja bukan sebagai lawan yang dapat menentang segala kebijaksanaannya⁶³.

Untuk maksud tersebut di atas, dan sesuai dengan konvensi ILO⁶⁴ yang telah diratifikasi Indonesia, maka dikeluarkanlah undang-undang serikat pekerja dengan pada tahun 2000 dengan undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh⁶⁵.

Perlunya dibentuk undang-undang serikat pekerja/serikat karena seiring dengan kebebasan buruh/pekerja untuk mengorganisasi dirinya, maka tugas yang diemban oleh serikat buruh/pekerja semakin berat yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif buruh/pekerja tetapi juga memberikan perlindungan.

Pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraannya. Diharapkan dengan organisasi buruh/pekerja tugas-tugas tersebut dapat dicapai. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan

⁶³ Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Malang, 2018. Hlm 43.

⁶⁴ Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat. Indonesia sebagai anggota ILO harus tunduk pada kebijakan-kebijakan ILO. Secara peraturan Perundang-undangan Indonesia sudah cukup baik dalam memperhatikan kesejahteraan buruh di Indonesia. Permasalahan yang menjadi dasar penelitian ini adalah bagaimana penerapan hukum dari konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi efektifitas penerapan hukum dari konvensi-konvensi ILO di Indonesia.

⁶⁵ Dalam undang-undang nomor 21 tahun 2000 ini memuat beberapa prinsip dasar yakni sebagai berikut. 1) Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. 2) serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun. 3) Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh. 4) Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam federasi Serikat buruh/pekerja. Demikian halnya dengan federasi serikat buruh/pekerja dapat menggabungkan diri dalam konfederasi serikat buruh/pekerja. 5) Serikat buruh/pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat (bukan didaftarkan). 6) siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.

konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis⁶⁶, dan bertanggung jawab (pasal 3).

Dalam penjelasannya disebutkan bahwa yang dimaksud dengan:

1. bebas ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh. Federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain;
2. terbuka ialah bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggotan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin;
3. mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi;
4. demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
5. bertanggung jawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara⁶⁷.

D. Organisasi pengusaha

⁶⁶ Demokrasi adalah bentuk pemerintahan di mana semua warga negaranya memiliki hak setara dalam pengambilan keputusan yang dapat mengubah hidup mereka. Demokrasi mengizinkan warga negara berpartisipasi baik secara langsung atau melalui perwakilan dalam perumusan, pengembangan, dan pembuatan hukum.

⁶⁷ Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Malang, 2018. Hlm 45.

Sudah menjadi kenyataan, manusia itu adalah makhluk organisasi, karena di manapun ia berada senantiasa akan berorganisasi atau akibatnya lahirlah berbagai organisasi majikan/pengusaha, seperti club manajer. Dasar dan tujuan organisasi pengusaha adalah kerja sama antara anggota-anggota tidak hanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis belaka; tetapi juga merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan, baik atas inisiatif sendiri maupun atas desakan bekerja sama. Dari buruh atau organisasi buruh.

Dewasa ini dikenal beberapa organisasi pengusaha, seperti kamar dagang dan industri (kadin), ikatan wanita pengusaha indonesia (iwafi), asosiasi perkayuan indonesia (api), asosiasi pertextilan indonesia (apatex), asosiasi pengusaha indonesia (apindo) dan lain sebagainya.

1. KADIN

Melalui Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 dibentuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN). KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian⁶⁸.

Sejak zaman kolonial Belanda dunia usaha sudah berperan di Indonesia dengan wadah yang disebut *Kamers Van Koophandel en Nijverheid in Nederlandsc Indie* berdasarkan *besluit* gubernur tanggal 29 Oktober 1863. Setelah kemerdekaan, kebutuhan adanya dunia usaha dirasakan pentingnya oleh pemerintah, sehingga dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1956 tentang Dewan dan Majelis Perniagaan dan perusahaan yang dimuat dalam lembaranegara tahun 1956 Nomor 17.

Dalam perkembangan selanjutnya dewan ini dipandang tidak sesuai lagi sehingga dibentuklah Badan Musyawarah Pengusaha Nasional Swasta (Bamunas) melalui Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 1964. Badan ini tidak lama berjalan karena dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 25

⁶⁸ Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Malang, 2018. Hlm 46.

Tahun 1968 tentang pernyataan tidak berlakunya berbagai penetapan dan peraturan Presiden Republik Indonesia termasuk Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 1964⁶⁹.

Selanjutnya untuk meningkat peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan, maka pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 membentuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN). KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian.

Tujuan KADIN adalah:

1. Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha negara, usaha koperasi dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945.
2. Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional⁷⁰.

2. APINDO

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO lahir didasari atas peran dan tanggung jawab dalam pembangunan nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan

⁶⁹ Lalu Husni, Pengantar Hukum ketenagakerjaan, PT RajaGrafindo Persada, Mataram, 2014. Hlm 55.

⁷⁰ Lalu Husni, Pengantar Hukum ketenagakerjaan, PT RajaGrafindo Persada, Mataram, 2014. Hlm 55.

peranannya sebagai kekuatan sosial dan ekonomi, maka dengan akte notaris Soedjono tanggal 7 Juni 1970 dibentuklah “Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia”.

Pada musyawarah nasional di Yogyakarta tanggal 15-16 Januari 1982 diganti dengan nama “Perhimpunan Urusan Sosial-Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI). Pada saat Musyawarah Nasional II di Surabaya tanggal 29-31 Januari 1985 nama PUSPI diganti dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia)⁷¹.

Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha meliputi kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

Tujuan APINDO menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah:

1. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi.
2. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industri dan ketenagakerjaan.
3. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spritual, dan materiil⁷².

E. Pemerintah/Pengusaha

⁷¹ Lalu Husni, Pengantar Hukum ketenagakerjaan, PT RajaGrafindo Persada, Mataram, 2014. Hlm 56.

⁷² Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Malang, 2018. Hlm 47.

Campur tangan pemerintah (Penguasa) dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menciptakan untuk terciptanya hubungan perburuhan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan atau ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Iman Soepomo, memisahkan antara penguasa dan pengawas sebagai pihak yang berdiri sendiri dalam hukum perburuhan/ketenagakerja, namun pada hemat penulis antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian (bidang) dari Depnaker⁷³.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang teknis membidangi hal-hal khusus yakni sebagai berikut.

1. Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
2. Balai Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk “menyalurkan” tenaga kerja untuk bekerja baik di sektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri.

⁷³ Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Malang, 2018. Hlm 49.

3. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4); menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dan sebagai lembaga perizinan dalam masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)⁷⁴.

Pengawasan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker. Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Sebagai penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan/ketenagakerjaan pengawas perburuhan memiliki wewenang:

1. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-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 dan peraturan perburuhan lainnya;
3. menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*)⁷⁵ di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu, pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

⁷⁴ Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Malang, 2018. Hlm 49.

⁷⁵ Law Enforcement memiliki arti yaitu penegak hukum.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif⁷⁶ (*law in books*)⁷⁷ dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*)⁷⁸ salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan.

Secara kuantitas aparat pengawas perburuhan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi di antara pegawai pengawas tersebut ada yang diberikan tugas ganda yaitu beban tanggung jawab struktural, misalnya sebagai kepala seksi kepala bidang dan lain-lain. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyidik yang masih terbatas. Karena itu untuk ke depan aparat pengawas selain harus di tingkat kualitasnya melalui pendidikan dan latihan, juga tidak diberikan tugas-tugas struktural, bila memungkinkan dijadikan jabatan fungsional sehingga dapat melaksanakan tugas secara profesional.

6. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu⁷⁹.

Hubungan kerja juga dapat diartikan sebagai hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara

⁷⁶Normatif adalah berpegang teguh pada norma, aturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini kata normatif itu sendiri mengacu kepada sikap, loyalitas dan kesetiaan seseorang terhadap aturan atau kaidah yang berlaku di lingkungannya

⁷⁷ *law in books* merupakan hukum yang diterapkan berdasarkan teori dalam perundang-undangan.

⁷⁸ *law in society/action* adalah hukum dalam masyarakat / tindakan.

⁷⁹ Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Erineka Cipta, Jakarta, 1987. Hlm 63.

pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh⁸⁰.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir setelah tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB.

Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial⁸¹. Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pengertian dan unsur hubungan kerja dapat dilihat dalam gambar berikut ini⁸² setelah dimodifikasi.

⁸⁰ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT RajaGrafindo Persada, Mataram, 2014. Hlm 61.

⁸¹ Hubungan industrial adalah hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Pihak yang berkepentingan dalam setiap perusahaan (*Stakeholders*): a) Pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili oleh pihak manajemen. b) Para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh. c) Supplier atau perusahaan pemasok. d) Konsumen atau para pengguna produk/jasa. e) Perusahaan Pengguna. f) Masyarakat sekitar. g) Pemerintah.

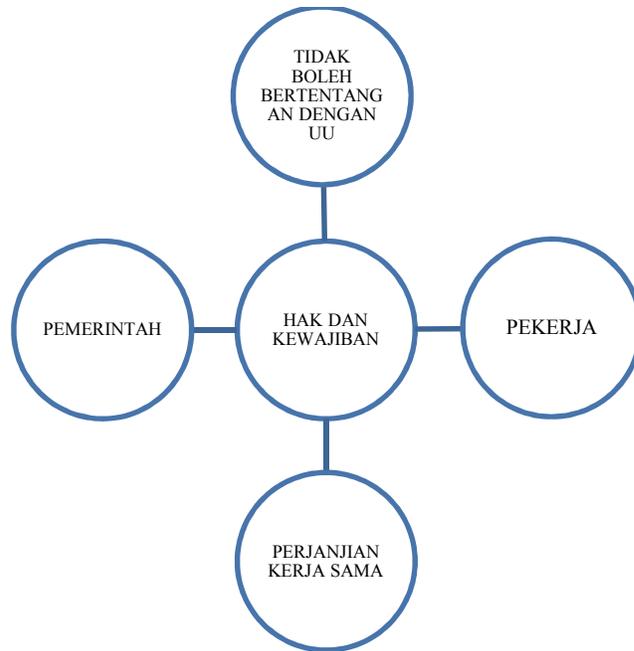
⁸² Asri wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika surabaya, 2009. Hlm 38.



Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan, dan pemberi kerja.

Objek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja hakikatnya adalah bertentangan. Objek hukum dalam hubungan kerja dapat dilihat dalam Gambar berikut⁸³ setelah dimodifikasi.

⁸³ Asri wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, surabaya, 2009. Hlm 41.



A. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut **Setiawan** dalam **Kosidin**, istilah perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan berasal dari hukum Belanda, yaitu *overeenkomst* (persetujuan) dan *verbintenis* (perikatan).

Menurut **Halim**, Perjanjian (perikatan) adalah suatu hubungan antara satu pihak dengan yang lain dalam lintas hukum yang biasanya mengatur hak/kewajiban timbal balik antar mereka yang berkenaan dengan barang atau jasa.

Menurut **Soeroso**, Perjanjian adalah suatu peristiwa hukum dimana seseorang/badan hukum berjanji kepada seseorang/badan hukum lainnya atau di mana 2 orang atau 2 badan hukum saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Menurut **Sugono**, Perjanjian adalah suatu persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu

Pengertian perjanjian atau *verbinten* menurut **Harahap** adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.

Menurut **Fuady**, Kontrak adalah suatu kesepakatan yang diperjanjikan di antara dua atau lebih pihak yang dapat menimbulkan, memodifikasi, menghilangkan hubungan hukum.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor Tahun 2003, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak⁸⁴.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikat dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah⁸⁵.

Perjanjian kerja yang dalam Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*⁸⁶, mempunyai beberapa pengertian. Pada pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut⁸⁷:

⁸⁴ Asri wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, surabaya, 2009. Hlm 41.

⁸⁵ Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Erika Cipta, Jakarta, 1987. Hlm 63.

⁸⁶ *Arbeidsoverenkoms* merupakan bentuk perjanjian perburuhan.

⁸⁷ Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Malang, 2018. Hlm 60.

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (isi buruh), mengingatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni⁸⁸:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

2. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

a. Unsur-unsur perjanjian ada empat macam yaitu⁸⁹:

1. Hubungan hukum

Hubungan yang terhadapnya hukum melekatkan “hak” pada satu pihak dan melekatkan “kewajiban” pada pihak lainnya.

2. Kekayaan⁹⁰

Yang pada awalnya dahulu kriteria hubungan hukum itu dinilai dengan uang atau tidak, sekarang tidak lagi dipertahankan. Sekalipun suatu hubungan hukum itu tidak dapat dinilai dengan uang, kalau masyarakat atau rasa keadilan menghendaki agar suatu hubungan hukum itu diberi akibat hukum pada hubungan

⁸⁸ Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Malang, 2018. Hlm 60.

⁸⁹ Adul Khakim, Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017. Hlm 44.

⁹⁰ Jadi, kekayaan disini tidak hanya dinilai dari uang saja, tetapi juga nilai yang tidak bersifat uang, sepanjang masyarakat atau rasa keadilan menghendaki.

tadi sebagai perikatan (perjanjian).

3. Pihak-pihak

Yaitu pihak yang berhak atas prestasi dan pihak yang wajib memenuhi prestasi.

4. Prestasi (objek hukum)

Yaitu memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu.

b. Unsur-unsur Perjanjian kerja

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dinyatakan bahwa:

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

Berdasarkan pengertian tersebut secara hukum ketenagakerjaan, maka unsur-unsur perjanjian kerja adalah pekerjaan, upah, dan perintah.

Beberapa ahli hukum berpendapat bahwa perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja mengandung empat unsur penting⁹¹, yaitu:

1. Adanya pekerjaan (Pasal 1601a KUHPerduta)⁹²

2. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603b KUHPerduta)⁹³

⁹¹ Abdul Khakim, Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017. Hlm 67.

⁹² Pasal 1601a KUHPerduta menyebutkan bahwa: perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh/pekerja, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

⁹³ Pasal 1603b KUHPerduta menyebutkan: Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan m

3. Adanya upah

4. Terbatas waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

3. Syarat Sahnya Perjanjian

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPdata dinyatakan bahwa:

“Supaya terjadi persejuaan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu pokok persoalan tertentu;
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang.”

Keempat syarat dibagi dalam dua kelompok, yaitu:

1. Syarat subjektif

Dalam hal ini huruf a dan b adalah syarat-syarat yang terkait dengan keberadaan subjek atau pihak-pihak yang mengadakan perjanjian.

Akibat tidak dipenuhinya syarat subjektif menjadikan status perjanjian dapat dibatalkan, artinya pembatalan dilakukan melalui permohonan ke pengadilan

ajakan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan

2. Syarat objektik

Dalam hal ini huruf c dan d adalah syarat-syarat yang terkait dengan objek perjanjian. Akibat tidak dipenuhinya syarat objektif, maka status perjanjian adalah batal demi hukum, artinya perjanjian tersebut otomatis dianggap tidak pernah ada⁹⁴.

•Syarat Sahnya Perjanjian kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁹⁵.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Syarat materiil dari perjanjian kerja didasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

⁹⁴ Adul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017. Hlm 46.

⁹⁵ Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan: 1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. 2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan.

Apabila perjanjian itu bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum⁹⁶.

Apabila kita kaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003⁹⁷ itu mengadopsi ketentuan Pasal 1320 BW. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

1. adanya kesepakatan;
2. kecakapan berbuat hukum;
3. hal tertentu;
4. klausa yang dibenarkan.

⁹⁶Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Surabaya, 2009. Hlm 42.

⁹⁷ Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan: 1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar : 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 perundang undangan yang berlaku. 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1) huruf a dan b dapat dibatalkan. 3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Sepakat yang dimaksud adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Di dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah buruh dan majikan. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas⁹⁸.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang yang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)⁹⁹. Selain itu, seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras¹⁰⁰.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan dan kewajiban para pihak.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas¹⁰¹.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.

⁹⁸ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Surabaya, 2009. Hlm 43.

⁹⁹ Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyebutkan: Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

¹⁰⁰ Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Malang, 2018. Hlm 63.

¹⁰¹ suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Malang, 2018. Hlm 63.

Syarat formil

Diatur dalam pasal 53, Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 dan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- Pasal 53 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:
“Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha”.
- Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa:
- “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerj/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. dimulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”
- Pasal 55 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa:
“ Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.”
- Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:
“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.”

C. Tenaga Kerja *Outsourcing*

1. Sejarah Tenaga Kerja *Outsourcing*

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, perusahaan-perusahaan berusaha menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan.pada tahap ini, kemampuan untuk

mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah.

Selanjutnya, pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran *outsourcing* di dunia usaha, untuk meningkatkan keluwesan dan kreativitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritis dan memutuskan hal-hal yang harus *dioutsourcing*.

Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *outsourcing*.

Sekitar tahun 1990, *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Perusahaan mulai melakukan *outsourcing* terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan¹⁰².

Meningkat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. Legalitas penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pengertian dan Tujuan Tenaga Kerja *Outsourcing*

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan tenaga kerja untuk

¹⁰² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT RajaGrafindo Persada, Mataram, 2014. Hlm 167.

kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerjasecara langsung dengan buruh/pekerjayang dipekerjakan.

Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). *Outsourcing* awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengantujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perushaan-perusahaan baru di bidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efesiensi bagi dunia usaha. Penguasaha tidak perlu disibukkan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan pemikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak di bidang itu¹⁰³.

3. Syarat-Syarat Tenaga Kerja *Outsourcing*/Pemborongan Pekerjaan

Apabila perusahaan ingin menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain untuk melaksanakannya, harus dipenuhi syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 220/Men/X/2004 Tahun 2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja kepada Perusahaan lain (Kep.220/Men/x/2004).

Syarat-syarat tersebut adalah:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupunkegiatan pelaksanaan pekerjaan.

¹⁰³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT RajaGrafindo Persada, Mataram, 2014. Hlm 168.

- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan untuk memberikan penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Artinya, kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan mempelancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung. Artinya, kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya¹⁰⁴.

4. Kewajiban Perusahaan Pemborong Pekerjaan Berbadan Hukum

Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborongpekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan tersebut perusahaan pemberi pekerjaan harus menetapkan jenis-jenis pekerjaan harus menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang serta melaporkannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 6 ayat (2) Kep 220/Men/X/2004).

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain tersebut harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum kecuali (Pasal 3 Kep 220/Men/X/2004):

- a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak dibidang pengadaan barang.
- b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak dibidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut mempekerjakan pekerja kurang dari sepuluh orang.

¹⁰⁴ Hidayat Muharam, Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2006. Hlm 14.

5. Hubungan Kerja antara Perusahaan Pemborong Pekerjaan atau perusahaan *outsourcing* dan Pekerja

Berdasarkan Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemborong pekerjaan dalam suatu perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan pemborong pekerjaan dan pekerja yang dipekerjakannya yang dapat dituangkan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila telah memenuhi persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003¹⁰⁵.

6. Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada pada Perusahaan Lain (*Outsourcing*)

Istilah lain penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain adalah *Outsourcing*. Secara historis *outsourcing* ini menurut **Husni** terjadi sejalan dengan revolusi industri, perusahaan-perusahaan berusaha menemukan terobosan-terobosan baru dalam menenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, tetapi harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dan biaya terendah. **Mullin** menyatakan bahwa gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Peraturan bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagaimana Pekerjaan Kepada Pihak Lain¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Hidayat Muharam, Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2006. Hlm 16.

¹⁰⁶ Pasal 1 angka 2 Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011, menyebutkan: Penyerahan sebagaimana pelaksanaan pekerja kepada pihak lain yang selanjutnya disebut alih daya adalah penyerahan sebagian pelaksanaan

Dari beberapa pendapat diatas, maka *outsourcing* perlu dipahami secara cermat, yakni:

1. Apakah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan itu melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja /buruh.
2. Bagaimana status hubungan kerja dalam penyediaan jasa pekerja/buruh (*labour supply*), apakah perjanjian kerja antara pekerja/buruh langsung dengan perusahaan pemberi kerja atau dengan perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja?¹⁰⁷.

Guna memperjelas hal tersebut, penulis uraikan:

1. Apabila penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain dilakukan dengan hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima pemborongan kerja, disebut perjanjian pemborongan pekerjaan (Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan).
2. Apabila penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain dilakukan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, disebut perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh (pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Hal ini penulis sebut *Labour suply* “tidak murni”¹⁰⁸.

Bahkan, secara tegas **Yurikosari**¹⁰⁹ menegaskan bahwa terjadi masalah di dalam pelaksanaan *outsourcing* pasca berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni:

pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan/atau melalui perjanjian penyedia jasa tenaga kerja.

¹⁰⁷ Abdul Khakim, Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017.Hlm 88.

¹⁰⁸ Dalam praktik di lapangan, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ada yang menyebut sebagai *Service contract*. Apa pun nama dan alasannya, menurut penulis bahwa pekerja/ buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan penyediajasa pekerja/buruh secara hukum harus tetap memperoleh perlindungan tenaga kerja sebagaimana ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengurangan hak-hak normatif pekerja/buruh merupakan tindakan pelanggaran hukum yang harus ditindak oleh aparat yang berwenang dan/atau berwajib.

Pemberian terhadap setiap pelanggaran yang mereduksi hak-hak normatif pekerja/buruh akan semakin menyuburkan praktik pelanggaran itu sendiri

¹⁰⁹ Dosen tetap pada Fakultas Hukum Universitas Trisakti Jakarta dan Ketua Pusat Studi Hubungan Industri dan Perlindungan Tenaga Kerja Fakultas Hukum Universitas Trisakti Jakarta, dalam makalah yang disampaikan pada

1. Berlakunya *outsourcing* melegalkan perdagangan dan perbudakan manusia.

Pekerjaan dianggap sebagai barang komoditi yang dapat dijual, dipindahtangankan, ataupun ditukarkan, yang hanya diperhatikan apabila pengusaha dapat mempekerjakan pekerja yang bersangkutan dan dapat disingkirkan begitu saja apabila pengusaha tidak memerlukannya lagi. Pada kenyataannya hingga masa-masa sekarang ini di mana pekerjakesulitan mencari pekerjaan, pekerja dihadapkan pada pilihan terhadap tawaran peluang pekerjaan *outsourcing* atau tidak sama sekali.

2. Beralihnya hubungan hukum dalam *outsourcing* yang merugikan pekerja

Menurut penulis dalam masalah ini ada dua hal yang dapat disoroti, yakni:

a. Hubungan kerja

secara hukum terjadi antara pekerja *outsourcing* dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

b. Hubungan teknis

pengaturan pekerjaan, di mana dalam praktik teknis pengaturan kerja pekerja *outsourcing* dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja.

Apabila terjadi masalah atau ‘tindakan yang dianggap aneh’ oleh perusahaan pemberi kerja, seperti pekerja *outsourcing* bermaksud membentuk SP/SB atau menuntut hak-hak normatif lainnya, dengan mudahnya perusahaan pemberi kerja menyerahkan kembali pekerja *outsourcing* kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Disamping itu, kelangsungan pekerjaan pekerja/buruh *outsourcing* setiap saat terancam berakhir apabila perusahaan pemberi kerja mengakhiri perjanjian kerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

3. Pekerja kontrak dan rendahnya perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*

Oleh karena perjanjian kerja sama bersifat waktu tertentu (PKWT) antara pemberi kerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh pada umumnya dibatasi masa berlakunya, maka tidak ada kepastian kesinambungan dalam pekerjaan sehingga pekerja terancam.

Pada pelaksanaannya kontrak kerja dapat berlangsung secara bertahun-tahun. Walaupun hal tersebut bertentangan dengan undang-undang, pengusaha menempuh jalan pekerja yang selesai masa kontraknya diistirahatkan dulu selama beberapa bulan, kemudian masuk kembali ke perusahaan yang sama dengan status sebagai pekerja baru dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Pekerja dalam hal ini tidak dapat menentukan penawaran dan mengajukan persyaratan kepada pengusaha oleh karena sempitnya lapangan kerja yang tersedia. Pengusaha dengan mudah dapat menolak pekerja *outsourcing* yang menuntutnya terlalu banyak oleh karena masih banyak pelamar lain yang bersedia bekerja dengan syarat-syarat yang memberatkan pekerja yang ditetapkan oleh pengusaha.

4. Rendahnya hak-hak pekerja *outsourcing*

Bisnis perusahaan penerima pekerjaan dalam hal ini perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah dengan mempekerjakan pekerja untuk kepentingan perusahaan lain dan dari jasa tersebut perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut biasanya diperoleh dari selisih antara upah atau manfaat (*benefit*) lain yang diberikan oleh perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Upah yang diterima oleh pekerja *outsourcing* biasanya sangat kecil dan paling tinggi upah minimum. Berdasarkan kondisi tersebut, maka banyak perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang semakin kaya raya dan pekerja *outsourcing* tetap hidup dengan upah di bawah standar atau maksimal upah minimum.

5. Pengabaian pengembangan kemampuan pekerja *outsourcing*

Kesulitan lain yang dihadapi oleh pekerja *outsourcing* adalah kemampuan seorang pekerja yang sulit diperolehnya dari pengusaha¹¹⁰.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terbatas hanya kepada permasalahan yang penulis teliti yaitu untuk mengetahui bagaimana peranan perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja *outsourcing* dan bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris¹¹¹. Langkah pertama yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif yang didasari pada bahan hukum primer dan sekunder yaitu inventarisasi peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing*. Selain itu, juga dipergunakan bahan-

¹¹⁰ Abdul Khakim, Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017. Hlm 92.

¹¹¹ Hukum empiris merupakan hukum yang dianut oleh masyarakat. Sebab, dalam hal ini secara nyata hukum yang ada benar-benar dijalani dan dijadikan sebagai landasan oleh masyarakat. Dalam ilmu hukum jika dikaji dari segi penelitian maka hukum dapat dikaji dari dua sisi yakni sisi normatif dan sisi empirisnya. Dalam penelitian dengan menggunakan metode hukum empiris penelitian hukum dilakukan untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat.

bahan tulisan yang berkaitan dengan Peranan Perusahaan dalam Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di wilayah Kawasan Industri Modern Medan.

Penelitian bertujuan menemukan landasan hukum yang jelas dalam meletakkan persoalan ini dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Kemudian dikaitkan dengan penelitian hukum empiris dimana penelitian ini berupaya untuk melihat bagaimana persoalan ini dilaksanakan dalam praktek.

C. Sumber Data

Bahan atau data yang dicari berupa data sekunder yang terdiri dari :

- a. Sumber hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yaitu No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya yang relevan.
- b. Sumber hukum sekunder berupa bahan acuan lainnya yang berisikan informasi tentang bahan primer berupa tulisan/buku berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

Lokasi Penelitian:

Penelitian dilakukan di PT Industri Karet Deli di Medan.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh suatu kebenaran ilmiah dalam penulisan skripsi, maka penulisan menggunakan metode pengumpulan data dengan cara :

- a. Studi Kepustakaan, yaitu mempelajari dan menganalisis secara sistematis buku-buku, surat kabar, makalah ilmiah, peraturan perundang-undangan dan bahan-bahan yang berhubungan dengan materi yang harus dibahas dalam skripsi ini.
- b. Wawancara, dilakukan untuk mengumpulkan data-data yang mendukung penulisan skripsi ini dengan pihak-pihak terkait dengan Perusahaan dan Tenaga Kerja dengan cara

memberikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan langsung dengan materi yang diteliti.

E. Metode Analisa Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data analisis kualitatif yaitu data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas dan hasilnya tersebut dituangkan dalam bentuk skripsi.