

EKSISTENSI HUKUM PADA SISTEM KONTRAK BERLANJUT TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI SULAWESI UTARA¹

Oleh : Hendrik Pondaag; Revy S. M. Korah; Muhammad Hero Soepeno; Presly Prayogo²

ABSTRAK

Kebijakan pemerintah yang menekankan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha ketimbang buruh. Dalam system perekonomian Indonesia yang kapitalistik, pengusaha lebih diposisikan sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi, karena itu pemerintah lebih banyak memfasilitasi kelompok pengusaha ketimbang kelompok buruh. Akibatnya buruh dibayar sangat murah, bahkan termurah di antara Negara-negara di Asia. Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya), sehingga dalam praktiknya yang di-*outsource* adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang di- *outsource* mengakibatkan pekerja/buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang. *Legalisasi outsourcing* memang bermasalah jika ditinjau dari hal berlakunya hukum secara sosiologis yang berintikan pada efektivitas hukum. Dalam sistem Hukum Indonesia tenaga kerja *outsourcing* merupakan tenaga kerja yang bersifat kontrak tidak terikat pada suatu perusahaan yang menjadi pegawai atau pekerja tetap hanya bersifat sementara hingga mereka

seringkali sama diartikan sebagai tenaga kerja lepas merekapun bisa saja dikontrak kembali oleh perusahaan tersebut tergantung suatu kesepakatan dan kinerja dari tenaga kerja tersebut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan *Socio Legal Research* dengan pendekatan kualitatif yaitu suatu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum, tetapi di samping itu juga berusaha menelaah kaidah – kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat. Pendekatan karena disamping melalui pendekatan *yuridis*, penelitian ini juga memerlukan data yang ada di lapangan berdasarkan pengalaman – pengalaman nyata yang kemudian dipergunakan untuk menganalisis data dan membuat kesimpulan mengenai masalah yang diteliti. Objek penelitian ini berlokasi di kotamadya Manado, Kabupaten Minahasa, Kabupaten Bolaangmongondow, Kota Kotamobagu, Kota Bitung, Kota Tomohon yang merupakan banyak tenaga kerja *outsourcing* pasca putus kontrak dengan perusahaan pengguna jasa di Sulawesi Utara.

Kata Kunci; Pemerintah, Buruh, Outsourcing, Perlindungan, Sistem Hukum, Sosiologis

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi di negara berkembang seperti Indonesia sangat bergantung pada kebijakan negara terhadap investor atau para pemodal. Untuk memajukan suatu bangsa atau negara pemodal sangat diperlukan untuk pembangunan. Para pemodal menggunakan sarana perusahaan untuk melakukan suatu kegiatan atau usaha untuk mendapatkan keuntungan. Menjalankan suatu perusahaan diperlukan tenaga kerja yang handal, ahli dan motivasi kerja yang tinggi, hal ini diperlukan untuk mendapatkan keuntungan yang besar.

Pekerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting posisinya untuk menggerakkan modal yang diinvestasikan pemilik perusahaan. Selama ini pemilik perusahaan dianggap sebagai agen pembangunan ekonomi suatu negara, sehingga para pengusaha lebih menekankan pada kerja keras dan loyalitas pekerja dari pada kepentingan pekerja.

Menjadi permasalahan aturan hukum

¹ Artikel Penelitian

² Dosen Fakultas Hukum UNSRAT Manado

(perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan) menjadi bertolak belakang jika tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Negara diharapkan memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, malah justru terjadi sebaliknya, kehadiran Negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh. Sementara peran Negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal.

Dalam perkembangan begitu banyak perusahaan yang mengalihdayakan beberapa kegiatan kepada pihak yang lain, kegiatan mana berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang sifatnya sekunder. Outsourcing adalah jawaban dari kebutuhan ini, dimana perusahaan-perusahaan penyedia jasa (*suply man power*) *begituberkembang* dengan pesat di Indonesia termasuk di Sulawesi Utara.

Sesuai data yang ada dari Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Sulawesi Utara untuk Tahun 2016 berjumlah 27 perusahaan sedangkan untuk Tahun 2017 posisi sampai dengan bulan september 2017 jumlah perusahaan Outsourcing berjumlah 48 perusahaan.

Dengan data di atas memberikan parameter bahwa perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan (vendor)/perusahaan outsourcing sangatlah tinggi, karena perusahaan pemberi pekerjaan mendapatkan keuntungan dengan menggunakan tenaga kerja outsourcing, dimana Perusahaan tidak perlu memberikan training lagi karena perusahaan outsourcing sudah memberikan training dan kemudian memberikan karyawan sesuai dengan keahlian yang kita minta. Perusahaan outsourcing tentu sudah melakukan seleksi rekrutmen dan training dalam mendapatkan karyawan yang akan dioutsorce ke perusahaan lain.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyangkut *outsourcing* adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat)

- Pasal 64 : *“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”*
- Pasal 66 ayat (1) : *“Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”.*

Pasal 66 UU 13 tahun 2003 membedakan kegiatan dalam 2 kategori dalam hal ini kegiatan pokok (*kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi*) dan kegiatan penunjang (*tidak berhubungan langsung dengan proses produksi*) yang meliputi:

- a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
- b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- c. usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*);
- d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh

Pasal ini secara tegas memberikan tanggung jawab kepada perusahaan outsourcing untuk menyediakan pekerja-pekerja hanya untuk kegiatan yang sifatnya penunjang yang akan ditempatkan pada perusahaan pemberi kerja dan dengan demikian hubungan hukum akan terjadi antar perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia jasa (perusahaan outsourcing). Sementara hubungan perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan outsourcing mempunyai hubungan kerja seperti yang dapat dilihat pada pasal 65.

Perusahaan Outsourcing dalam prakteknya harus membuat perjanjian kerja dengan pekerja untuk masa tertentu yang dinamakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu

tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu.

Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004. Menurut Payaman Simanjuntak³,

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.

Dalam prakteknya tidak sedikit terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja maka perusahaan pengguna jasa tidak mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan sengketa dikarenakan antara perusahaan pengguna jasa dan pekerja secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja sehingga perusahaan outsourcinglah yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan itu walaupun peraturan yang dilanggar oleh pekerja adalah peraturan perusahaan pengguna jasa.

Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja yang adalah 'wasit' memiliki peran yang besar untuk secara tegas melaksanakan perintah Undang-undang, Permen dan aturan lainnya demi memenuhi rasa adil kepada para pihak lebih khusus dalam penerapan perpanjangan sebagai bentuk kontrak berlanjut pada perusahaan outsourcing demikian halnya juga penyelesaian perselisihan antara para pihak.

Dalam kedua hal inilah penulis menitikberatkan penelitian ini khususnya diwilayah Provinsi Sulawesi Utara.

B. Perumusan Masalah.

1. Bagaimanakah penerapan sistem hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* pada kontrak berlanjut di Sulawesi Utara.
2. Bagaimanakah peranan hukum dalam penyelesaian sengketa hubungan

industrial bagi tenaga kerja *outsourcing* di Sulawesi Utara.

PEMBAHASAN

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dari Sehat Damanik, tahun 2006 yang berjudul *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Dan penelitian Amin Widjaja Tunggal tahun 2008 *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Penerbit: Harvarindo.

Dalam penelitian Amran. M skripsi Fakultas Hukum Unsrat tahun 2011 berjudul "Perlindungan Hukum tenaga kerja *Outsourcing* dari libelarisasi." Dimana dalam penelitian ini menjelaskan tentang keabsahan perjanjian tenaga kerja *Outsourcing*, dan permasalahan posisi yang tidak seimbang dalam perjanjian sehingga menjadikan pengusaha pada posisi dominan untuk menentukan berlangsungnya kontrak kerja atau diputuskan hubungan kerja ditentukan oleh pengusaha dalam perjanjian tersebut.

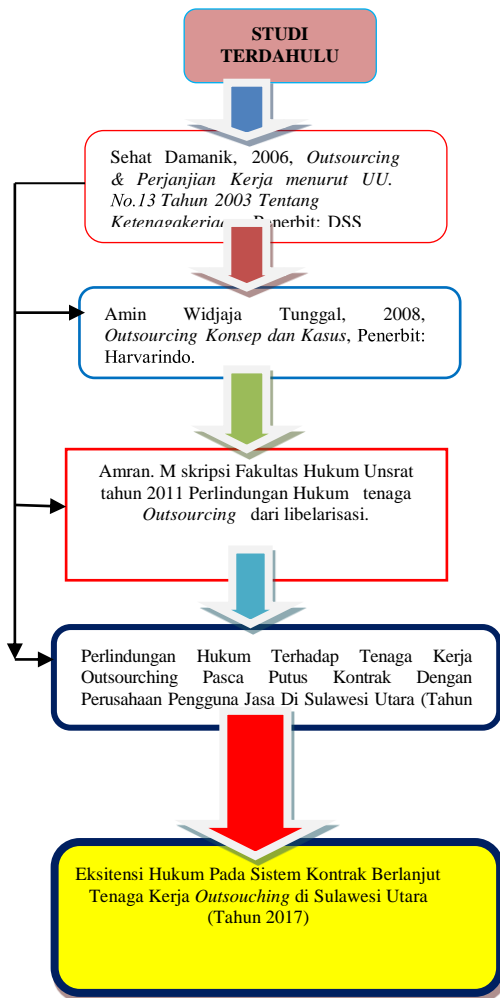
Dalam Penelitian yang terdahulu yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Pasca Putus Kontrak Dengan Perusahaan Pengguna Jasa Di Sulawesi Utara peneliti mendapatkan bahwa tenaga kerja *outsourcing* bahawa jaminam terhadap hukum sudah terlepas dan tidak terbebani lagi pada pihak perusahaan pengguna jasa hanya jika mereka melakukan pelanggaran terhadap pihak-pihak yang mengikat perjanjian kontrak barulah peranan hukum terjadi, selain itu perusahaan pemberi jasa bertanggung jawab terhadap tenaga kerjanya yang melakukan kesalahan atau pelanggaran karena yang menerima kontrak adalah perusahaan pemberi jasa tersebut.

Apabila dikaitkan dengan pelaksanaan UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang semestinya negara melindungi para pihak dalam pekerjaannya sebagai tenaga kerja serta system hukum yang di berlakuan pada kontrak berlanjut.

Untuk lebih ringkas Peta Jalan Penelitian (Roadmap) ini digambarkan dalam diagram ini.

DIAGRAM

³. Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta. Hal.48



A. Penerapan Sistem Hukum bagi tenaga kerja *Outsourcing* pada kontrak berlanjut di Sulawesi Utara

Menurut Marx⁴ pada dasarnya manusia itu produktif; Produktivitas manusia adalah cara yang sangat alamiah yang digunakan untuk mengekspresikan dorongan kreatif yang diekspresikan secara bersama-sama dengan manusia lain.

'Kerja' adalah, pertama dan utama sekali, suatu proses dimana manusia dan alam sama-sama terlibat, dan dimana manusia dengan persetujuan dirinya sendiri memulai, mengatur, dan mengontrol reaksi-reaksi material antara dirinya dan alam di akhir proses kerja, kita memperoleh hasil yang sebelumnya sudah ada di dalam imajinasi'.⁵

⁴ George Ritzer dan Douglas J. Goodman, 2009, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, Penerbit: Kreasi Wacana, Yogyakarta. Hal. 25.

⁵ Ibid, Hal. 52.

Konsep pekerja/buruh adalah defenisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status ini diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan pihak lain.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim,⁶ "hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah". Kesimpulan yang bisa kita tarik dari hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 64 dan pasal 66 memberi amanat kepada perusahaan-perusahaan di Indonesia bahwa dimungkinkannya penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan (perusahaan outsourcing) penyedia jasa tenaga kerja khususnya untuk kegiatan-kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan dengan proses produksi.

Sulawesi Utara sebagai provinsi yang secara geografis berada di bibir samudera pasifik dan terletak pada posisi strategis terhadap berbagai segi, dibuktikan dengan begitu pesatnya pembangunan disegala bidang dan hal ini juga sangat berpotensi untuk diirik oleh investor dari dalam maupun luar negeri. Sehubungan dengan hal itu daerah ini begitu gencarnya mengkampanyekan 'kemudahan' dalam hal pengurusan surat-surat yang cepat dan minim pungutan bahkan ada pengurusan

⁶ Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. Hal. 25.

yang bebas karena PTSP SULUT tidak dibebani target pendapatan asli daerah. Lewat PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) melayani hampir semua kepengurusan yang berhubungan dengan perusahaan yang akan berinvestasi di Sulawesi Utara, tinggal tentunya bergantung dari perusahaan-perusahaan termasuk perusahaan outsourcing untuk didaftar termasuk mendapat ijin dari PTSP SULUT.

Pendaftaran dan mendapatkan ijin inilah penerapan sistem hukum terhadap perusahaan outsourcing di Sulawesi Utara bermula. Dalam survey di lapangan membuktikan bahwa ternyata dari data tahun 2016 dan tahun 2017 (lihat tabel) ternyata banyak sekali perusahaan outsourcing yang dalam prakteknya telah beroperasi di daerah ini tanpa di data di PTSP, Disnakertrans Provinsi, Disnakertrans Kabupaten dan Kota.

Kenyataan ini di dapat dari data (secara random) di Disnakertrans Kota Bitung dimana kota bitung yang dikenal dengan kota industri dan pelabuhan, perusahaan outsourcingnya hanya berjumlah 12 perusahaan, demikian juga di Kabupaten Minahasa Utara yang hanya berjumlah 2 perusahaan saja yang melapor. Setelah kemudian hari terjadi masalah hubungan industrial barulah mereka melapor ke Disnakertrans.

Kontrak berlanjut/perpanjangan setelah kontrak pertama dilakukan oleh perusahaan outsourcing seperti amanat UU 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat 2 menyatakan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Menurut Payaman Simanjuntak⁷, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. PKWT dititik beratkan pada

jangka waktu atau selesainya pekerjaan tersebut, jadi tidak dapat dilakukan secara bebas. PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia. Bilamana syarat PKWT tidak terpenuhi maka secara hukum akan menjadi PKWTT. PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang bersifat tetap.

Penerapan Pasal 59 ayat 2 pada kenyataannya berdasarkan data penelitian banyak terjadi penyimpangan dari aturan tersebut. Contohnya⁸ setelah kontrak selesai pihak pengguna tidak mau lagi memperkerjakan tenaga PKWT dengan asumsi pihak pengguna melakukan pengirisan biaya operasional sehingga berdampak pada perpanjangan kontrak pekerja.

Menurut Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 Ayat (3) hak tenaga kerja :

1. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
2. hak atas jaminan sosial;
3. hak atas tunjangan hari raya;
4. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
5. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
6. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.⁹

Angka (6) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 Ayat (3), secara tegas mengindikasikan adanya konsekuensi penyesuaian upah yang berdampak kepada tenaga kerja diakibatkan dari akumulasi masa kerja yang dilalui oleh pekerja outsourcing, hal ini yang sengaja dihindari oleh perusahaan karena dampak dari perpanjangan atau

⁸hasil wawancara dengan pekerja PKWT di Kota Manado (pengirisan biaya operasional dengan alasan kalau pekerja yang sudah lama dipastikan akan menuntut upah yang lebih tinggi, sedangkan menggunakan pekerja yang baru tidak banyak menuntut upah yang terlalu tinggi, halmana sehubungan dengan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 Ayat (3) angka 6)

⁹ Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 Ayat (3) hak tenaga kerja

⁷ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta. Hal.48

berlanjutnya kontrak tenaga kerja berakibat pada penyesuaian upah. Yang pada akhirnya Tenaga kerja tersebut tidak dilanjutkan kontraknya dimana mengakibatkan yang bersangkutan tidak lagi bekerja.

Hal di atas sekali lagi mencederai amanat ideal dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut UU No. 13 Tahun 2003 khususnya pasal 4 dimana tujuan Pembangunan ketenagakerjaan adalah :

- 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 keluarganya¹⁰

UU No. 13 Tahun 2003 khususnya pasal 4 merupakan hal yang mendasar bagi perlindungan tenaga kerja demi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia.

Masalah dilapangan tadi membuktikan tidak dilaksanakannya aturan hukum secara tegas sehingga menimbulkan konsekuensi yang berdampak kepada hak tenaga kerja tidak terpenuhi dan berarti dilanggarnya asas keadilan oleh perusahaan outsourcing yang semestinya perusahaan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan keadilan.

A. Peranan Hukum dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial bagi tenaga kerja *Outsourcing* di Sulawesi Utara.

Pasal 66 ayat 2 huruf c Undang Undang No.13 Tahun 2003, menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Sehingga yang dilanggar oleh karyawan outsourcing adalah peraturan-peraturan perusahaan dari pemberi pekerjaan, maka yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan outsourcing, yang secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan dari perusahaan pengguna jasa outsourcing.

¹⁰ UU No. 13 Tahun 2003 pasal 4 tentang tujuan pembangunan ketenagakerjaan

Pasal ini menegaskan bahwa yang harus menyelesaikan perselisihan ini adalah tanggung jawab perusahaan penyedia jasa/outsourcing, dimana kebanyakan dari hasil survey kami mengemuka masalah absensi (mangkir dan tidak hadir) menjadi masalah dominan perselisihan.¹¹

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/Men/Xii/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. Menjelaskan bahwa perundingan Bipartit adalah Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan.¹²

Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/Men/Xii/2008 menegaskan Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.

Disnakertrans Provinsi SULUT dan Kabupaten/Kota lewat mediator selalu mengarahkan kepada pelapor dalam perselisihan untuk diselesaikan secara kekeluargaan ditingkat perusahaan dalam hal ini diselesaikan secara musyawarah mufakat atau bipartit, hal mana sejalan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/Men/Xii/2008. Cara bipartit adalah cara kekeluargaan dimana para pihak harus selalu beritikad baik dan santun dan tidak anarkis serta menaati tata tertib yang ada, dan pihak pekerja harus didampingi oleh serikat pekerja/serikat buruh diperusahaan tersebut. Proses bipartit diawali dari permintaan perundingan secara tertulis yang diberikan fasilitas sampai 2 (dua) kali dan apabila tidak diindahkan atau ditolak oleh pihak yang lain maka perselisihan ini dapat dicatatkan kepada instansi yang terkait dalam hal ini Disnakertrans dengan membawa bukti permintaan perundingan.

¹¹ Hasil wawancara dengan keseluruhan DISNAKERTRANS Provinsi Sulawesi Utara.

¹² Hasil wawancara dengan keseluruhan DISNAKERTRANS.

Pasal 4 huruf c angka 1 dan 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 31/Men/Xii/2008 menegaskan adapun hasilnya mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama;

Demikian halnya apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Berdasarkan survey dilapangan ternyata cara bipartit ini untuk efisiensi penyelesaian sengketa antara pekerja dan perusahaan outsourcing yang diselesaikan hanya pihak pekerja dan pengusaha, walaupun bukan sedikit ke tingkat yang lebih lanjut.

Hasil penelitian menunjukkan banyak terjadi pelanggaran terhadap Undang-undang seperti:

- Tidak didaftarkannya perusahaan outsourcing di PTSP SULUT¹³
- Perjanjian kontrak (PKWT) tidak didaftarkan di Disnakertrans¹⁴

Disamping itu kenyataan dilapangan membuktikan banyak perusahaan yang tidak ada perwakilan dari pihak outsourcing di Provinsi Sulawesi Utara sehingga proses penyelesaian sengketa terhambat dikarenakan harus menunggu kebijaksanaan dari pusat.

Pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di Sulawesi Utara ini kebanyakan dilakukan oleh pihak perusahaan outsourcing disamping memang perlu adanya 'kerja lebih' dari pemerintah dalam hal pendataan dan pengawasan yang tegas karena hanya sanksi administratif yang diberlakukan terhadap perusahaan karena kelihatan pihak pemerintah bersifat menunggu bola. Bahkan terhitung awal tahun 2017 para pengawas yang berada di Kabupaten/Kota ditarik ke Provinsi padahal kebanyakan objek pekerjaan dan perusahaan

ada di kabupaten/kota.¹⁵

PENUTUP

1. KESIMPULAN

- a. Permasalahan perlindungan tenaga kerja outsourcing membuktikan tidak dilaksanakannya aturan hukum secara tegas dalam hal diberikannya kontrak berlanjut/perpanjangan sehingga dilanggarnya asas keadilan oleh perusahaan outsourcing yang semestinya perusahaan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan keadilan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan banyak terjadi pelanggaran terhadap Undang-undang seperti:
 - Tidak didaftarkannya perusahaan outsourcing di PTSP SULUT
 - Perjanjian kontrak (PKWT) tidak didaftarkan di Disnakertrans

Banyak perusahaan yang tidak ada perwakilan dari pihak outsourcing di Provinsi Sulawesi Utara sehingga proses penyelesaian sengketa terhambat dikarenakan harus menunggu kebijaksanaan dari pusat.

Pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di Sulawesi Utara ini kebanyakan dilakukan oleh pihak perusahaan outsourcing disamping memang perlu adanya 'kerja lebih' dari pemerintah dalam hal pendataan dan pengawasan yang tegas karena hanya sanksi administratif yang diberlakukan terhadap perusahaan karena kelihatan pihak pemerintah bersifat menunggu bola.

Tidak maksimalnya peranan pengawas karena sejak awal tahun 2017 ditarik ke Provinsi padahal kebanyakan objek pekerjaan dan perusahaan ada di kabupaten/kota.

2. SARAN

- a. Perlunya penerapan hukum dalam perlindungan tenaga kerja outsourcing untuk diberikannya kontrak berlanjut/perpanjangan sehingga tercapai asas keadilan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keadilan.

¹³ Hasil wawancara di PTSP Sulawesi Utara

¹⁴ Hasil Wawancara di Disnakertrans

¹⁵ Hasil wawancara dengan Disnakertrans Kabupaten/Kota

- b. Peranan pengawas harus diperkuat di Kabupaten/Kota sehingga fungsi pengawas lebih efisien untuk memaksimalkan pengawasan tugas dan peran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.
- Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Penerbit: Harvarindo.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.
- Djoko Triyanto, 2008, *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*, Edisi Revisi.
- George Ritzer dan Douglas J. Goodman, 2009, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, Penerbit: Kreasi Wacana, Yogyakarta.
- Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Penerbit: DSS Publishing.
- Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 *Tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Hasil Wawancara Dengan Pekerja PKWT Di Kota Manado
- Hasil wawancara dengan Disnakertrans Kabupaten/Kota
- Hasil wawancara di PTSP Sulawesi Utara
- Hasil Wawancara di Disnakertrans Propinsi Sulawesi Utara