

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA/BURUH DENGAN STATUS PKWT DALAM
SISTEM OUTSOURCING¹
Oleh : Yenny D. Laode²**

ABSTRAK

Jenis penelitian ini termasuk penelitian hukum yuridis normatif. Pada penelitian ini, menggunakan data sekunder. Sebagai sumber/bahan informasi yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertier. Berdasarkan sifatnya, peneliti menggunakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk melukiskan tentang sesuatu hal di daerah tertentu dan pada saat tertentu. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja PKWT di Indonesia pada umumnya dan di Kabupaten Minahasa Selatan pada khususnya masih lemah. Hal ini terlihat pada kurangnya pembinaan dan pengawasan perusahaan pengguna PKWT. Aspek kedua tidak adanya pengaturan khusus dalam bentuk Peraturan Daerah (PERDA) tentang pengawasan pekerja tidak tetap. Aspek lainnya tidak optimalnya Serikat Pekerja di Kabupaten Minahasa Selatan melaksanakan fungsinya sesuai Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Minahasa Selatan. Kata kunci: Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, status PKWT, *outsourcing*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kedudukan tenaga kerja sangat penting dalam pembangunan industri, jasa dan perdagangan, serta perekonomian pada umumnya itulah sebabnya pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aspek yang penting dalam pengaturan ketenagakerjaan yaitu hubungan antara pekerja/buruh dan

pengusaha dalam hubungan kerja.³ Menurut Marx pada dasarnya manusia itu produktif. Produktifitas manusia adalah cara yang sangat alamiah yang digunakan untuk mengekspresikan dorongan kreatif yang diekspresikan secara bersama-sama dengan manusia lain.⁴

Tenaga kerja harus dilindungi karena sebagai faktor penggerak masyarakat agraris menjadi masyarakat industri, didukung oleh penguasaan teknologi serta mempunyai daya saing yang kuat dalam memasuki pasar global. Sedangkan dimensi kultural tampak pada tumbuh dan kembangnya nilai-nilai baru tersebut antara lain adalah sikap dan perilaku rasional, etos kerja, menghargai waktu, kompetisi hemat, orientasi masa depan, produktif dan mandiri. Dalam pembangunan industri bukan hanya industri rancang bangun dan rekayasa melainkan pada industri kecil dan menengah termasuk industri kerajinan dan industri rumah tangga yang dapat berperan meningkatkan pendapatan masyarakat, membuka lapangan kerja serta mampu mengadakan berbagai komponen baik untuk keperluan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Industri kecil dan menengah termasuk industri rumah tangga perlu dijaga dan dikembangkan untuk menopang pembangunan industri nasional.

Setiap menjalankan perusahaan sering timbul perselisihan sehingga menciptakan hubungan kerja yang tidak harmonis, benturan dan gesekan dalam pelaksanaan proses produksi antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, yang disebabkan adanya kepentingan dan motivasi yang berbeda. Pekerja ingin mendapatkan pekerjaan yang ringan dengan hasil yang banyak, sedangkan pengusaha ingin memberikan upah sesuai standart yang ditetapkan dengan berharap produktivitas yang tinggi sehingga memperoleh keuntungan yang besar dalam usahanya.

Kondisi tersebut apabila tidak diantisipasi dapat mengganggu jalannya perusahaan, lebih-lebih pekerja/buruh yang telah bergabung dalam suatu wadah organisasi serikat pekerja

¹ Artikel Tesis. Dosen Pembimbing : Dr. Merry E. Kalalo, SH, MH; Dr. Tommy F. Sumakul, SH, MH

² Mahasiswa pada Pascasarjana Unsrat, NIM. 15202108056

³ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 1.

⁴ George Ritzer dan Douglas, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, hlm. 25.

yang dapat menimbulkan keberanian untuk menentang kebijakan pengusaha yang melanggar peraturan yang berlaku. Adapun aksi suatu tuntutan dapat berupa unjuk rasa mogok kerja yang menuntut hak tenaga kerja yaitu perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dan penghapusan sistem kerja *outsourcing* yang dipandang sebagai perbudakan modern.

Masalah diskriminasi sering terangkat ke permukaan dan menjadi berita utama serta buah bibir di masyarakat. Perlakuan tidak adil antara sesama pekerja atau buruh maupun antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang masih saja terjadi meskipun hal ini secara jelas diatur dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut Pasal 5 : Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.⁵

Persaingan yang makin ketat antar perusahaan saat ini menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel dalam merespon permintaan pasar. Bagi sebagian pengusaha, strategi *outsourcing* merupakan salah satu bentuk fleksibilitas yang perlu dipertimbangkan. Berbagai manfaat dari strategi ini membuat perkembangan *outsourcing* menjadi semakin meluas, tidak hanya pada jumlah transaksi yang terjadi, melainkan juga aktivitas yang dilakukan. Tenaga kerja kontrak secara tradisional berkaitan dengan unit-unit kegiatan pendukung seperti layanan kebersihan, catering, keamanan dan sejenisnya, yang tidak membutuhkan kompetensi khusus dari suplier. Selanjutnya berkembang kearah aktivitas strategis ketika "*outsourcer*" menyerahkan sebagian kegiatan pokoknya kepada *vendor*.

Di Kabupaten Minahasa Selatan ada 5 pabrik besar dan banyak perusahaan-perusahaan yang mengerjakan pekerjaan tenaga kontrak. Begitu juga dengan lembaga-lembaga pemerintah yang melakukan pelayanan umum seperti rumah sakit, kantor-kantor pemerintah. Umumnya tenaga kerja kontrak atau *outsourcing* bekerja seperti *cleaning service*, pekerja borongan yang dibutuhkan oleh perusahaan maupun kantor. Perkembangan ini, kemudian sampai saat ini memunculkan

masalah-masalah baru antara lain munculnya ketidakpuasan dari para pekerja/buruh yang di *outsource* antara lain karena merasa diperlakukan tidak adil, terutama terhadap hak-hak mereka jika dibandingkan dengan hak-hak dari para pekerja tetap di perusahaan. Demikian juga terhadap besarnya kompensasi yang diterima yang mereka rasa masih sangat rendah, dan tidak sesuai dengan prestasi/hasil pekerjaan yang telah dilakukan, di bawah upah yang diterima para pekerja tetap dengan perbandingan lama kerja dan keahlian yang sama.

Di samping itu, mereka juga merasa bahwa mereka hanya pekerja sementara yang dapat secara mudah diputuskan kontraknya oleh perusahaan pengguna tenaga *outsourcing*. Kondisi ini telah menimbulkan ketidakpuasan dari para pekerja, bahkan memunculkan demo besar-besaran dari para buruh yang menginginkan perbaikan terhadap nasib mereka, serta kepastian mereka untuk memperoleh hak-hak sebagai pekerja secara layak. Oleh karena itu, dalam rangka mengantisipasi kepentingan yang berbeda yang dapat menimbulkan konflik maka perlu ketegasan dari pemerintah sebagai stabilitator untuk menyelesaikan masalah diskriminasi dalam perusahaan.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah status kedudukan dan hak tenaga kerja PKWT dalam perspektif hukum ketenagakerjaan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003?
2. Bagaimanakah jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja PKWT oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Selatan dalam bentuk pembinaan Pengawasan terhadap pelaku usaha?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji pelaksanaan *outsourcing* dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk mengkaji perlindungan hukum pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia.

D. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian perpustakaan (*library research*).⁶ Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji asas-asas yang menjadi dasar pengaturan tentang *outsourcing*. Disebut penelitian hukum doktriner, karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum lainnya.⁷ Sebagai penelitian perpustakaan ataupun studi dokumen disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan. Penelitian perpustakaan demikian dapat dikatakan pula sebagai lawan dari penelitian empiris (penelitian lapangan). Termasuk dalam data sekunder meliputi buku-buku, buku-buku harian, surat-surat pribadi dan dokumen-dokumen resmi dari pemerintah.⁸ Penelitian hukum normatif mencakup :

1. Penelitian terhadap asas-asas hukum;
2. Penelitian terhadap sistematika hukum;
3. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum;
4. Penelitian sejarah hukum;
5. Penelitian perbandingan hukum.⁹

2. Sumber Data

Pada penelitian ini, menggunakan data sekunder. Sebagai sumber/bahan informasi yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertier.

1. Bahan hukum primer, yaitu semua bahan atau materi hukum yang mempunyai kedudukan mengikat secara yuridis. Meliputi peraturan perundang-undangan, yang berhubungan dengan masalah hukum yang diteliti yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Kep. Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

⁶ J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm. 2.

⁷ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 32.

⁸ *Ibid.*

⁹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 22.

2. Bahan hukum sekunder, yaitu semua bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Meliputi jurnal, buku-buku, referensi, hasil karya ilmiah para sarjana, hasil-hasil penelitian ilmiah yang mengulas mengenai masalah hukum yang diteliti dengan mengikutsertakan ilmu-ilmu sosial yang lain.
3. Bahan hukum tertier, yaitu semua bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Meliputi bahan dari media internet, kamus dan sebagainya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpul bahan hukum kepustakaan, wawancara dengan beberapa tenaga kerja permanen dan tenaga kerja kontrak sehingga memperoleh informasi dari pihak terkait, dan melakukan penelusuran melalui internet.

4. Analisis Data

Berdasarkan sifatnya, peneliti menggunakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk melukiskan tentang sesuatu hal di daerah tertentu dan pada saat tertentu,¹⁰ dengan menggunakan cara berpikir deduktif yaitu cara berpikir yang mendasar kepada hal-hal yang bersifat umum dan kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus sesuai dengan pokok permasalahan, analisis data dikerjakan melalui pendekatan kualitatif terhadap data sekunder.

Kesimpulannya data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif yaitu metode analisa data yang mengelompokkan dan menyeleksi data menurut kualitas dan kebenarannya, kemudian dihubungkan dengan teori-teori, asas-asas, dan kaidah-kaidah hukum yang diperoleh dari studi kepustakaan sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang dirumuskan.

Hasil Dan Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja PKWT Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan peluang

¹⁰ Bambang Waluyo, *Op.Cit*, hlm. 8.

kepada perusahaan untuk dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan, kepada perusahaan lainnya melalui:

1. Pemborongan pekerjaan.
2. Perusahaan penyedia jasa pekerjaan (PPJP).

Undang-Undang Ketenagakerjaan, kedua bentuk kegiatan dimaksudkan dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat dimaksud antara lain: Wajib dilaksanakan melalui perjanjian yang diara tertulis. Sedangkan perusahaan penerima pekerjaan tersebut harus berbadan hukum, juga terdaftar pada instansi ketenagakerjaan. Dalam praktik seringkali PKWT berada pada posisi lemah ketika menuntut haknya sebagai pekerja. Walaupun sudah bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Dalam kenyataannya pelaku usaha dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum propinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu.

Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.

Namun dalam praktik pelaksanaan pekerjaan menimbulkan berbagai persoalan, terutama berkaitan dengan masalah pemutusan hubungan pekerjaan atau yang lasim digunakan dengan istilah PHK. PHK pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan dengan masalah pengangguran, kesempatan kerja, dan kriminalitas. Seiring dengan laju perkembangan industri diberbagai sektor yang tidak sebanding dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja yang banyak, maka PHK merupakan salah satu cara yang ditempuh oleh pihak pengusaha atau perusahaan untuk menyesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan bidang usahanya. Masih sering terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pelaku usaha sewaktu waktu dan tidak sesuai dengan jangka waktu yang diperjanjikan Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan, 'pemutusan

hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Perlindungan hukum sangat urgen bagi pekerja PKWT disebabkan karena posisi tawar yang sangat lemah diperhadapkan pada kepentingan pelaku usaha. walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Di mana kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini masih dihadapkan pada beberapa masalah. Masalah pokok yang dihadapi adalah tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Terkait dengan masalah perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu antara lain upah minimum yang ada pada saat ini pada umumnya masih berada di bawah kebutuhan hidup minimum.

Tidak adanya jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT sangat potensial dapat menimbulkan masalah-masalah dalam hubungan industrial. Masalah tersebut antara lain: perselisihan, pemogokan, dan tidak jarang berakhir dengan adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. Apabila seorang pekerja mengalami PHK, maka penyelesaiannya memerlukan suatu proses sesuai dengan ketentuan yang memerlukan waktu yang lama, namun dalam proses penyelesaian tersebut upah yang biasa diterimanya belum tentu diterima secara penuh. Lemahnya kedudukan PKWT melindungi hak-hak pekerja jika pengusaha melakukan PHK sepihak dan/atau menolak membayar hak-hak pekerja selama dalam proses PHK sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

Masalah yang terjadi dalam Prakti di kabupaten Minahasa selatan, kepada perusahaan yang tidak berbadan hukum. Menurut hukum, perseroan terbatas yang merupakan badan hukum di bidang ekonomi. Untuk lebih mengamankan posisi perusahaan, pekerjaan itu dapat diserahkan kepada koperasi pekerja yang telah berbadan hukum. Dengan melakukan langkah ini perusahaan akan

mendapat perlindungan ganda dari para pekerja. Pertama, dengan penyerahan sebahagian pekerjaan kepada koperasi pekerja, mereka tentunya mendukung langkah yang dilakukan pengusaha, sehingga perusahaan aman dalam melaksanakannya. Kedua, mereka ikut menikmati kebijakan perusahaan tersebut, dengan memperoleh kesejahteraan melalui koperasi pekerja, sehingga mereka merasa perlu ikut mengamankan kegiatan dimaksud.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan syarat bahwa, Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, adalah PKWT yang memenuhi ketentuan dan/atau PKWTT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat ketentuan dalam Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan persyaratan ini tentunya perlu pula diawasi oleh perusahaan pemberi kerja, agar tidak terjadi pelanggaran hukum oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, yang dapat mengganggu kelancaran jalannya perusahaan. Selain itu, perusahaan pemberi kerja harus pula mengawasi bahwa pekerja yang bekerja pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja. Apabila hal ini tidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa, akan berpotensi menimbulkan perselisihan hak, karena tidak ditaatinya

ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada perjanjian dengan sistem *outsourcing* menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberi ciri-ciri pekerjaan yang merupakan pekerjaan tertentu yang karena jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang: a) sekali selesai atau yang sementara sifatnya, b) diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun, c) bersifat musiman, atau d) berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, yang dibentuk untuk paling lama tiga tahun. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Sementara itu, bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja berdasarkan PKWT, harus membuat daftar nama pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pada PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan PKWT dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 hari itu, tidak ada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan di atas yang dituangkan dalam perjanjian.

Bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan pada: Perjanjian Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* di Indonesia, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antar perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakan, yang dapat

didasarkan atas PKWTT atau PKWT, sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Apabila ketentuan sebagai badan hukum dan/atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal itu, menyebabkan hubungan kerja beralih antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja, dapat berupa waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, tergantung pada bentuk perjanjian kerjanya semula (Pasal 64 dan 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dipersyaratkan: a) adanya hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, b) perjanjian kerja dapat berupa PKWT atau PKWTT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, c) perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, dan d) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, dibuat secara tertulis sesuai ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan Hukum PKWT oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Selatan

Ditetapkannya Undang-undang Pemerintahan Daerah Nomor 23 Tahun 2014 semakin jelas dan tegas kewenangan daerah dalam pengurusan dan pengendalian tenaga kerja yang ada di daerah yang sudah ditetapkan sejak Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 kewenangan daerah termasuk dalam pembinaan, pengendalian dan pengawasan penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan yang ada di daerah.

Jumlah perusahaan yang tersebar di Kabupaten Minahasa Selatan yang pengguna PKWT yang cukup banyak memerlukan pengawasan yang maksimal dari SKPD terkait Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Selatan. Hasil penelitian menunjukkan jumlah pegawai pengawas ketenaga kerjaan di Kabupaten Minahasa Selatan hanya 2 orang sedangkan yang diawasi kurang lebih 75 perusahaan yang menggunakan PKWT. Dari rasio temuan peneliti menunjukkan jumlah pengawas tidak sebanding dengan jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja tidak terlalu besar dibanding dengan jumlah pengawas. Hal tersebut merupakan kelemahan karena sulit mengawasi pelanggaran perusahaan terhadap pekerja PKWT. Sulitnya optimalitas pengawasan tenaga kerja merupakan peluang terjadinya pelanggaran terhadap PKWT oleh perusahaan hal yang lain termasuk tindak lanjut dari temuan pengawasan untuk memberikan teguran terhadap pengusaha yang lalai. Teguran terhadap pengusaha yang lalai harus diwujudkan dengan tindakan dan sanksi terhadap perusahaan berupa sanksi administrasi seperti pencabutan ijin oprasional oleh pemerintah daerah terhadap perusahaan sesuai dengan keputusan pengadilan.

1. Jumlah Perusahaan yang ada di Kabupaten Minahasa Selatan : 320 Perusahaan.
2. Jumlah Perusahaan Outsourcing Di Kabupaten Minahasa Selatan: 24 Perusahaan.
3. Jumlah Perusahaan Alih daya yang Menggunakan PKWT : 17.
4. Jumlah Perusahaan Alih daya yang Menggunakan PKWTT : 7.

Lemahnya penegakan sanksi bagi perusahaan yang merugikan PKWT merupakan masalah perlindungan hukum PKWT yang ada di Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Perusahaan-perusahaan yang ada di daerah kebal terhadap sanksi hukum oleh Pemerintah Daerah karena dari sisi yang lain Pemerintah Daerah membutuhkan kontribusi perusahaan dalam meningkatkan PAD (Pendapatan Asli Daerah) apalagi perusahaan-perusahaan yang menjadi penyandang dana atau tim sukses terhadap kemenangan kepala daerah dalam Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada). Aspek lain termasuk perusahaan-perusahaan yang ada di

daerah yang mempunyai keterkaitan dengan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Memang Pemerintah Daerah telah melakukan kewajiban hukum dan administrasi dengan melakukan pendaftaran/wajib lapor perusahaan dan tenaga kerja pada instansi Ketenagakerjaan Provinsi. Apabila Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial di Jakarta, pendaftaran dilakukan dengan melampirkan konsep (*draft*) perjanjian kerja. Apabila perjanjian itu tidak dilakukan, instansi ketenagakerjaan akan mencabut izin operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja yang bersangkutan, dengan tetap menanggung hak-hak pekerja yang bersangkutan (Kepmenakertrans No. KEP. 101/MEN/VI/2004)

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa Selatan telah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi pelatihan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilakukan secara berjenjang.

Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta dan diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja serta dapat bekerja sama dengan swasta. Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan yang ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja. Tetapi semua hal tersebut belum optimal dalam perlindungan hukum Pemerintah Daerah harus menegakkan

aturan dan sanksi dalam bentuk pengawasan melekat.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan syarat bahwa, Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, adalah PKWT yang memenuhi ketentuan dan/atau PKWTT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat ketentuan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan persyaratan ini tentunya perlu pula diawasi oleh perusahaan pemberi kerja, agar tidak terjadi pelanggaran hukum oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, yang dapat mengganggu kelancaran jalannya perusahaan.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan penerima kerja. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan bahwa syarat kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pula, perlu diawasi bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud, apakah telah dilakukan dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakannya, baik berupa PKWT atau PKWTT.

Pada perjanjian dengan sistem *outsourcing* menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberi ciri-ciri pekerjaan yang merupakan pekerjaan

tertentu yang karena jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang : a) sekali selesai atau yang sementara sifatnya, b) diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun, c) bersifat musiman, atau d) berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja yang berubah hubungan kerja menjadi PKWTT, maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur perjanjian kerja kedudukan para pihak yang membuat perjanjian adalah seimbang memuat syarat kerja hak dan kewajiban para pihak secara seimbang. Pada prakteknya konsep mengenai keseimbangan para pihak dalam menentukan hak dan kewajiban sering diabaikan perusahaan pemberi jasa atau perusahaan *outsourcing* dalam hal ini masih berhak memerintah dan menentukan sendiri apa yang menjadi hak dan kewajiban bagi pekerja bukan berdasarkan kesepakatan yang ditentukan bersama.

Persoalan perlindungan hukum terletak pada keseimbangan para pihak dalam menentukan isi perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara para pihak adalah lemahnya *bargaining position* pihak pekerja, sehingga pengusaha bebas menentukan isi dan bentuk perjanjian tersebut. Pada saat ini kita melihat kenyataan sosial bahwa kondisi para pekerja yang membuat perjanjian kerja selalu dalam keadaan yang tidak seimbang. Dalam prakteknya, memang pada umumnya pekerja yang berada di bawah perintah orang lain, berada pada posisi yang lebih rendah dari pihak pengusaha.

Penyebab terbesar dari lemahnya posisi tawar pekerja PKWT karena kurangnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan banyaknya pengangguran sehingga pekerja bersedia bekerja tanpa mengetahui dengan jelas apa hak dan kewajibannya. Pekerjaan yang diharapkan umumnya tersedia di lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan yang

dalam penerimaan pekerja dilakukan penjabatan dan seleksi ketat dan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan. Sulitnya mendapatkan pekerjaan diduga berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman mereka yang baru menyelesaikan pendidikan sangat terbatas, sedangkan lembaga perusahaan menuntut keterampilan tertentu.

Pekerja kurang mengetahui Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga mereka tidak mengerti bagaimana hak-haknya, apa-apa saja yang termuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu yakni terkait masalah masa waktu perjanjian yang dibolehkan dan sifat kerja yang dapat dibuat perjanjian kerja waktu tertentu.

Faktor pendidikan yang rendah dan kurangnya *skill* yang dimiliki pekerja. Dalam produksi manufaktur selalu menggunakan alat teknologi, pekerja tidak bekerja dengan mengandalkan pendidikan dan *skill* yang dimiliki atau dapat dikatakan kualitas dari pekerja sangat rendah sehingga bersedia digaji dengan lebih murah tanpa memperhatikan hak-haknya sebagai pekerja.

Hubungan yang tidak seimbang adalah pelaksanaan secara tidak sepatutnya oleh salah satu pihak yang menguasai pengendalian perjanjian untuk keuntungan dirinya atau orang lain, sehingga perbuatan pihak yang dikuasai tersebut bukan perbuatan pihak yang sesuai dengan kemauan sendiri. Pengadilan dapat mengabaikan pelaksanaan dari ketentuan yang tidak adil atau penekanan secara kesewenangan dalam proses pembentukan perjanjian, atau dalam menentukan isi perjanjian seperti ketentuan yang berlawanan dengan kemauan yang patut dari para pihak. Penyimpangan terhadap praktek *outsourcing* dan PKWT dapat menimbulkan kerugian besar terhadap pekerja/para buruh, terutama jika dikaitkan dengan pemenuhan perlindungan hak-hak dasar pekerja/ buruh.

Hal ini menjadi tidak konsisten dengan Pasal 66 ayat (2a) UU No.13/2003 yang mengharuskan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerjaan.¹¹ Di dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

¹¹ Media Indonesia, *ILO Selenggarakan Diskusi Tentang Pekerja 'Outsourcing'*, Selasa, 09 Mei 2006, dapat dilihat juga dalam <http://www.mediaindo.co.id/berita.asp?id=99141>.

ditegaskan tentang hak pekerja/buruh untuk berserikat sebagaimana diatur dalam Pasal 5 yang berbunyi :

1. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
2. Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

Berdasarkan UU tersebut maka pada dasarnya pekerja baik yang berstatus permanen, PKWT dan *outsourcing* memiliki hak untuk berserikat. Persoalan yang muncul di lapangan adalah bahwa apabila yang dijalankan pekerja/buruh adalah hubungan kerja berdasarkan pemborongan kerja (*outsourcing*) dan PKWT yang bukan hubungan kerja yang bersifat permanen, maka kegiatan berserikat akan menjadi terhambat. Setelah kita mengetahui pentingnya perlindungan hukum, selanjutnya kita perlu juga mengetahui tentang pengertian perlindungan hukum itu sendiri. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum.

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- a. Status, kedudukan, dan hak PKWT dalam hukum ketenagakerjaan sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sama dengan pekerja tetap. Yang membedakan yaitu, jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja yaitu pemborongan sesuai waktu tertentu, pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan PKWT dan pekerja kontrak lainnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66). Dalam praktik

masih terjadi perbedaan perlakuan antara pekerja tetap dan PKWT oleh perusahaan dalam upah yang sering terlambat, over kapasitas dalam pekerjaan, PHK sewaktu waktu hal ini disebabkan lemahnya pengawasan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

- b. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja PKWT di Indonesia pada umumnya dan di Kabupaten Minahasa Selatan pada khususnya masih lemah. Hal ini terlihat pada kurangnya pembinaan dan pengawasan perusahaan pengguna PKWT. Aspek kedua tidak adanya pengaturan khusus dalam bentuk Peraturan Daerah (PERDA) tentang pengawasan pekerja tidak tetap. Aspek lainnya tidak optimalnya Serikat Pekerja di Kabupaten Minahasa Selatan melaksanakan fungsinya sesuai Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Minahasa Selatan.
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Permen Nomor 19 Tahun 2012 belum memberikan kepastian hukum maupun perlindungan hukum bagi pekerja buruh dengan status PKWT karena yang seharusnya demi hukum statusnya sudah beralih menjadi PKWTT namun karena dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Permen Nomor 19 Tahun 2012 tidak ada sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mau merubah status pekerja/buruh dari PKWT menjadi PKWTT meskipun sudah ada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Saran

- a. Sebaiknya bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan pada Perjanjian Kerja dengan Sistem PKWT ditata kembali diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antar perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakan, yang dapat

didasarkan atas PKWTT atau PKWT, sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Karena apabila ketentuan sebagai badan hukum dan/atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

- b. Sebaiknya manajemen perusahaan Penyedia Jasa Pekerja tidak menggunakan para pekerja pada perusahaan pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali terhadap kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- c. Perlu dirubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permen Nomor 19 Tahun 2012, diatur sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan hasil Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008.
- George Ritzer dan Douglas, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penterjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua.
- J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Media Indonesia, *ILO Selenggarakan Diskusi Tentang Pekerja 'Outsourcing'*, Selasa, 09 Mei 2006, dapat dilihat juga dalam <http://www.mediaindo.co.id/berita.asp?id=99141>.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.