

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS HUKUM**



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* DI
KOTA BENGKULU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI PADA PT. WAHYU SEPTIAN DAN PT. NARENDRA DEWA YOGA)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian dan Memenuhi
Persyaratan Guna Mencapai
Gelar Sarjana Hukum**

**Oleh:
ARFINDO SIANTURI
NPM: B1A109023**

**BENGKULU
2014**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- a. *Jika Ada Kemauan Semua Pasti Bisa Dilakukan. With God All Things Are Possible (Findo)*
- b. *Selalu Ada Harapan Di Dalam Kesempatan. Jika Suatu Kesempatan Hilang, Bukan Berarti Tidak Lagi Ada Harapan Untuk Memperoleh Kesempatan Yang Baru (Findo)*
- c. *Kepuasan Terletak Pada Usaha Bukan Pada Hasil. Usaha yang Dilakukan Dengan Kerja Keras Adalah Kemengan yang Hakiki. (Mahatma Gandhi)*
- d. *Karena Itu Saudara-Saudaraku yang Terkasih, Berdirilah Teguh, Jangan Goyah dan Giatlah Selalau Dalam Pekerjaan Tuhan! Sebab Kamu Tahu, Bahawa Dalam Persekutuan Dengan Tuhan Jerih Payahmu Tidak Sia-Sia (1 Kor 15 : 58)*
- e. *Ingatlah Akan Pemimpin-Pemimpin Kamu, yang Telah Menyampaikan Firman Allah kepadamu. Perhatikanlah Hidup Mereka dan Contohlah Iman Mereka (Ibr 13:7-ayat Sidi)*

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk:

- 1) Tuhan Yesus Kristus, Sahabat setia yang senantiasa menyertai ku dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Bapak (M. Sianturi) dan Mamak (O. Br. Simanjuntak) di Surga, yang sangat kucintai dan ku banggakan, yang telah mencurahkan kasih sayang hingga akhir khayal kepada anak-anaknya.
- 3) Abang dan Kakak (Ferdinand Sianturi & Lia Br. Sijabat), yang telah menjadi pengganti orang tua bagiku, yang senantiasa penuh kesabaran dan ketabahan dalam menunggu penyelesaian perkuliahan ku. Terimakasih untuk doa dan dukungan yang selalu diberikan.
- 4) Abang dan Kakak (Ronald F. Sianturi, S.TP & Melly Br. Munte). Terimakasih untuk kasih sayang yang diberikan. Terimakasih juga atas segala support yang diberikan baik materil maupun moril.
- 5) Abangku (Marolop Sianturi). Terimakasih untuk semangat dan doa yang telah kau berikan. Seagala sesuatu ada waktunya dan akan indah pada waktunya.
- 6) Loe dan Ito (H.M. Sihotang & A. Br. Sianturi (alm)). Terimakasih untuk dukungan, semangat dan doa yang diberikan.
- 7) *My Sweet Girl*, Tiurlan Nainggolan, SH, yang selalu tiada pernah henti memberikan semangat, motivasi dan bantuan yang sangat berarti selama dalam penyelesaian akademik ku. *Thank's for All.*
- 8) Almamaterku, Fakultas Hukum Universitas Bengkulu.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Sembah syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yesus Kristus, yang telah memberikan Berkat, Kasih Karunia serta Perlindungan-Nya, sehingga Penulis mampu menyelesaikan Penulisan Skripsi ini, dengan judul: **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* DI KOTA BENGKULU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (SUDI PADA PT. WAHYU SEPTYAN DAN PT. NARENDRA DEWA YOGA)**, dengan harapan agar hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi upaya pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada umumnya dan di Kota Bengkulu khususnya.

Meskipun telah berusaha semaksimal mungkin, Penulis yakin Skripsi ini masih jauh dari sempurna dan harapan, oleh karena keterbatasan ilmu pengetahuan, waktu, tenaga serta literatur bacaan. Namun dengan ketekunan, tekad, kemauan yang kuat, akhirnya Penulis dapat menyelesaikannya.

Rasa hormat dan terima kasih Penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Elektison Somi, S.H.,MH selaku Pembimbing Utama dan Bapak Katamalem S. Meliala SH.,M.H selaku Pembimbing Pendamping, yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, serta memberi dorongan semangat dan pengarahan kepada penulis dalam upaya penyusunan Skripsi ini.

Segala daya upaya telah Penulis lakukan dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai permasalahan dan hambatan dalam perkuliahan hingga kepada penyelesaian penyusunan Skripsi ini. Penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta saran dari berbagai pihak baik secara moril, materil maupun spiritual kepada Penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesarbesarnya kepada:

1. Bapak M. Abdi, S.H.,M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Bengkulu.
2. Bapak Dr. Elektison Somi, S.H.,MH selaku Pembimbing Utama dan Bapak Katamalem S. Meliala SH, M.Hum selaku Pembimbing Pendamping, yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, serta memberi dorongan semangat dan pengarahan kepada penulis dalam upaya penyusunan Skripsi ini.
3. Ibu Rahma Fitri, S.H.,M.H selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan saran dan nasihat kepada Penulis selama belajar di Fakultas Hukum Universitas Bengkulu.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Bengkulu yang selama ini telah banyak memberikan Ilmu yang tak ternilai harganya, serta memberikan motivasi dalam penegakan hukum di Negeri ini.
5. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Bengkulu atas pelayanan dalam Penulis menyelesaikan studi.

6. Bapak, Mamak, Abang dan Kakakku tercinta yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang, pengorbanan dan motivasi kepadaku untuk selalu berjuang dalam menjalani hidup.
7. Tiurlan Nainggolan, S.H yang senantiasa dan tiada henti memberikan perhatian, dorongan semangat dan bantuan yang sangat berarti selama ini bagi Penulis.
Thank`s for everything you give to me, I hope we always together and make our dream come true... Amien.
8. Teman-Teman FH UNIB, Mbak Sherly, Pak Azwis, Ahmad Riyadi, Bang Andi Faisal, Leo Sinaga, Inez Manroe, Christin, Gemilang, Lady dan semuanya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis banyak belajar dari kalian.
9. Kawan-kawan sepergerakan GMKI yang telah sangat banyak membantu Penulis pada saat awal perkuliahan, Chandra Sipayung, Tumbur Masco Siahaan, Frans Welly Simamora, Roliston Situmorang, Suhartono Simbolon, Julius Sihotang, Bang Syalom Purba. Terimakasih Atas Bantuannya.
10. Rekan-rekan BPC GMKI Bengkulu M.B 2008-2010 dan M.B 2010-2012. Penulis bangga bekerjasama dengan kalian.
11. Abang dan Kakak Senior GMKI. Terimakasih atas Motivasi dan Pengkaderan yang diberikan.
12. PT. Wahyu Septyan, PT. Narendra Dewa Yoga, Disnakerpora Kota Bengkulu dan DPC SPSI Kota Bengkulu, Terima Kasih atas ijin penelitian dan informasi yang diberikan pada Penulis.

13. Adik-adikku kader GMKI, Jontra Sibarani, Buruju Sinaga, Paskalis Siregar, Andre Marpaung, Domingo Pasaribu, Chandra LG, Jumadi Sinaga, Saham Manik, Romeo Silalahi, Roy Hutauruk, Dony Siallagan, Gofindo Turnip, Dahlan Sitio, Agnes Sinaga, Dasdo Purba, Reinald Sibarani, Terimakasih telah menjadi keluarga kedua bagiku. Terimakasih juga atas bantuan dan kebersamaan yang terjalin dalam menjalani hari-hari yang penat dan penuh dengan kebosanan. Lanjutkan Perjuangan! *Special thank's to* Riduan Saragih, Mauliate motor dohot printer na ambia.

14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung ataupun tidak dalam Skripsi ini. *Thank's For All*

Penulis menyadari kekurangsempurnaan penulisan Skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati Penulis menyambut masukan yang bermanfaat dari setiap orang yang membaca Skripsii ini untuk memberikan kritikan dan saran-saran yang konstruktif.

Akhirnya, Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum dan khususnya bidang Hukum Ketenagakerjaan.

**Tinggilah Imanmu, Tinggilah Ilmumu, Tinggilah Pengabdianmu.
UT OMNES UNUM SINT.
Shalom...**

Bengkulu, April 2012

Arfindo Sianturi, S.H

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
a. Latar Belakang	1
b. Perumusan Masalah	14
c. Tujuan dan Manfaat	15
d. Tinjauan Pustaka	16
A. Pengertian Perlindungan Hukum	16
B. Pengertian Pekerja/Buruh	22
C. Pengertian <i>Outsourcing</i>	24
D. Perusahaan <i>Outsourcing</i>	29
E. Serikat Pekerja/Serikat Buruh	33
e. Metode Penelitian	35
A. Jenis penelitian	35
B. Pendekatan Penelitian.....	36
C. Wilayah Penelitian	37

D. Penentuan Responden	39
E. Sumber Data	40
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data	44

BAB II. GAMBARAN UMUM LOAKASI PENELITIAN

a. Gambaran Umum PT. Wahyu Septyan	45
b. Gambaran Umum Narendra Dewa Yoga	48
c. Gambaran Umum SPSI Kota Bengkulu	51
d. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu	54

BAB III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja <i>Outsourcing</i> yang Diberikan Oleh PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga	57
a. Perlindungan hukum terhadap pekerja <i>outsourcing</i> yang diberikan oleh PT. Wahyu Septyan	72
b. Perlindungan hukum terhadap pekerja <i>outsourcing</i> yang diberikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga	94
2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja <i>Outsourcing</i> yang dilakukan Oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Bengkulu dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu	110
a. Perlindungan hukum terhadap pekerja <i>outsourcing</i> yang dilakukan	

oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Bengkulu ...	110
b. Perlindungan hukum terhadap pekerja <i>outsourcing</i> yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu	114

BAB. IV PENUTUP

1. Kesimpulan	125
2. Saran	128

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Penulisan Skripsi ini dilatarbelakangi oleh karena adanya indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Bengkulu khususnya pada PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga dapat dilihat dari adanya penyimpangan terhadap hak-hak dasar pekerja, antara lain: Upah yang diberikan lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi Bengkulu, tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis serta tidak adanya jaminan kelangsungan kerja. Permasalahan yang diangkat dalam penulisan Skripsi ini adalah: Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang diberikan oleh PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga, dan Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Bengkulu dan Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu. Untuk menjawab permasalahan digunakan metode peneltiann yuridis empiris/sosiologis dengan menggunakan pendekatan Undang-Undang (*statute approach*). Dari hasil pembahasan diketahui bahwa pada PT. Wahyu Septyan masih terdapat penyimpangan dimana perjanjian kerja yang dibuat adalah dalam bentuk PKWT padahal jenis pekerjaan seperti *security* dan *cleaning service* adalah jenis pekerjaan tetap sehingga harus dibuat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Disamping itu PT. Wahyu Septyan tidak mencatatkan perjanjian kerja tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* secara preventif tidak terwujud. Sedangkan pada PT. Narendra Dewa Yoga terdapat beberapa pelanggaran yaitu: Upah yang diberikan Yoga kepada pekerja *outsourcing* Tidak sesuai Upah Minimum Propinsi Bengkulu Tahun 2013, Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta masih ada pekerja *outsourcing* yang tidak terdaftar dalam Jamsostek, sehingga perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan bagi pekerja *outsourcing* tersebut tidak terlaksana. Perlindungan hukum yang diberikan oleh SPSI Kota Bengkulu terhadap pekerja *outsourcing* pada PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga belum terwujud karena pada kedua perusahaan *outsourcing* tersebut SPSI tidak mempunyai anggota. Hal ini dikarenakan tidak adanya para pekerja dari PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga yang mendaftarkan diri untuk menjadi anggota SPSI. Perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu belum dirasakan oleh para pekerja PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga karena hak-hak dasar para pekerja tersebut belum diberikan oleh perusahaan. Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu juga masih lemah untuk menindak kedua perusahaan tersebut yang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan yang beralaku.

Kata Kunci : **Perlindungan Hukum, Pekerja *Outsourcing***

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja dengan modal dan usaha sendiri dan tanggung jawab sendiri, sedangkan dengan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusinya karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberi pekerjaan tersebut.¹

Industrialisasi dan pembangunan ekonomi merupakan salah satu strategi dari Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, dan industrialisasi itu sendiri akan menghasilkan orang-orang yang mencoba meraih kesejahteraannya dengan bekerja kepada pemilik modal. Mereka inilah yang disebut dengah buruh/pekerja yang mana dalam hal ini negara mau tidak mau harus terlibat dan bertanggung jawab terhadap soal perburuhan/ketenagakerjaan demi menjamin agar buruh/pekerja dapat terlindungi hak-haknya dalam bingkai konstitusi.

¹ Zainal Asikin *et all*, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 1.

Terkait dengan posisi dan kedudukan pemilik modal yang cukup kuat serta persaingan bisnis yang mengglobal, maka sekarang ini telah berkembang model hubungan kerja kontrak model baru yang disebut *outsourcing*. Hubungan kerja ini dianggap lebih menguntungkan bagi perusahaan karena biaya produksi dan kegiatan perusahaan akan lebih efektif dan efisien. Tentu dengan iklim persaingan usaha yang makin ketat membuat perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Akan tetapi ketentuan mengenai *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64, 65 dan 66. Pasal 64 menyebutkan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Pasal 65 menyatakan:

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - (1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - (2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;

- (3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- (4) tidak menghambat proses produksi secara langsung.
3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
 4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 5. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
 6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
 7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
 8. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
 9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66 selanjutnya menyatakan:

- a. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh 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.
- b. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- (1) adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - (2) perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - (3) perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - (4) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- c. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 - d. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan lain mengenai *outsourcing* terdapat juga dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 yang diberlakukan pada tanggal 19 November tahun 2012 yang memuat tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yaitu diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 17.

Pasal 3 menyatakan:

- a. Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.

- b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
- (1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - (2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - (3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - (4) 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 mestinya.

Selanjutnya Pasal 17 menyatakan:

- a. Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- c. Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - (1) usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - (2) usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
 - (3) usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);
 - (4) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Sistem *outsourcing*, konstruksi hukumnya yaitu adanya suatu perusahaan jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan diperusahaan pengguna jasa pekerja. Jadi disini diawali suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian

antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna jasa pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna.

Pada dasarnya ada beberapa tujuan dari pelaksanaan sistem *outsourcing*, antara lain untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri. Dalam jangka panjang kegiatan tersebut diharapkan akan mampu mengurangi pemusatan kegiatan industri di perkotaan menjadi lebih merata ke daerah-daerah.²

Dalam perkembangannya banyak pihak yang menolak pemberlakuan sistem *outsourcing*, karena sistem *outsourcing* dianggap merugikan pekerja dan hanya menguntungkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena *outsourcing* membuat perusahaan lebih memilih mengangkat pekerja secara *outsourcing* daripada pekerja tetap karena melalui *outsourcing* perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Adanya beberapa masalah pokok praktik *outsourcing* yang tidak benar, antara lain pembayaran gaji yang tidak sesuai, tidak adanya tunjangan-tunjangan (kesehatan, masa kerja), kontrak yang tidak

²Komang Priambada, 2008, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*, Alih Daya Publishing, Jakarta, hlm 110.

diperpanjang dan sebagainya. Upaya buruh melawan sistem *outsourcing* dan kerja kontrak seakan tidak pernah berhenti. Sudah berkali-kali ribuan aktivis buruh/pekerja, serikat buruh/pekerja, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan aliansi-aliansi perburuhan di berbagai tempat di Indonesia melakukan aksi menolak adanya sistem *outsourcing*. Pada tanggal 1 Mei 2013 Majelis Pekerja Buruh Indonesia (MPBI) yang merupakan aliansi serikat pekerja/buruh yang terdiri dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Serikat Pekerja Indonesia (SPI), dan Serikast Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) melakukan aksi memperingati hari buruh sedunia (*may day*) tanggal 1 Mei setiap tahun. Pada aksi *may day* yang dilakukan di Jakarta tersebut, Presidium Majelis Pekerja Buruh Indonesia (MPBI) Said Iqbal mengatakan: “Kalangan pekerja tanpa henti akan terus memperjuangkan 4 (empat) tuntutan terkait hak-hak para pekerja kepada pemerintah. 4 (empat) tuntutan tersebut adalah:

1. Menolak upah murah
2. Memperbaiki sistem jaminan sosial
3. Menolak kenaikan harga BBM (Bahan Bakar Minyak) dan
4. Hapuskan praktik *outsourcing*.³

Meskipun telah mendapatkan pengaturan secara yuridis, keberadaan pekerja kontrak dalam praktiknya tetap merupakan suatu dilema. Bagi perusahaan, keberadaan pekerja kontrak dinilai sangat menguntungkan. Banyak alasan yang

³www.metrotvnews.com, *May Day, Buruh Terus Suarakan Tuntutan Hidup Layak*, Diakses pada tanggal 2 mei 2013.

dikemukakan oleh para pemilik perusahaan terhadap kebijakan penggunaan pekerja kontrak, antara lain pekerja kontrak mempunyai kinerja tinggi, tingkat upah yang diberikan relatif lebih rendah dari pekerja tetap, perusahaan tidak memiliki keharusan untuk mengeluarkan biaya tambahan guna pelatihan para pekerja di samping untuk menghindari kewajiban pemberian pesangon, penghargaan masa kerja, dan lain-lain. Untuk alasan yang terakhir, Mohd. Syaufii Syamsuddin mengatakan:⁴

“Apabila pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai atau jangka waktu yang diperjanjikan telah berakhir maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa adanya kewajiban untuk membayar uang kompensasi (baik uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak maupun uang pisah)”.

Sedangkan pada sisi lain, bagi pekerja kontrak sendiri, kebijakan penggunaan tenaga kerja kontrak dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian terutama dalam hal kelangsungan maupun jenjang karir terutama pada saat kontrak akan berakhir. Alasan ini makin dipertegas dengan adanya penyimpangan atau pelanggaran pelaksanaan PKWT di lapangan oleh perusahaan.⁵

Menurut Adrian Sutedi “tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan

⁴Moh. Syaufii Syamsuddin, 2004, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Penerbit Sarana Bhakti Persada, Jakarta, hlm. 316.

⁵<http://www.hukumonline.com>, diakses pada tanggal 4 Februari 2013.

dunia usaha”⁶. Jadi keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya.

Dalam konteks ini pemerintah harus segera mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak negatif dari praktik *outsourcing*. Karena dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* hanyalah kepentingan pengusaha dan pemilik modal saja. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera sehingga ada rasa damai dan aman.⁷

Di Kota Bengkulu terdapat beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa tenaga kerja (*outsourcing*), diantaranya adalah PT. Multi Karya Sinergi, PT. Andalan Prestasi, PT. Sandy Putra Makmur, PT. Bengkulu Karya Guna, PT. Wahyu Septyan, PT. Narendra Dewa Yoga, dan sebagainya. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Wahyu Septyan yang berkedudukan di Jalan Putri Gading Cempaka Nomor 67 Kelurahan Penurunan Kota Bengkulu dan PT. Narendra Dewa Yoga yang berkedudukan di Jalan Seruni Nomor 85B, Kelurahan Tanah Patah, Kota Bengkulu. Penulis memilih tempat penelitian pada kedua perusahaan tersebut karena perlindungan

⁶Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 38.

⁷*Ibid*, hlm. 30-31.

hukum yang diberikan terhadap pekerja *outsourcing* masih lemah. Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga dapat dilihat dari adanya penyimpangan terhadap hak-hak dasar pekerja. Penyimpangan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Upah yang dibayarkan kepada pekerja *outsourcing* lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) Bengkulu Tahun 2012 yaitu sebesar Rp.1.200.000 (satu juta dua ratus ribu rupiah) dan pada tahun 2013 Upah Minimum Provinsi Bengkulu naik menjadi sebesar Rp.1.350.000 (satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah). Pengusaha tidak menerapkan persyaratan pengupahan, karena telah membayar upah pekerja dibawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) Bengkulu. Hal ini melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
2. Hubungan pekerja dengan perusahaan *outsourcing* tidak dibuat dalam perjanjian kerja secara tertulis, sehingga status pekerja *outsourcing* tidak jelas apakah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT). Karena ketidakjelasan ini sewaktu-waktu pekerja dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon.
3. Sebagai pekerja kontrak, maka pekerja *outsourcing* tidak ada jaminan pengembangan karier, tidak ada jaminan kelangsungan kerja, tidak diberikan pesangon setelah di-PHK, serta tidak terpenuhi hak-hak dasar lainnya, baik sebelum, selama dan sesudah bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Asri S LA Jongong, yang merupakan Komisaris PT. Wahyu Septyan, pada tanggal 21 Mei 2013, Asri mengatakan bahwa: “jumlah pekerja pada PT. Wahyu Septyan ada sekitar 300 orang, yang ditempatkan ke berbagai perusahaan yang menjadi rekanan PT. Wahyu Septyan”.⁸

Menurut Asri S LA Jongong, upah yang diberikan kepada pekerja bervariasi. Sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor: D.308.XIV tahun 2012 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2013, UMP di Bengkulu adalah Rp. 1.200.000 (satu juta dua ratus ribu rupiah), maka PT. Wahyu Septyan mengikuti keputusan Gubernur Bengkulu bahwa upah yang diberikan kepada pekerja tidak boleh lebih rendah dari UMP. Selanjutnya Asri S LA Jongong mengatakan, mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, PT. Wahyu Septyan telah mendaftarkan pekerjanya ke Jamsostek. “Di dalam Jamsostek, pekerja mendapat JHT (Jaminan Hari Tua), Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, dan Pemeliharaan Kesehatan. Khusus untuk pemeliharaan kesehatan, PT. Wahyu Septyan bekerjasama dengan Rumah Sakit Bhayangkara. Ketika ada pekerja yang sakit akan diberikan surat pengantar oleh perusahaan”. Selain itu PT. Wahyu Septyan juga memberikan pakaian (seragam) kepada pekerja.⁹

⁸Berdasarkan hasil pra penelitian, wawancara dengan Asri S LA Jongong, Komisaris PT. Wahyu Septyan, pada tanggal 21 Mei 2013.

⁹*Ibid.*

Selanjutnya Asri S LA Jongong mengatakan “mengenai pesangon PT. Wahyu Septyan tidak ada memberikan pesangon. PT. Wahyu Septyan membuat kontrak kerja itu satu tahun. Kalau satu tahun kontraknya habis, tergantung kinerja dari pekerja itu sendiri apakah baik atau tidak. Kalau kinerjanya baik maka kontrak akan diperpanjang. Untuk pesangonnya, kalau perusahaan pemberi kerja mau memberikan pesangon itu tergantung mereka, namun untuk PT. Wahyu Septyan tidak ada memberikan pesangon”.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dengan mewawancarai Surya yang merupakan pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* (Satuan Pengamanan) di Universitas Bengkulu, pada tanggal 2 Juli 2013 Surya mengatakan bahwa: “sudah bekerja sebagai Satpam selama kurang lebih empat tahun, dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2012. Mengenai kontrak kerja, tidak pernah ada kontrak kerja antara pekerja dengan PT. Narendra DewaYoga. Kontrak itu hanya antara pihak Universitas Bengkulu dengan PT. Narendra Dewa Yoga setiap satu tahun sekali”.¹¹

Selanjutnya Surya mengatakan bahwa: “waktu kerja sebagai Satpam di Universitas Bengkulu adalah 7 jam, dimulai dari jam 07.00-14.00 wib, dan ada lembur dari jam 14.00-18.00 wib. Upah lemburnya sebesar Rp.30.000. Gaji yang diberikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga masih dibawah UMP yaitu sebesar Rp.930.000 (sembilan ratus tiga puluh ribu rupiah) per bulan. Mengenai

¹⁰*Ibid.*

¹¹Berdasarkan hasil pra penelitian, wawancara dengan Surya, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga, pada tanggal 2 Juli 2013.

keselamatan dan kesehatan kerja, PT. PT. Narendra Dewa Yoga mendaftarkan pekerja ke Jamsostek. Kalau sakit atau misalnya terjadi kecelakaan, bisa menggunakan Jamsostek”.¹²

Hal senada disampaikan oleh Yanter yang juga merupakan pekerja PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* di Universitas Bengkulu. Yanter mengatakan bahwa: “Gaji yang diberikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga masih dibawah UMP yaitu sebesar Rp.930.000 (sembilan ratus tiga puluh ribu rupiah) per bulan. Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, PT. Narendra Dewa Yoga mendaftarkan pekerjanya ke Jamsostek”.¹³

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. Wahyu Septyan dan dengan pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga, ternyata masih terdapat permasalahan dalam praktik *outsourcing* di Kota Bengkulu, khususnya mengenai hak-hak dasar pekerja seperti hak atas perjanjian kerja, hak atas upah, hak atas berorganisasi dalam serikat pekerja, hak atas pesangon, dan hak dasar lainnya yang belum sepenuhnya diberikan oleh perusahaan *outsourcing*, sedangkan hal tersebut merupakan kewajiban dari perusahaan *outsourcing* untuk memberikannya kepada pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa “bayarlah upah pekerja, sebelum keringat kering”.

¹²*Ibid.*

¹³Berdasarkan hasil pra penelitian, wawancara dengan Yanter, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga, pada tanggal 2 Juli 2013.

Adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* seperti diuraikan di atas tidak lepas dari lemahnya pengawasan Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu terhadap praktik *outsourcing* di Kota Bengkulu. Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu masih lemah dalam menindak pelanggaran terhadap praktik *outsourcing* yang sudah dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Bidang Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja seharusnya menjalankan fungsinya dalam mengawasi dan memberikan perlindungan hukum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja yang terjadi di sebuah perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu kajian ilmiah melalui penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk Skripsi, untuk itu maka penulis memilih judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA *OUTSOURCING* DI KOTA BENGKULU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PADA PT. WAHYU SEPTYAN DAN PT. NARENDRA DEWA YOGA).**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang diberikan oleh PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga?
2. Bagaimana perlindungan hukum yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Bengkulu dan Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu terhadap pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang diberikan oleh PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Bengkulu dan Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara akademis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi pendalaman kajian pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan pada hukum ketenagakerjaan khususnya.

- b. Secara praktis memberikan masukan bagi Pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja, Pengusaha, pekerja/buruh, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam praktik *outsourcing* dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Kata “perlindungan” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti “tempat berlindung atau merupakan perbuatan (hal) melindungi, misalnya memberi perlindungan pada orang lemah”.¹⁴ Sedangkan kata “hukum” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mengandung makna: “peraturan yang dibuat oleh pengusaha (pemerintah) atau adat yang berlaku bagi semua orang dalam suatu masyarakat (negara); undang-undang, peraturan, dsb untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat”.¹⁵

Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata, yaitu “perlindungan” dan “hukum”, artinya perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku.¹⁶

Dengan demikian maka perlindungan hukum adalah suatu hal melindungi subjek-subjek hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang

¹⁴Depdiknas, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa, Jakarta, hlm.864.

¹⁵*Ibid*, hlm. 531.

¹⁶<http://id.answers.yahoo.com/diakses> tanggal 8 Februari 2013.

berlaku, untuk mewujudkan tujuan hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.¹⁷

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:

Pertama: Perlindungan Hukum Preventif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif;

Kedua: Perlindungan Hukum Represif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.¹⁸

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

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

¹⁷<http://statushukum.com/perlindungan-hukum.html>, diakses pada tanggal 2 Mei 2013.

¹⁸*Ibid.*

- 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; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan”.¹⁹ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai.

¹⁹Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Penerbit: DSS Publishing, hlm. 102.

Perlindungan Hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yakni:²⁰

“Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha”.

Menurut Adrian Sutedi²¹, hanya ada dua cara melindungi pekerja. *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak

²⁰Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Harapan, Jakarta, hlm. 10.

²¹Adrian Sutedi, *Op.Cit.*hlm.13.

lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.²²

Selain dari pada itu, perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.²³

Dengan demikian, menurut Kartasapoetra dan Indraningsih sebagaimana dikutip Asikin maka perlindungan pekerja ini mencakup:²⁴

- a. Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- b. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;
- c. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, system pengupahan, istirahat, cuti, kerja, wanita, anak, kesusilaan menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d. Kepada Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

²²*Ibid*, hlm 15.

²³Zainal Asikin, *Opcit*, hlm. 96.

²⁴*Ibid*, hlm. 96-97.

Menurut Soepomo dalam Asikin, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi

3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. perlindungan teknis, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²⁵

Berdasarkan pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam

Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

- a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja
Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.
- b. Bidang hubungan kerja
Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.
- c. Bidang kesehatan kerja
Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.
- d. Bidang keamanan kerja
Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.
- e. Bidang jaminan sosial buruh
Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.²⁶

²⁵*Ibid.*

²⁶Asri wijayanti, *Op Cit*, hlm. 11.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yaitu: perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara filosofis dan sosiologis.²⁷

2. Pengertian Pekerja/Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu dibarengi dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-undang ini dua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Dalam Pasal 1 Angka 3 dapat dilihat pengertian dari Pekerja/buruh yaitu: “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dari pengertian di atas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

²⁷Asri wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Penerbit Lubuk Agung, Bandung, hlm. 4.

Zainal Asikin menyatakan “Seseorang dinamakan buruh apabila ia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha. Sebaliknya kalau seseorang itu tidak melakukan hubungan kerja, maka dia bukan buruh melainkan tenaga kerja”.²⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membedakan pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan yang belum bekerja atau pengangguran. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah Tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya.

Yamani berpendirian,²⁹

bahwa buruh dan tenaga hanya dimaksudkan untuk penghalusan istilah, oleh karena itu tidak perlu dibedakan satu sama lainnya. Istilah tenaga kerja lebih etis dan cakupan hakikatnya lebih luas dibanding istilah buruh, yang acap dikonotasikan sebagai pekerja level fisik atau kelas rendahan. Dalam konsep tenaga kerja tercakup setiap orang yang bekerja di bawah perintah orang lain (pemberi

²⁸Zainal Asikin, *Op Cit*, hlm. 33.

²⁹M. Yamani, 2009, *Bahan Ajar Hukum Perburuhan*, Departemen Pendidikan Nasional Universitas Bengkulu Fakultas Hukum Bagian Hukum Administrasi Negara, Bengkulu, hlm. 42-43.

kerja) dan menerima upah. Mereka ini ada yang menduduki posisi direktur, kepala bagian, kepala gudang, kepala keamanan, pekerja bagian las, pekerja bagian pengemasan produk, pekerja bagian pemasaran produk dan sebagainya. Dengan kata lain didalam istilah tenaga kerja, sudah terkandung makna buruh. Oleh sebab itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan digunakan istilah pekerja/buruh.

Menurut Libertus Jehani, seringkali terjadi salah kaprah seakan-akan yang disebut pekerja/buruh/karyawan adalah orang-orang yang bekerja di pabrik, para *cleaning service* dan staff-staff administrasi di kantor-kantor. Sedangkan para manajer, kepala-kepala bagian, para direktur bukan sebagai pekerja.³⁰ Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja. Unsur-unsur dalam pengertian pekerja adalah:³¹

1. Bekerja pada orang lain
2. Dibawah perintah orang lain
3. Mendapat upah

3. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan,

³⁰Libertus Jehani, 2007, *Hak-Hak Pekerja Bila di-PHK*, Visi Media, Jakarta, hlm. 1

³¹*Ibid.*

melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.³² Sementara menurut Libertus Jehani:

“*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*).”³³

Menurut Iftida Yasar,

Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi beserta tenaga kerjanya, fasilitas peralatan, teknologi dan asset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Penyerahan kegiatan ini kepada pihak lain merupakan hasil dari keputusan internal perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global. Sering kali *outsourcing* disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja. Sebenarnya *outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan *outsourcing*.³⁴

Ada 3 (tiga) unsur penting dalam *outsourcing*, yaitu:

1. Terdapat pemindahan fungsi pengawasan,
2. Ada pendelegasian tanggung jawab/tugas suatu perusahaan,
3. Dititik beratkan pada hasil/*output* yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Secara umum pengertian *outsourcing* adalah:

- Penyerahan tanggung jawab kegiatan perusahaan kepada pihak ketiga sebagai pengawas pelayanan yang telah disepakati.

³²Sehat Damanik, *Op Cit*, hlm. 2

³³Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, Hal.1

³⁴Iftida Yasar, 2012, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Penerbit: Pelita Fikir Indonesia, Jakarta, hlm.17.

- Penyerahan kegiatan, tugas atau pun pelayanan pada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.³⁵

Ketentuan mengenai *outsourcing* terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, 65 dan 66. Pasal 64 menyebutkan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.

Pasal 65 menyatakan:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara

³⁵*Ibid*, hlm. 19.

tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Selanjutnya Pasal 66 menyatakan:

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh 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.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu 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/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib

memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan lain mengenai *outsourcing* terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 17.

Pasal 3 menyatakan:

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi 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 memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - 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 mestinya.

Selanjutnya Pasal 17 menyatakan:

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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.

4. Perusahaan *Outsourcing*

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 menyatakan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 point (2) menjelaskan bahwa: “Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk

badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan”. Sedangkan dalam point (3) menyatakan: “Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan”.

Selanjutnya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dalam Pasal 12 disebutkan tentang Persyaratan Perusahaan Penerima Pemborongan, yang menyatakan bahwa:

Perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha; dan
- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Pasal 24, Pasal 25 dan Pasal 26 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain menentukan tentang Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, yang menyatakan bahwa:

Pasal 24

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;

- c. memiliki izin usaha;
- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- e. memiliki izin operasional;
- f. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- g. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.³⁶

Pasal 25

- (1) Izin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf e diajukan permohonannya oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi tempat pelaksanaan pekerjaan, dengan melampirkan:
 - a. copy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. copy pengesahan sebagai badan hukum Perseroan Terbatas (PT);
 - c. copy surat ijin usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
 - d. copy tanda daftar perusahaan;
 - e. copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
 - f. copy pernyataan kepemilikan kantor atau bukti penyewaan kantor yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan; dan
 - g. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.
- (2) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi persyaratan dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak permohonan diterima.
- (3) Izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku di seluruh kabupaten/kota di provinsi yang bersangkutan.³⁷

Pasal 26

- (1) Izin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.
- (2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan berdasarkan persyaratan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini

³⁶*Ibid*, Pasal 24.

³⁷*Ibid*, Pasal 25.

dan hasil evaluasi kinerja perusahaan yang dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

- (3) Berdasarkan hasil evaluasi kinerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi menyetujui atau menolak.³⁸

Selain persyaratan seperti tercantum dalam Peratran Menteri di atas agar bisa melakukan kegiatannya dengan baik perusahaan *outsourcing* juga harus mempunyai modal yang cukup agar dapat mendanai bisnisnya terutama pembayaran terlebih dahulu gaji karyawan *outsourcer*.³⁹

Selain itu perusahaan *outsourcing* harus mempunyai pengalaman dalam sumber daya manusia dan bisnis terkait. Berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan, perusahaan *outsourcing* dapat dibagi menjadi dua:

1. ***Paying Agent*** yaitu perusahaan *outsourcing* yang hanya menyediakan tenaga kerja saja. Istilah lain dari *paying agent* adalah *labor supplier* atau penyedia jasa tenaga kerja.
2. ***Full Agent*** yaitu perusahaan *outsourcing* yang menyediakan tenaga kerja dan fasilitas sendiri. Istilah lain untuk *full agent* adalah perusahaan sub kontraktor.⁴⁰

Dari kedua jenis perusahaan *outsourcing* di atas, yang lebih banyak beroperasi di Indonesia adalah yang pertama, yaitu perusahaan *outsourcing* yang hanya menyediakan tenaga kerja saja. Artinya perusahaan hanya menyediakan tenaga kerja saja sedang fasilitas, tempat kerja dan pengawas berada di perusahaan pengguna.

³⁸*Ibid*, Pasal 26.

³⁹Iftida Yasar, *Op Cit*, hlm. 24

⁴⁰*Ibid*, hlm. 25

5. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Dalam Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28 e ayat (3) menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat”.

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja/buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/serikat buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat.

Menurut Yamani, organisasi pekerja/buruh adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum pekerja/buruh secara sukarela yang berbentuk serikat pekerja/serikat buruh.⁴¹

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 1 poin (1) menyatakan bahwa: “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat

⁴¹M. Yamani, *Op Cit*, hlm. 45.

bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁴²

Serikat pekerja adalah organisasi demokratis yang berkesinambungan dan permanen dibentuk secara sukarela dari, oleh dan untuk pekerja sebagai maksud untuk:⁴³

1. Melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja;
2. Memperbaiki kondisi-kondisi dan syarat-syarat kerja melalui perjanjian kerja bersama dengan manajemen/perusahaan;
3. Melindungi dan membela pekerja beserta keluarganya akan keadaan sosial dimana mereka mengalami kondisi sakit, kehilangan dan tanpa kerja (PHK);
4. Mengupayakan agar manajemen/pengusaha mendengarkan dan mempertimbangkan suara atau pendapat serikat pekerja sebelum membuat keputusan.

Serikat pekerja/serikat buruh memiliki tujuan dan fungsi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000, Pasal 4 yaitu:

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi, konfederasi Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerjasama dan penyelesaian perselisihan industrial;

⁴²Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989), Pasal 1 ayat (1).

⁴³Indah Budiarti, 2008, *Serikat Pekerja*, <http://unionism.wordpress.com/serikatpekerja/RevisedEdition/April-2008>.

- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Menurut Yamani, organisasi pekerja/buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan dan meningkatkan kesejahteraan bagi anggotanya serta peran dan fungsi yang sangat strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial.⁴⁴

E. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis empiris/sosiologis. "Penelitian hukum sosiologis disebut juga sebagai studi hukum dalam aksi/tindakan (*law in action*). Disebut demikian, karena penelitian ini menyangkut hubungan timbal balik antara hukum dan lembaga-lembaga sosial lain, jadi merupakan studi sosial yang non doctrinal dan bersifat empiris, artinya berdasarkan data yang terjadi dilapangan".⁴⁵

Menurut Rianto Adi, penelitian hukum empiris yaitu penelitian yang bertujuan

⁴⁴M. Yamani, *Op Cit*, hlm. 49.

⁴⁵J. Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Hal.3.

untuk mengungkap kenyataan dalam masyarakat dengan mengambil data berdasarkan pengalaman para informan dalam penelitian.⁴⁶

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang (*statute approach*). Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁴⁷ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* di Kota Bengkulu.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu langsung mengarahkan pada keadaan-keadaan dan pelaku-pelaku tanpa mengurangi unsur-unsur yang ada di dalamnya.⁴⁸ Dengan menggunakan pendekatan ini dapat dipahami tentang perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Bengkulu secara dekat, dan dapat pula melihat perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan *outsourcing*, SPSI Kota Bengkulu dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu kepada pekerja *outsourcing* yang ada di Kota Bengkulu.

⁴⁶Rianto Adi, 2004, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, Jakarta, hlm. 57.

⁴⁷Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta. Hal.93.

⁴⁸Andry Harijanto Hartiman, dkk.,2008, *Buku Pedoman Penulisan Tugas Akhir*, Fakultas Hukum Universitas Bengkulu, Bengkulu. hlm. 22.

3. Wilayah Penelitian

Wilayah penelitian dilakukan di Kota Bengkulu. Alasan memilih wilayah penelitian di Kota Bengkulu karena di Kota Bengkulu terdapat permasalahan-permasalahan tentang praktik *outsourcing* di perusahaan terutama dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing*. Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga. Alasan memilih tempat penelitian pada kedua perusahaan tersebut berdasarkan pertimbangan bahwa:

1. Upah yang dibayarkan kepada pekerja *outsourcing* lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) Bengkulu Tahun 2012 yaitu sebesar Rp.1.200.000 (satu juta dua ratus ribu rupiah) dan Upah Minimum Provinsi (UMP) Bengkulu Tahun 2013 sebesar Rp.1.350.000 (satu juta tiga ratus ribu rupiah). Pengusaha tidak menerapkan persyaratan pengupahan, karena telah membayar upah pekerja dibawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) Bengkulu. Hal ini melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan Pasal 93 ayat (2) yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
2. Hubungan pekerja dengan perusahaan *outsourcing* tidak dibuat dalam perjanjian kerja secara tertulis, sehingga status pekerja *outsourcing* tidak jelas apakah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT). Dalam

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 disebutkan bahwa: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Selanjutnya dalam Pasal 56 disebutkan bahwa: “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Karena ketidak jelasan bentuk perjanjian kerja anatara perusahaan outsourcing dengan pekerja ini, sewaktu-waktu pekerja dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon.

3. Sebagai pekerja kontrak, maka pekerja *outsourcing* tidak ada jaminan pengembangan karier, tidak ada jaminan kelangsungan kerja, tidak diberikan pesangon setelah di-PHK, serta tidak terpenuhi hak-hak dasar lainnya, baik sebelum, selama dan sesudah bekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 156 jelas disebutkan bahwa: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uanag penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Selain itu tempat penelitian yang di pilih adalah Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Bengkulu. Adapaun alasan lain memilih tempat penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota

Bengkulu karena kedua lembaga tersebut berfungsi untuk mengawasi praktik *outsourcing* di Kota Bengkulu dan memberikan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Bengkulu.

4. Penentuan Responden

Penentuan responden dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *purposive*, yaitu responden ditentukan sendiri oleh peneliti berdasarkan pertimbangan logis dan ilmiah seperti karena pengalaman, jabatan, pendidikan, pekerjaan, dan lain sebagainya.⁴⁹ Mengingat data yang diperlukan adalah perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Bengkulu, maka penentuan responden untuk penelitian ini secara *purposive*, yaitu sebagai berikut:

- a. Direktur Utama/Pimpinan PT. Wahyu Septyan
- b. Direktur Utama/Pimpinan PT. Narendra Dewa Yoga
- c. Ketua DPC SPSI Kota Bengkulu
- d. Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu
- e. Pekerja *outsourcing* pada PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga
(Masing-masing 5 orang).

⁴⁹*Ibid*, hlm. 24

5. Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer “ialah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya”, yang dalam hal ini adalah Perusahaan *Outsourcing*, Pekerja *outsourcing*, DPC SPSI Kota Bengkulu, Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu dan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka berupa Peraturan Perundang-undangan, buku-buku, jurnal hasil penelitian ilmiah, berita-berita koran, dan literatur-literatur yang berkaitan dengan materi penelitian yang dapat memperkaya referensi dalam penyelesaian penelitian ini.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi/Pengamatan

Menurut Andry Harijanto dalam buku Pedoman Penulisan Tugas Akhir, metode pengamatan digunakan untuk mengamati gejala-gejala yang terwujud dalam kehidupan sehari-hari masyarakat yang diteliti. Dengan menggunakan metode pengamatan maka seorang peneliti dengan berpedoman kepada kategori dan tingkat gejala yang harus diamati dapat mengumpulkan data yang lengkap berkenaan dengan gejala-gejala, seperti tindakan, benda atau peristiwa, dan kaitan hubungan antara satu dengan lainnya yang mempunyai makna bagi kehidupan masyarakat yang diteliti.⁵⁰

⁵⁰*Ibid*, hlm. 25.

Menurut Abdul Kadir Muhammad, Observasi adalah kegiatan peninjauan yang dilakukan di lokasi penelitian dengan pencatatan, pemotretan dan perekaman mengenai situasi dan kondisi serta peristiwa hukum di lokasi.⁵¹

Observasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

- i. Observasi pra-penelitian berupa peninjauan di lapangan dan peninjauan awal mengenai segala hal yang berhubungan dengan penyusunan proposal penelitian dan perkiraan data yang diperlukan.
- ii. Observasi berupa kegiatan pengumpulan data di lokasi penelitian dengan berpedoman pada alat pengumpul data yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu, yang disesuaikan pembuatan alatnya berdasarkan proposal penelitian.⁵²

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini Penulis melakukan observasi berupa peninjauan di lapangan dan peninjauan awal guna menghimpun berbagai fakta dilapangan terkait perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Bengkulu. Hal ini dilakukan dengan cara wawancara kepada pekerja dan perusahaan *outsourcing*, dalam hal ini adalah PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga.

b. Wawancara mendalam

Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai.⁵³ Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi. Wawancara dengan pedoman adalah suatu teknik

⁵¹Abdul Kadir Muahammad,2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 85.

⁵²*Ibid.*

⁵³Ronny Hanitjo Soemitro, 1990, *Metode Penelitian Hukum dan Jurometri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 57.

untuk mengumpulkan informasi dari para anggota masyarakat mengenai suatu masalah khusus dengan teknik bertanya secara bebas.⁵⁴

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan langsung pada pihak-pihak yang diwawancarai terutama orang-orang yang berwenang, mengetahui dan terkait dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Di Kota Bengkulu. Wawancara lebih banyak dilakukan melalui Tanya yang kemudian dijawab lisan oleh Pengusaha, dalam hal ini adalah Pimpinan PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga, pekerja *outsourcing* yang bekerja di PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga, Ketua DPC SPSI Kota Bengkulu dan Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu.

c. Pengumpulan data sekunder

Selain data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam, dilakukan pula pengumpulan data sekunder, yaitu data yang telah ada dalam masyarakat dan lembaga tertentu.⁵⁵ Data Sekunder yaitu data yang mendukung keterangan atau menunjang kelengkapan data primer, dengan mempelajari data sekunder yang berupa bahan-bahan pustaka, peraturan, ketentuan-ketentuan hukum yang berhubungan dengan permasalahan dan/atau perihal yang diteliti.

⁵⁴Andry Harijanto Hartiman, *Op Cit*, hlm. 25

⁵⁵*Ibid*, hlm. 26.

Menurut Abdulkadir Muhammad, Data sekunder dapat diklasifikasikan menjadi tiga golongan, yaitu:⁵⁶

a. Bahan hukum primer (*primary law material*)

Yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum (perundang-undangan) atau mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak berkepentingan.

Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen IV;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279);
- 3) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1138).

⁵⁶Abdulkadir Muhammad, *Op Cit*, hlm. 82.

b. Bahan hukum sekunder (*secondary law material*)

Yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer, yaitu buku ilmu hukum, jurnal hukum, laporan hukum, media cetak atau media elektronik.

c. Bahan hukum tersier (*tertiary law material*)

Yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus hukum dan Ensiklopedia.

7. Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis data secara kualitatif, dimana Penulis menganalisis data sekunder dan data primer yang dikumpulkan dari hasil penelitian lapangan. Analisis data dalam penelitian ini pada hakekatnya dilakukan secara terus menerus sejak awal sampai akhir penelitian. Data yang terkumpul dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis, selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah, kemudian ditarik kesimpulan.

Melalui metode ini penulis berusaha menemukan jawaban atas permasalahan yang ada, yang kemudian muncul sebuah konsep baru tentang bagaimana seharusnya praktik *outsourcing* dilaksanakan agar tidak merugikan pihak pekerja.

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Wahyu Septyan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Wahyu Septyan didirikan pada tanggal 30 Desember 1991 di Bengkulu. Pada mulanya CV. Wahyu Septyan bergerak dibidang spesialisasi jasa kebersihan/*cleaning service*.

Seiring semakin berkembangnya dunia usaha dan untuk memenuhi permintaan pelanggan maka CV. Wahyu Septyan memperluas jasa usaha yaitu penyedia jasa tenaga kerja/*outsourcing*.

Dengan adanya pemasukan persero dan perubahan Anggaran Dasar perseroan komanditer CV. Wahyu Septyan maka pada waktu itu tanggal 13 Mei 2002 susunan kepengurusan mengalami perubahan.

Pada tanggal 17 September 2007 CV. Wahyu Septyan melakukan pergantian badan hukum menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Wahyu Septyan. Pada tanggal 08 Oktober 2007 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan dengan Nomor: C-00459 HT.01.01.TH 2007 tentang Pengesahan Badan Hukum Perseroan.

Selanjutnya pada tanggal 20 Mei 2009 PT. Wahyu Septyan mengalami perubahan Anggaran Dasar perseroan, dan pada tanggal 14 Juli 2009 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia mengeluarkan Surat

Keputusan dengan Nomor: AHU-32619.AH.01.02.Tahun 2009 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan.

2. Visi dan Misi

Visi

Menjadikan Perusahaan jasa *outsourcing* yang mampu bersaing di pasar berorientasi pada loyalitas pelanggan.

Misi

- Memberikan layanan terbaik bagi kepuasan pelanggan.
- Memiliki komitmen yang tinggi untuk bersinergi dengan mitra usaha dan memanfaatkan teknologi dalam pengembangan usaha.
- Mengoptimalkan secara profesional seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan.

3. Struktur Organisasi



Sumber: Profil PT. Wahyu Septyan tahun 2013

B. Gambaran Umum PT. Narendra Dewa Yoga

1. Latar Belakang Perusahaan

PT. Narendra Dewa Yoga merupakan spesialis jasa *outsourcing*. Perusahaan ini berdiri dan disahkan berdasarkan Akte Notaris Mufti Nokhman, SH Nomor 41 pada tanggal 05 Juli 2011 dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: AHU-40216.AH.01.01 tahun 2011 tanggal 09 Agustus 2011 yang beralamat di Jl. Seruni No.85B Kelurahan Tanah Patah Kota Bengkulu yang merupakan suatu metamorfosa penyempurnaan manajemen jasa penyediaan tenaga kerja pendahulunya (CV. Tri Sukses).

2. Visi dan Misi Perusahaan

Kami senantiasa berproses dan berkembang, dengan semangat tinggi menuju satu visi dan misi, yaitu:

“Menjadi outsourcing profesional yang bermanfaat serta mewujudkan budaya yang mempesona di masa depan”.

Dengan semangat tinggi, kami berdedikasi untuk menciptakan SDM yang memiliki etos kerja profesional, menciptakan dunia kerja baru, memberikan manfaat terbaik bagi customer serta mewujudkan budaya yang mempesona dalam kehidupan masa depan.

3. Data Administrasi dan Perizinan Perusahaan

1	Nama Perusahaan	:	PT. Narendra Dewa Yoga
2	Status	:	Kantor Pusat
3	Alamat Rumah	:	Jl. Seruni No.85B, Komp.Transmigrasi BKL
4	Alamat Kantor	:	Jl. Seruni No.85B, Komp.Transmigrasi BKL
5	No. Telepon	:	(0736) 342997; 0853 82 5555 03
6	NPWP	:	03.162.665.8-311.000
Akta Pendirian Perusahaan			
1	Nomor Akte	:	02
2	Tanggal	:	05 Juli 2011
3	Nama Notaris	:	Mutfi Nokhman, SH
SK Menteri Hukum dan HAM			
1	SK Nomor	:	AHU-40216.AH.01.01
2	Tanggal	:	09 Agustus 2011
3	Nama Instansi	:	Menteri Hukum dan HAM RI
Tanda Daftar Perusahaan (TDP)			
1	SK Nomor	:	9718/BPPT/2011
2	Tanggal	:	19 September 2011
3	Nama Instansi	:	Badan Pelayanan Perizinan Terpadu
Surat Izin Perdagangan (SIUP)			
1	SK Nomor	:	8592/2793/08-04/PM/VIII/2011
2	Tanggal	:	05 Agustus 2011
3	Nama Instansi	:	Pelayanan Perizinan Terpadu
Surat Izin Tempat Usaha (SITU)			
1	SK Nomor	:	8326/BPPT/2011
2	Tanggal	:	25 September 2011
3	Nama Instansi	:	Pelayanan Perizinan Terpadu
Surat Izin Penyedia Jasa Buruh			
1	SK Nomor	:	560/568/D.TK POR/2011
2	Tanggal	:	21 Desember 2011
3	Nama Instansi	:	Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga
Surat Izin Badan Usaha Penyedia Jasa Pengamanan (BUJP)			
1	SK Nomor	:	SI/7622/XII/2011
2	Tanggal	:	28 Desember 2011
3	Nama Instansi	:	Kepolisian Negara Republik Indonesia
Surat Izin Badan Usaha Pelatihan Pengamanan			
1	SK Nomor	:	SI/4909/VII/2012
2	Tanggal	:	24 Juli 2012
3	Nama Instansi	:	Kepolisian Negara Republik Indonesia

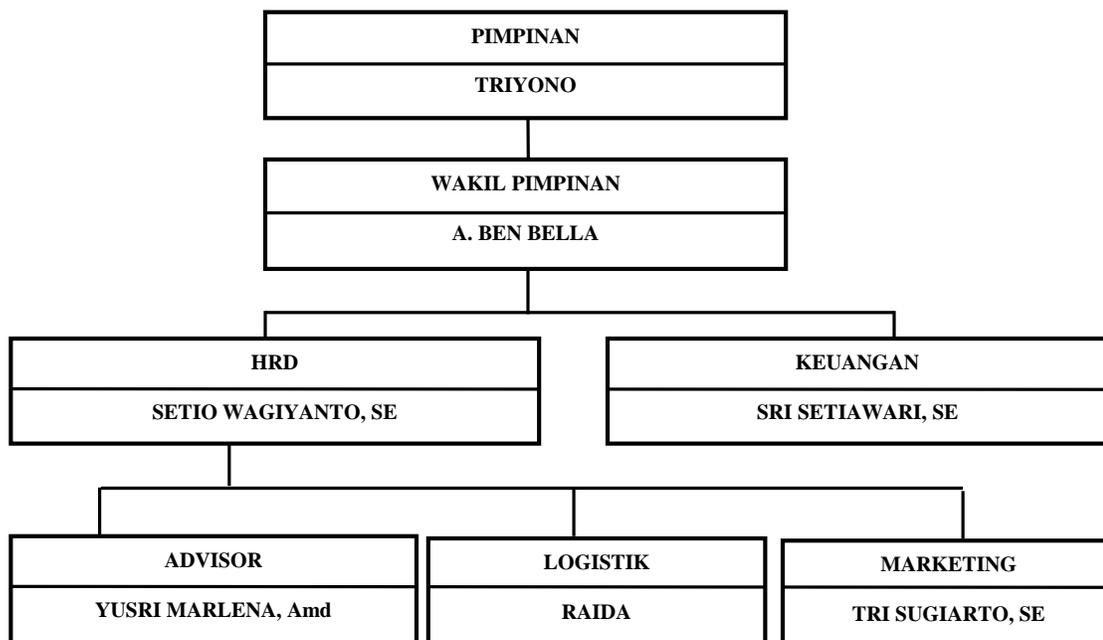
Sumber: Profil PT. Narendra Dewa Yoga

4. Mitra Kerja

NO	Nama Pekerjaan	Instansi	Alamat	Nomor Kontrak	Nilai Kontrak	Pelaksanaan Kontrak
1	Pengamanan Pintu Gerbang Kampus	Universitas Bengkulu	Jl.Kandang Kimun	1065/UN 30.10.06.01/HK/2012	Rp.230.000.000	01 Jan 2012 s.d 31 Des
2	Pemeliharaan Kebersihan Gedung Kantor	Poltekes Kemenkes	Jl. Indragiri Padang Harapan	PL.01.02 /048/I/2013	Rp.166.386.000	01 jan 2013 s.d 31 Des 2013
3	Jasa Tenaga Kerja Non Organik	PT. PUSRI	Jl.P.Natadirja No.93A Bengkulu	112/SP/DIR/2012	Rp.206.918.376	27 April 2012 s.d 31 Maret 2013
4	Cleaning Service	RSUD M.Yunus	Jl.Bhayangkara Bengkulu	821.22/675/UPBJ/RS/2013	Rp.1.183.380.000	01 Jan s.d Des 2013

Sumber: Profil PT. Narendra Dewa Yoga

5. Struktur Organisasi PT. Narendra Dewa Yoga



Sumber: Profil PT. Narendra Dewa Yoga tahun 2013

C. Gambaran Umum SPSI Kota Bengkulu

1. Sejarah Organisasi

Sejarah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dimulai dari deklarasi Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) 20 Februari 1973. Deklarasi FBSI oleh para tokoh pejuang buruh tersebut sekaligus mengukuhkan Bpk Agus Sudono sebagai Ketua Umum pertama dan menetapkan tanggal 20 Februari adalah hari lahirnya KSPSI.

Pada awal terbentuknya, FBSI memiliki keanggotaan 21 serikat buruh, 21 serikat buruh (vak sentral) yang terintegrasi dan terorganisir ke dalam 21 Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SBLP) yang bersifat sektoral. Sebagai sebuah organisasi, FBSI mengalami pasang surut. Pada tahun 1984, FBSI bersama organisasi-organisasi buruh se-ASEAN mendirikan ASEAN Trade Union Council (ATUC). ATUC adalah forum tukar menukar informasi dan pengalaman dan kerja sama antar serikat buruh se-ASEAN yang menjadi anggotanya.

Selanjutnya pada Kongres ke-II FBSI tanggal 23-30 November 1985, menyepakati beberapa perubahan mendasar diantaranya yaitu: merubah bentuk organisasi dari Federasi menjadi Unitaris (kesatuan), mengganti nama dari FBSI menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan menyerderhanakan 21 SBLP menjadi 9 Departemen.

Menyadari bahwa bentuk Unitaris tidak sejalan dengan kebebasan berserikat, maka pada tahun 1995 SPSI berubah menjadi Konfederasi dan

membawahi 13 Federasi Sektor Serikat Pekerja Anggota dengan nama Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (K SPSI) terdaftar sebanyak 13 Federasi Serikat Pekerja Sektoral Konfederasi SPSI.

Di kota Bengkulu, SPSI diketuai oleh Ridwan Marigo, SH berdasarkan Surat Keputusan DPD SPSI Provinsi Bengkulu Nomor: KEP-020/DPD/K.SPSI/BKL/IX/2012.

2. Visi dan Misi

Visi

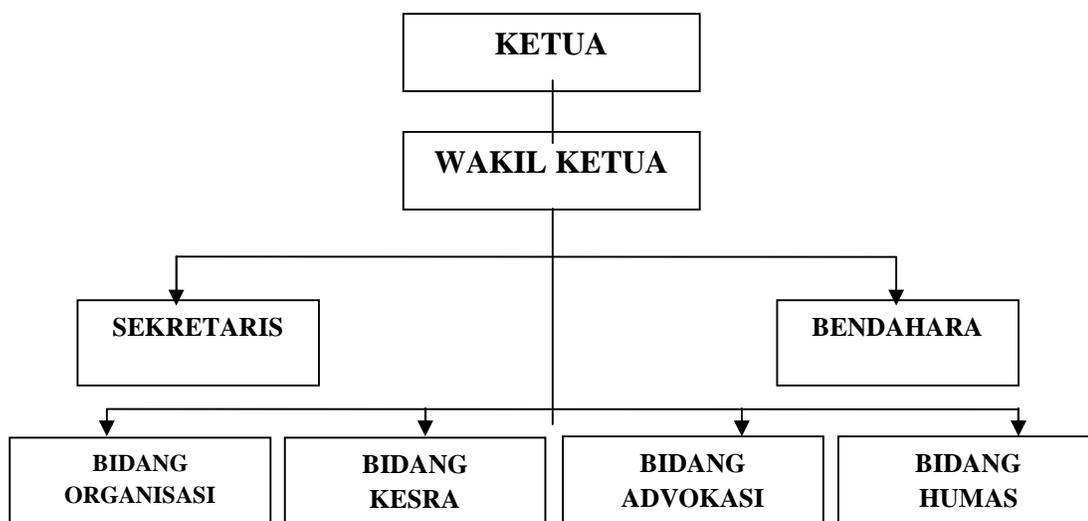
Terwujudnya organisasi pekerja yang senantiasa berjuang mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin kaum pekerja dan keluarganya melalui hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan dalam Negara Republik Indonesia yang demokratis, berdaulat dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa. Sebagai sumber inspirasi, motivasi, dan kreativitas visi organisasi mengarahkan proses penyelenggaraan organisasi menuju masa depan yang dicita-citakan.

Misi

1. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia membangun dan memberdayakan kekuatan serikat pekerja/serikat buruh untuk :
2. Mewujudkan pekerja yang Berketuhanan Yang Maha Esa, berdasarkan solidaritas social, cerdas, tangguh, professional disiplin dan komitmen memperjuangkan kesejahteraan.

3. Membangun organisasi yang modern dengan budaya dan manajemen organisasi yang maju dan mengakar.
4. Mewujudkan kondisi kerja yang adil, makmur dan kesejahteraan lahir batin. Memperjuangkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dan kondisi sosial yang lebih baik dan menghormati hak-hak serikat pekerja
5. Mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang baik dan bersih, melindungi segenap Bangsa Indonesia, mewujudkan kesejahteraan umum serta mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia memajukan kesejahteraan umum serta mencerdaskan kehidupan bangsa.
6. Mewujudkan Pekerja Indonesia yang bermartabat melaksanakan keadilan sosial, dihormati dalam pergaulan internasional.

a. Struktur Organisasi DPC SPSI Kota Bengkulu



Sumber: Profil DPC SPSI Kota Bengkulu tahun 2013

D. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Pemuda Dan Olahraga Kota Bengkulu

1. Sejarah Perkembangan

Pada awalnya Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu bernama Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Madya Bengkulu, kemudian setelah otonomi daerah tahun 2001 berubah menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Bengkulu. Kemudian dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah adanya perampingan yang sebelumnya 17 Dinas menjadi 15 Dinas sesuai Peraturan Daerah Kota Bengkulu Nomor 09 Tahun 2008 tentang Susunan Perangkat Organisasi Dinas Kota Bengkulu.

Dengan adanya beberapa perubahan nama Dinas, maka kini ditetapkan dengan nama Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu yang beralamatkan di Jalan Basuki Rahmat Nomor 05 Kota Bengkulu.

2. Visi dan Misi

Visi

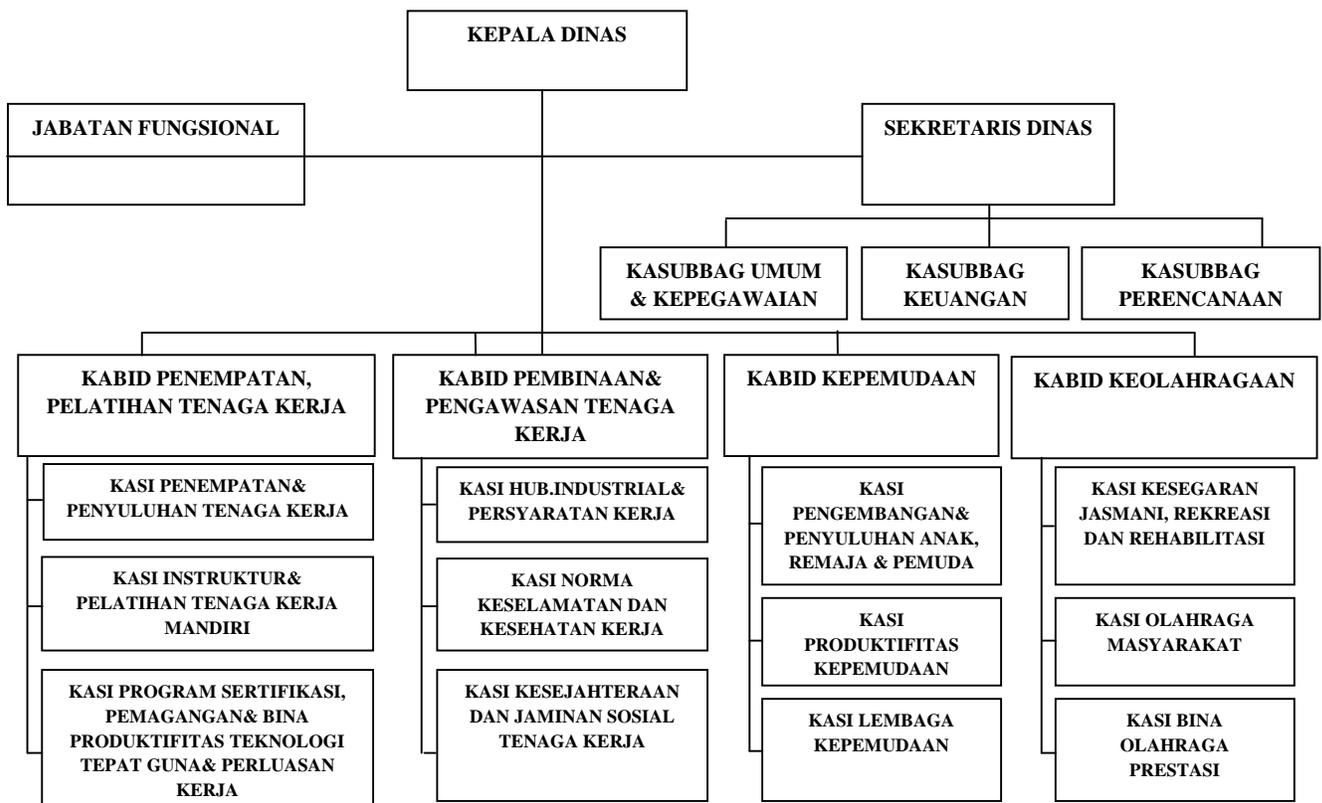
Mewujudkan masyarakat tenaga kerja yang mandiri serta generasi muda yang cerdas dan kompetitif serta mencintai olahraga.

Misi

- Menciptakan sistem informasi pasar kerja dan bursa kerja.
- Menetapkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
- Membina dan mengawasi masyarakat, perusahaan agar memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Member perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarga agar mendapatkan penghidupan yang layak.
- Menciptakan masyarakat olahraga yang berprestasi.

3. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota

Bengkulu (Tahun 2013)



4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu

Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga, mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang tenaga kerja, pemuda dan olahraga.

Dalam melaksanakan tugas Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga, mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja, kepemudaan dan keolahragaan;
- b. Pembinaan tenaga kerja mandiri, penempatan dan penyaluran tenaga kerja, pemilihan penggolongan jabatan/analisa dan informasi tenaga kerja;
- c. Pembinaan lembaga kerja sama bipartit dan tripartit, hubungan industrial dan persyaratan kerja, pengupahan, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja, penyelesaian hubungan industrial dan penentuan hubungan kerja serta norma ketenagakerjaan;
- d. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan di bidang tenaga kerja, kepemudaan dan keolahragaan;
- e. Pembinaan teknis di Bidang tenaga kerja, kepemudaan dan keolahragaan;
- f. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- g. Pelaksanaan urusan Tata Usaha Dinas;
- h. Pengadaan, Pengelolaan dan Inventarisasi sarana prasarana tenaga kerja, kepemudaan dan keolahragaan.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* yang Diberikan Oleh PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga

Pekerja adalah bagian dari rakyat Indonesia yang perlu dilindungi. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada negara hukum yang berdasarkan Pancasila.

Perlindungan hukum bagi pekerja didasarkan pada UUD1945, yaitu dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1), dan ayat (2). Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”. Selanjutnya Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945. Pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu diatur dalam Pasal 67 sampai dengan Pasal 101.

Pekerja *outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja yang oleh hukum perlu untuk dilindungi

oleh pengusaha. Abdul Khakim mengatakan bahwa “hakikat hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh”.⁵⁷ Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja yang terjalin dari hubungan kerja merupakan kepentingan pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha, karena hak-hak tersebut merupakan kebutuhan pekerja sejak mereka beranjak dan menentukan sikap untuk bekerja.

Pelaksanaan kewajiban pengusaha terhadap pekerja *outsourcing* dengan tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (4) yang menyebutkan:

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam Pasal 66 ayat (2) huruf c disebutkan bahwa “Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”.

Kebutuhan-kebutuhan pekerja itulah yang harus dilindungi dan dipenuhi oleh pengusaha. Menurut Djoko Triyanto perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia

⁵⁷Abdul Khakim, *Op.Cit.*hlm. 126

maupun moral dan agama⁵⁸ sebagai konsekwensi lahirnya hubungan kerja, yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti:

- a. Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5);
- b. Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11);
- c. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31);
- d. Hak atas Kepastian dalam Hubungan Kerja (Pasal 50 s.d.Pasal 66);
- e. Hak atas Waktu Kerja Waktu Istirahat, Cuti, Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 77);
- f. Hak berkaitan dengan pengupahan, Jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88);
- g. Hak mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta Hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86);
- h. Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104);
- i. Hak mogok kerja (Pasal 137);
- j. Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (Pasal 156).

⁵⁸ Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung. hlm.102.

Hak-hak seperti di atas merupakan hak-hak dasar pekerja yang tidak semuanya diperoleh pekerja/buruh *outsourcing*. Perlakuan pengusaha yang tidak adil dan layak terhadap pekerja *outsourcing* menimbulkan kesan negatif terhadap legalitas sistem *outsourcing*.

Tanggal 21 Maret 2011, Didik Suprijadi yang bertindak sebagai ketua umum Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) melalui kuasa hukumnya Dwi Hariyanti, S.H., Advokat dan Penasihat Hukum pada kantor Advokat dan Penasihat Hukum “Dwi Hariyanti, S.H., & Rekan”, mengajukan perkara permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Didik Suprijadi mengajukan permohonan *judcial review* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur soal *outsourcing*.⁵⁹

Adapun alasan pengajuan gugatan tersebut dikarenakan adanya konflik industrial yang bermuara pada kesenjangan sosial tenaga kerja karena adanya berbagai kepentingan yang condong lebih mementingkan kepentingan perusahaan dan pengusaha, sehingga dalam hal ini kesejahteraan para pekerja dikesampingkan.

⁵⁹ Vide Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 Perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Setelah menimbang berbagai hal akhirnya pada tanggal 17 Januari 2012 Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 yang isinya sebagai berikut:⁶⁰

AMAR PUTUSAN
Mengadili,

Menyatakan:

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;
- Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;
- Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan Mahkamah Konstitusi, untuk menghindari perusahaan melakukan eksploitasi pekerja/buruh hanya untuk

⁶⁰Vide Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 Perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

kepentingan keuntungan bisnis tanpa memperhatikan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak, dan untuk meminimalisasi hilangnya hak-hak konstitusional para pekerja *outsourcing*, Mahkamah Konstitusi menentukan perlindungan dan jaminan hak bagi pekerja/buruh. Dalam hal ini ada dua model yang dapat dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh, yaitu:⁶¹

Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk PKWT, melainkan berbentuk “perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Kedua, menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Melalui model yang pertama tersebut, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* adalah konstitusional sepanjang dilakukan berdasarkan “perjanjian kerja waktu tidak tertentu” secara tertulis. Model yang kedua diterapkan, dalam hal hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang melakukan pekerjaan *outsourcing* berdasarkan PKWT maka pekerja harus tetap mendapat perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Dalam menindak lanjuti putusan MK No 27/PUU-IX/2011, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) mengeluarkan Surat Edaran No.B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi

⁶¹Vide Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 Perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

No.27/PUU-IX/2011 , yang bertujuan untuk memberikan pengaturan lebih lanjut mengenai pelaksanaan putusan ini didalam praktik.

Kemenakertrans menafsirkan Putusan MK itu sebagai berikut:⁶²

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana yang diatur dalam pasal 59 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tetap berlaku.
2. Dalam hal perusahaan menerapkan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh sebagaimana diatur dalam pasal 64, pasal 65, pasal 66 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka:
 - a. Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima borongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja tidak memuat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang obyek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh dengan pekerja harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
 - b. Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima borongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang obyek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima borongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
3. Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 tersebut, serta dengan mempertimbangkan keberadaan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelum diputuskannya putusan MK ini, maka PKWT yang saat ini masih berlangsung pada perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.

⁶²Surat Edaran Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011

Pada dasarnya putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011, tidak mencabut keberlakuan Pasal 59, 64, 65 dan 66 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang *outsourcing*, tetapi hanya membatasi agar kepentingan para pekerja *outsourcing* tetap terlindungi. Seperti Pasal 59 yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tetap berlaku. Sedangkan Pasal 64, 65 dan 66, dalam hal perusahaan menerapkan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui penyedia jasa pekerja, maka:

1. Apabila dalam suatu perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja itu sendiri tidak memuat adanya syarat adanya pengalihan perlindungan terhadap hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada atau sama kepada perusahaan penyedia jasa lain, maka dalam hal ini hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
2. Apabila dalam suatu perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja itu sendiri memuat adanya syarat adanya pengalihan perlindungan terhadap hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada atau sama kepada perusahaan penyedia jasa lain, maka dalam hal ini hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Menurut Iftida Yasar dalam bukunya *Outsourcing Tidak Akan Pernah Dihapus*, putusan MK ini bertujuan adanya jaminan kesejahteraan dan hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, karena selama ini masih ada pembayaran hak pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan. Dengan adanya putusan MK ini jelas bahwa karyawan *outsourcing* harus mendapatkan haknya sesuai UU dan masa kerjanya juga diperhitungkan, sehingga tidak layak jika setiap tahun upahnya sama dengan UMP.⁶³

Menurut Iftida Yasar ada beberapa akibat hukum bagi perusahaan pemberi kerja, bagi perusahaan *outsourcing*, dan bagi pekerja apabila Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 diberlakukan. Akibat hukum tersebut antara lain:⁶⁴

Bagi perusahaan pemberi kerja:

1. Jika putusan MK ini dijalankan maka akan ada biaya yang sama dengan jika melakukan sendiri dan mempekerjakan pekerja secara langsung.
2. Jika langsung mempekerjakan secara kontrak sepanjang dapat dibuat alasannya secara baik. Mempekerjakan karyawan kontrak secara langsung menghilangkan komponen biaya *management fee* dan pembayaran pajak Ppn, dibandingkan jika mempekerjakan karyawan melalui jasa perusahaan *outsourcing*.

⁶³Iftida Yasar, 2012, *Op Cit*, hlm. 100.

⁶⁴*Ibid*, hlm. 100-102.

3. Putusan MK ini mendorong perusahaan benar-benar teliti dalam melakukan *man power planning*, tidak secara sembarangan mempekerjakan karyawan tau memberikannya kepada perusahaan *outsourcing*. Diperlukan perhitungan yang matang dan pemahaman risiko bukan saja risiko keuangan tapi juga risiko hukum jika terjadi pelanggaran.

Bagi perusahaan *outsourcing* diantaranya adalah:

1. Adanya risiko menanggung biaya pesangon dan proses PHK yang rumit berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jika selama ini mereka tidak terlalu dipusingkan dengan komponen biaya pesangon, maka sekarang harus sangat hati-hati dalam menerima pekerjaan.
2. Perusahaan *outsourcing* yang menang tender untuk menghindari tanggungjawab menanggung "*Past Service Liability*" karyawan dari perusahaan *outsourcing* yang kalah tender, maka mereka tidak mau menerima karyawan lama dalam proses *hand over* jika tanpa adanya tanggung jawab renteng dari *user*.
3. Perusahaan *outsourcing* harus mampu meningkatkan kualitas perusahaannya agar profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Bukan saja kemampuan dalam bidang permodalan tapi juga membangun karyawan agar mampu mengatasi masalah di lapangan dan menaati perturan yang berlaku.

4. Dalam mempekerjakan karyawan secara kontrak maka perusahaan *outsourcing* harus mampu mendefinisikan pekerjaan yang sifatnya sementara sehingga bisa di PKWT-kan (kontrak), sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan bagi tenaga kerja antara lain:

1. Pada kenyataannya pihak yang paling dirugikan dalam hal ini adalah tenaga kerja. Ditengah sulitnya mencari pekerjaan, banyaknya pengangguran, minimnya jumlah pekerja yang kompeten, melimpahnya pekerja yang tidak terampil, tenaga kerja akan kehilangan kesempatan kerja.
2. Semakin banyaknya pengangguran dan cepatnya pekerja usia muda menganggur karena perusahaan hanya mempekerjakan mereka secara kontrak serta tidak terbangunnya kompetensi kerja secara berkesinambungan sebab hanya bekerja sebentar atau magang. Sehingga pekerja akan berpindah-pindah lokasi karena kontrak kerjanya dengan perusahaan lama telah habis dan mencari perusahaan baru.
3. Dalam jangka pendek 5 sampai 10 tahun ke depan akan merugikan dunia usaha secara keseluruhan karena pengusaha akan memilih melakukan mekanisasi, trading, bisnis jasa on line dengan sedapat mungkin mengurangi jumlah pemakaian SDM. Sungguh suatu kerugian yang luar biasa jika kita terlalu "*over protective*" kepada karyawan tanpa melihat kenyataan yang ada bahwa masih banyak orang butuh

pekerjaan. Tentu saja perluasan kerja melalui industri *outsourcing* yang baik dan taat hukum yang dimaksud.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 50 menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas hubungan kerja tersebut termasuk hubungan kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan harus dibuat secara tertulis baik berdasarkan PKWT atau PKWTT. Hakikat dari kewajiban membuat perjanjian tertulis dalam *outsourcing* agar ada ketegasan mengenai hak dan kewajiban para pihak, sehingga apabila terjadi pelanggaran, pekerja/buruh mudah melakukan upaya hukum terutama dalam hal pembuktian.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya

dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas.

Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Terhadap pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keterangan yang dikemukakan di atas dapat terlihat bahwa perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika disuruh melakukan pekerjaan yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu sebagai mana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun telah berubah statusnya menjadi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang maknanya dianggap sebagai pekerja tetap.

Untuk mempekerjakan pekerja kontrak perjanjian kerjanya harus dibuat secara tertulis. Syarat-syarat mempekerjakan pekerja kontrak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. PKWT harus dibuat tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia.
- b. PKWT yang tidak dibuat tertulis dianggap sebagai PKWTT.

- c. PKWT tidak mensyaratkan adanya masa percobaan.
- d. Apabila dalam PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum.
- e. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus/tidak terputus-putus.
- f. PKWT tersebut dibuat atas biaya perusahaan.

Lama masa kontrak yang dibolehkan oleh Undang-Undang diadakan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Dari aspek jangka waktu, lama masa kontrak paling lama tiga tahun. Dari perjanjian kerja hanya dapat diadakan satu kali untuk waktu paling lama dua tahun dan dapat diperbaharui satu kali dengan syarat keseluruhnya tak boleh lebih dari tiga tahun.

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam konsiderans Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam huruf d menyebutkan bahwa: "Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha".

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang diberikan oleh PT. Wahyu Septyan

Perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. Wahyu Septyan kepada pekerja *outsourcing* yang kemudian akan dianalisis dalam penelitian ini meliputi:

- a. Norma keselamatan kerja dan kesehatan kerja
- b. Norma kerja yang meliputi: waktu kerja, istirahat, cuti kerja, sistem pengupahan dan perjanjian kerja.

Perlindungan kerja tersebut akan diuraikan dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Perlindungan norma keselamatan dan kesehatan kerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja. Penerapan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimaksudkan untuk melindungi para pekerja dan orang lain di tempat kerja serta menjamin agar setiap sumber produksi dapat dipakai secara aman dan efisien untuk kelancaran proses produksi. Penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja berlaku untuk seluruh lingkungan kerja termasuk di lingkungan kerja *outsourcing*.

Dalam Pasal 86 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

- (1) Setiap pekerja /buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

- b. Moral dan Kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
 - (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Penjelasan Pasal 86 tersebut dijelaskan bahwa “upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi”.

Pada PT. Wahyu Septyan, bentuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya adalah dengan mendaftarkan pekerjanya kedalam program Jamsostek.

Asri LA S Jongong, Komisaris PT. Wahyu Septyan mengatakan bahwa:

“Perusahaan mendaftarkan semua pekerja ke Jamsostek. Di dalam Jamsostek, pekerja mendapat JHT (Jaminan Hari Tua), Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, dan Pemeliharaan Kesehatan. Khusus untuk pemeliharaan kesehatan, PT. Wahyu Septyan bekerjasama dengan Rumah Sakit Bhayangkara. Ketika ada pekerja yang sakit akan diberikan surat pengantar oleh perusahaan”.⁶⁵

Selanjutnya Asri mengatakan bahwa:

“Mengenai pemotongan upah pekerja untuk membayar Jamsostek, ada yang dikenakan potongan ada yang tidak. Walaupun dikenakan

⁶⁵Hasil wawancara dengan Asri LA S Jongong, Komisaris PT. Wahyu Septyan, pada tanggal 21 Mei 2013.

potongan itu dipotong 2 % (dua persen) dari gaji pokok diperuntukkan untuk membayar jaminan kecelakaan”.⁶⁶

Menurut Herwanto, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan mengatakan bahwa:

“Saya terdaftar dalam Jamsostek. Ketika saya sakit saya bisa menggunakan Jamsostek. Perusahaan ada melakukan pemotongan gaji sebesar Rp.28.000 (dua puluh delapan ribu rupiah) untuk membayar Jamsostek”.⁶⁷

Menurut Afriadi, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan mengatakan bahwa:

“Bentuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh PT. Wahyu Septyan, saya didaftarkan ke dalam Jamsostek. Kalau misalnya terjadi kecelakaan kerja atau sakit kita bisa memakai Jamsostek”.⁶⁸

Selanjutnya Afriadi mengatakan bahwa:

“Setiap bulan gaji saya di potong Rp.28.000 (dua puluh delapan ribu rupiah) untuk membayar Jamsostek. Saya tidak keberatan gaji saya dipotong untuk Jamsostek karena itu kan untuk kepentingan saya dan keluarga”.⁶⁹

Menurut Taufan pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan mengatakan bahwa:

“Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan melalui Jamsostek. PT. Wahyu Septyan mendaftarkan saya dan keluarga menjadi anggota Jamsostek. Ada pemotongan gaji untuk membayar Jamsostek. Setiap bulan gaji saya dipotong

⁶⁶Hasil wawancara dengan Asri LA S Jongong, Komisaris PT. Wahyu Septyan, pada tanggal 12 September 2013.

⁶⁷Hasil wawancara dengan Herwanto, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *security* Bank Indonesia, pada tanggal 9 September 2013.

⁶⁸Hasil wawancara dengan Afriadi, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *security* Bank Mandiri, pada tanggal 10 September 2013.

⁶⁹*Ibid.*

Rp.28.000 (dua puluh delapan ribu rupiah) untuk membayar Jamsostek.⁷⁰

Menurut Hendra, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan mengatakan bahwa:

“Saya dan keluarga terdaftar dalam Jamsostek. Anak saya pernah dirawat di rumah sakit Bayangkara dan saya menggunakan kartu Jamsostek, jadi gratis tidak bayar. Untuk membayar Jamsostek gaji saya dipotong Rp.28.000 (dua puluh delapan ribu rupiah) untuk membayar Jamsostek”.⁷¹

Menurut Linda, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan mengatakan bahwa:

Perusahaan mendaftarkan saya ke dalam Jamsostek. Waktu saya melahirkan, saya menggunakan kartu Jamsostek. Tidak perlu membayar. Ada potongan gaji sebesar Rp.28.000 (dua puluh delapan ribu rupiah) untuk membayar Jamsostek”.⁷²

Berdasarkan hasil wawancara penelitian pada PT. Wahyu Septyan, bentuk perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, PT. Wahyu Septyan mendaftarkan seluruh pekerjanya kedalam Jamsostek.

Program Jamsostek yang didaftarkan meliputi program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Untuk program jaminan pemeliharaan kesehatan jaminan kematian ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan,

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Taufan, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *security* Bank Mandiri, pada tanggal 10 September 2013.

⁷¹ Hasil wawancara dengan Hendra, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *office boy* Indonesia, pada tanggal 9 September 2013.

⁷² Hasil wawancara dengan Linda, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *cleaning service* Bank Indonesia, pada tanggal 9 September 2013.

sedangkan khusus untuk jaminan kecelakaan kerja ditanggung bersama oleh perusahaan dan pekerja, dimana kepada pekerja dibebankan sebesar 2 % dari gaji pokoknya. Maka hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 3 tahun 1992 Tentang Jamsostek jo Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

b. Perlindungan norma kerja

Norma kerja meliputi perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu bekerja, istirahat, cuti kerja, sistem pengupahan dan perjanjian kerja.

3. Waktu kerja, istirahat dan cuti

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur tentang ketentuan waktu kerja, sebagaimana terdapat dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 77

- a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- b. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - (1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - (2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78

- a. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - (1) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - (2) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- b. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- c. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- d. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan menteri.

Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 - c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunan dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipanan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 81

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selamawaktu kerja.

Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahata sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 85

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus

atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Menurut Asri S LA Jongong, waktu kerja yang diterapkan oleh PT. Wahyu Septyan adalah 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu, yaitu hari Senin sampai dengan hari Jumat. Dalam 1 hari pekerja bekerja selama 7 (tujuh) jam mulai pukul 06.00 WIB-16.00 WIB dan diberikan waktu istirahat selama 1 (satu) jam dari pukul 12.00 WIB-13.000 WIB.

Selanjutnya Asri juga mengatakan, “pekerja juga diberikan hak cuti selama 12 (dua belas) hari dalam 1 (satu) tahun”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa waktu kerja yang diterapkan oleh PT. Wahyu Septyan Sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 77 yang menyatakan bahwa: “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.

Selain itu PT. Wahyu Septyan juga memberikan hak cuti kepada setiap pekerja *outsourcing* selama 12 (dua belas) hari selama 1 (satu) tahun.

4. Pengupahan

Pengupahan merupakan aspek penting dalam perlindungan pekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karenanya pemerintah membuat suatu kebijakan pengupahan untuk melindungi para pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja kerana berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

Pekerja *outsourcing* dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu mereka selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Namun dilain pihak, pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya/pengeluaran perusahaan, sehingga pengusaha sering mengenyampingkan kebijakan untuk meningkatkan upah bagi pekerja, “Majikan enggan untuk menaikkan upah pekerja dengan alasan biaya produksi sudah terlalu tinggi”.⁷³

Upah yang tinggi menjadi ciri adanya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja dari pengusaha terhadap pekerja, tapi sebaliknya upah yang rendah juga menjadi ciri dari ketidakadilan, eksploitasi dan pelanggaran hukum ketenagakerjaan.

Pekerja juga berhak mendapat upah lembur apabila dia bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang waktu kerja lembur yaitu diatur dalam Pasal 78 dan Pasal 85.

⁷³Asri Wijayanti, *Op.Cit.* Hal. 105.

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan menteri.

Pasal 85

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-haari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat(2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja

Lembur Dan Upah Kerja Lembur, dalam Pasal 1 dijelaskan bahwa:

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) harikerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Tunjangan Hari Raya (THR) adalah hak setiap pekerja berupa memandang statusnya sebagai pekerja kontrak atau bukan. THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

Menurut Muhaimin Iskandar, “Setiap pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus-menerus atau lebih maka berhak mendapatkan THR, termasuk pekerja *outsourcing* (alih daya), kontrak, atau pekerja tetap berhak menerima THR. Pembayaran THR merupakan kewajiban pengusaha kepada pekerja/buruh. Oleh karena itu, para pekerja *outsourcing* dan pekerja kontrak pun berhak mendapatkan THR sesuai ketentuan yang telah diatur. Besarnya THR berdasarkan peraturan THR Keagamaan tersebut adalah, bagi pekerja/buruh yang bermasa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih maka mendapat THR sebesar satu bulan upah. Sedangkan Pekerja/buruh yang bermasa kerja 3 (tiga) bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 bulan, diberikan secara proporsional, dengan menghitung : jumlah bulan kerja dibagi 12 (dua belas) bulan dikali satu bulan upah.”⁷⁴

Pengaturan mengenai THR secara rinci terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.Per 104/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan. THR diterimakan paling lambat 7 hari

⁷⁴Muhaimin Iskandar, *Pekerja Outsourcing dan Pekerja Kontra Berhak Mendapat THR*, www.depnakertrans.go.id-news.html,49,naker, diakses pada tanggal 27 Agustus 2013.

sebelum hari raya keagamaan dirayakan oleh pekerja yang bersangkutan. Besarnya THR minimal sebesar 1 bulan upah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Komisaris PT. Wahyu Septyan Asri S LA Jongong, mengatakan bahwa:

“Upah yang diberikan kepada pekerja bervariasi. Sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor: D.308.XIV tahun 2012 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2013, UMP di Bengkulu adalah Rp. 1.200.000 (satu juta dua ratus ribu rupiah), maka PT. Wahyu Septyan mengikuti keputusan Gubernur Bengkulu bahwa upah yang diberikan kepada pekerja tidak boleh lebih rendah dari UMP.⁷⁵”

Mengenai upah kerja lembur, selanjutnya Asri menjelaskan bahwa :

“Kerja lembur diterapkan ketika ada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat isidental yang harus diselesaikan oleh pekerja. Upah lembur yang diberikan kepada pekerja adalah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan”.⁷⁶

Selanjutnya, mengenai Tunjangan Hari Raya (THR) Asri mengatakan bahwa:

“Perusahaan ada memberikan THR karena itu merupakan hak normatif yang wajib diberikan kepada pekerja. THR yang diberikan adalah sebesar 1 (satu) bulan gaji. Namun ada juga pembagian THR yang dilakukan secara proporsional, artinya pro rata. Ketika dia baru bekerja 3 atau 4 bulan tidak mungkin memberikan 1 (satu) bulan gaji. Perusahaan memberikan secara pro rata sejumlah Rp.300.000 (tiga ratus ribu rupiah) sampai dengan Rp.400.000 (empat ratus ribu rupiah)”.⁷⁷

⁷⁵Hasil wawancara dengan Asri S LA Jongong, Komisaris PT.Wahyu Septyan, pada tanggal 21 Mei 2013

⁷⁶Hasil wawancara dengan Asri S LA Jongong, Komisaris PT.Wahyu Septyan, pada tanggal 12 September 2013

⁷⁷*Ibid.*

Menurut Herwanto, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *security* Bank Indonesia mengatakan bahwa:

“Upah yang dibayar oleh PT. Wahyu Septyan sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi Bengkulu. PT. Wahyu Septyan memberikan upah setiap bulannya adalah sebesar Rp.1.400.000,- (satu juta empat ratus ribu rupiah).⁷⁸

Selanjutnya Herwanto menjelaskan bahwa:

”Perusahaan ada memberikan upah lembur. Upah lembur yang dibayar tergantung berapa jam kerja lembur. Biasanya waktu kerja lembur antara 2 jam sampai 3 jam. Ketika melakukan kerja lembur biasanya upah yang diterima sekitar Rp.45.000,- (empatpuluh lima ribu rupiah)”.⁷⁹

Mengenai THR Herwanto mengatakan bahwa:

”Perusahaan ada memberikan THR. Besarnya THR yang diberikan adalah 1(satu) bulan gaji. THR yang saya terima sebesar Rp.1.400.000,- (satu juta empat ratus ribu rupiah).⁸⁰

Menurut Afriadi, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *security* Bank Mandiri, mengatakan bahwa:

“Gaji yang saya diterima setiap bulan adalah sebesar Rp.1.400.000,- (satu juta empat ratus ribu rupiah). Ketika perusahaan memberikan kerja lembur maka gaji yang diterima bisa lebih besar. Perusahaan ada memberikan lembur. Kalau ada pekerjaan yang harus diselesaikan maka harus lembur. Waktu lembur dilakukan sekitar 3 jam. Upah lembur yang diterima biasanya Rp.45.000,- (empatpuluh lima ribu rupiah)”.⁸¹

Mengenai THR, selanjutnya Afriadi menjelaskan bahwa:

⁷⁸Hasil wawancara dengan Herwanto, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *security* Bank Indonesia, pada tanggal 9 September 2013.

⁷⁹*Ibid.*

⁸⁰*Ibid.*

⁸¹Hasil wawancara dengan Afriadi, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *security* Bank Mandiri, pada tanggal 10 September 2013.

”Perusahaan ada memberikan THR. Besarnya THR yang diberikan adalah 1(satu) bulan gaji. THR yang saya terima sebesar Rp.1.400.000,- (satu juta empat ratus ribu rupiah). Biasanya perusahaan memeberikan THR 1 (satu) minggu sebelum lebaran.⁸²

Menurut Taufan, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *security* Bank Mandiri, mengatakan bahwa:

“Upah yang dibayar oleh PT. Wahyu Septyan setiap bulan sebesar Rp.1.400.000,- (satu juta empat ratus ribu rupiah). Terkadang perusahaan ada memberikan lembur. Upah lembur yang dibayar perusahaan sekitar Rp.45.000,-(empat puluh lima ribu rupiah)”⁸³

Mengenai THR Taufan mengatakan bahwa:

”Perusahaan ada memberikan THR. Besarnya THR 1 (satu) bulan gaji yaitu Rp.1.400.000,- (satu juta empat ratus ribu rupiah).⁸⁴

Menurut Hendra, yang merupakan *office boy* Bank Indonesia, mengatakan bahwa:

“Upah yang dibayar oleh PT. Wahyu Septyan adalah sebesar Rp.1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Selanjutnya Hendra menjelaskan bahwa kerja lembur jarang dilakukan”.⁸⁵

Selanjutnya Hendra menjelaskan bahwa:

”Perusahaan ada memberikan THR. Besarnya THR yang diberikan adalah 1(satu) bulan gaji. THR yang saya terima sebesar Rp.1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Waktu menerima THR biasanya 1 (satu) minggu sebelum lebaran.⁸⁶

Menurut Linda, yang merupakan pekerja *cleaning service* Bank Indonesia, mengatakan bahwa:

⁸²*Ibid.*

⁸³Hasil wawancara dengan Taufan, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *security* Bank Mandiri, pada tanggal 10 September 2013.

⁸⁴*Ibid.*

⁸⁵Hasil wawancara dengan Hendra, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *Office Boy* Bank Indonesia, pada tanggal 9 September 2013.

⁸⁶*Ibid.*

“Gaji yang diberikan oleh perusahaan setiap bulannya adalah sebesar Rp.1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah).⁸⁷

Selanjutnya Linda menjelaskan bahwa:

“Saya jarang melakukan kerja lembur. Paling ketika ada pekerjaan yang tidak terselesaikan maka harus diselesaikan terlebih dahulu dan pulanginya jadi agak lebih lama”⁸⁸

Mengenai THR, Linda menjelaskan bahwa:

”Perusahaan ada memberikan THR. Besarnya THR yang diberikan adalah 1(satu) bulan gaji. THR yang saya terima sebesar Rp.1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah).⁸⁹

Berdasarkan hasil penelitian di atas, PT. Wahyu Septyan, upah yang dibayarkan kepada pekerja *outsourcing* adalah antara Rp.1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah) sampai dengan Rp.1.400.000,- (satu juta empat ratus ribu rupiah). Artinya, PT. Wahyu Septyan telah membayar upah kepada pekerja *outsourcing* sesuai dengan Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor: D.308.XIV tahun 2012 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2012, yaitu sebesar Rp.1200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah).

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Wahyu Septyan menerapkan waktu kerja lembur ketika ada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat isidental yang harus diselesaikan oleh pekerja. Waktu kerja lembur yang di lakukan oleh pekerja PT. Wahyu Septyan adalah 2 jam sampai dengan 3 jam. Ketika melakukan waktu

⁸⁷Hasil wawancara dengan Linda, pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan yang merupakan pekerja *cleaning service* di Bank Indonesia, pada tanggal 9 September 2013.

⁸⁸*Ibid.*

⁸⁹*Ibid.*

kerja lembur pekerja PT. Wahyu Septyan menerima upah kerja lembur sebesar Rp.45.000,- (empat puluh lima ribu rupiah).

Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Pasal 11, Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :

- a.1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
- a.2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2(dua) kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :

- b.1. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
- b.2. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3(tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3(tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Berdasarkan ketentua di atas, maka perhitungan upah kerja lembur di PT.

Wahyu Septyan adalah sebagi berikut:

- Herwanto, Afriadi dan Taufan memiliki Gaji Pokok sebesar Rp.1.400.000.-
- Waktu kerja lembur yang dilakukan adalah 2 jam - 3 jam.

- Lembur jam pertama adalah: $1 \text{ jam} \times 1,5 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
 $= 1 \text{ jam} \times 1,5 \times \frac{1}{173} \times \text{Rp.1.400.000} = \text{Rp.12.138,-}$
- Lembur jam ke-2 dan ke-3 adalah: $2 \text{ jam} \times 2 \times \frac{1}{173} \times \text{Upah Sebulan} =$
 $2 \text{ jam} \times 2 \times \frac{1}{173} \times \text{Rp.1.400.000} = \text{Rp. 32.370,-}$
- Total uang lembur yang didapat Herwanto, Afriadi dan Taufan adalah:
 $\text{Rp.12.138} + \text{Rp.32.370} = \text{Rp.44.508}$

Jadi, berdasarkan perhitungan di atas yang disesuaikan dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, PT. Wahyu Septyan telah menerapkan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sesuai dengan standar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Wahyu Septyan ada memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerjanya. Jumlah THR yang diberikan oleh PT. Wahyu Septyan kepada pekerja *outsourcing* adalah sebesar 1 (satu) bulan gaji. Sedangkan bagi pekerja yang bermasa kerja 3 (tiga) bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 bulan, THR diberikan secara proporsional

5. Perjanjian kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011, memiliki akibat hukum bagi PT. Wahyu Septyan. Setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011, maka PT. Wahyu Septyan harus menerapkan

bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja *outsourcing* yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan *outsourcing*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asri S LA Jongong, Komisaris PT.Wahyu Septyan, menyatakan bahwa:

“Perjanjian kerja yang dibuat antara PT. Wahyu Septyan dengan pekerja mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dalam bentuk PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Untuk setiap pekerja, PKWT diperbaharui setiap 1 (satu) tahun sekali. Kalau satu tahun kontraknya habis, tergantung kinerja dari pekerja itu sendiri apakah baik atau tidak. Kalau kinerjanya baik maka kontrak akan diperpanjang”.⁹⁰

Dalam wawancara dengan Herwanto, Pekerja *outsourcing* PT.Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *Security* di Bank Indonesia Bengkulu, mengatakan bahwa:

“Saya bekerja di PT. Wahyu Septyan sudah 4 (empat) tahun. Selama bekerja perusahaan ada membuat kontrak kerja. Jangka waktu kontrak kerja yang dibuat perusahaan adalah 1 (satu) tahun, sesudah masa kontrak yang lama habis dibuat kontrak yang baru lagi”.⁹¹

Hal senada juga disampaikan Hendra, Pekerja *outsourcing* PT.Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *office boy* Bank Indonesia Bengkulu. Hendra menyatakan bahwa:

⁹⁰Hasil wawancara dengan Asri S LA Jongong, Komisaris PT.Wahyu Septyan, pada tanggal 12 September 2013.

⁹¹Hasil wawancara dengan Herwanto, Pekerja *outsourcing* PT.Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *Security* di Bank Indonesia, pada tanggal 9 September 2013.

“Saya sudah bekerja di PT. Wahyu Septyan selama 3 (tiga) tahun
 “Perusahaan ada membuat kontrak kerja. Biasanya jangka waktu
 kontraknya dibuat setiap 1 (satu) tahun sekali”.⁹²

Hal tersebut dibenarkan oleh Afriadi yang merupakan Pekerja *outsourcing*
 PT.Wahyu Septyan yang bekerja sebagai *Security* di Bank Mandiri Kantor
 Cabang Bengkulu. Afriadi menyatakan bahwa:

“Saya bekerja di PT. Wahyu Septyan sudah 3 (tiga) tahun. Kontrak
 kerja antara saya dengan PT. Wahyu Septyan dibuat setiap 1 (satu)
 tahun. Mengenai perpanjangan kontraknya itu tergantung dari
 perusahaan. Kalau perusahaan melihat kerja kita baik biasanya
 kontraknya akan diperpanjang”.⁹³

Hasil wawancara dengan Taufan, Pekerja *outsourcing* PT.Wahyu Septyan
 yang bekerja sebagai *Security* Bank Bank Mandiri Kantor Cabang Bengkulu,
 mengatakan bahwa:

“Saya sudah bekerja di PT. Wahyu Septyan selama 2 (dua) tahun.
 PT. Wahyu Septyan ada membuat kontrak kerja. Biasanya kalau 1
 (satu) tahun kontraknya habis dibuat kontrak yang baru lagi”.⁹⁴

Dalam wawancara dengan Linda, Pekerja *outsourcing* PT.Wahyu Septyan
 yang bekerja sebagai *Cleaning Service* Bank Indonesia, mengatakan bahwa:

“Saya bekerja di PT. Wahyu Septyan sudah 3 (empat) tahun.Selama
 bekerja perusahaan ada membuat kontrak kerja.Jangka waktu
 kontarak kerja yang dibuat perusahaan adalah 1 (satu) tahun, sesudah
 masa kontrak yang lama habis dibuat kontrak yang baru lagi”.⁹⁵

⁹²Hasil wawancara dengan Hendra, Pekerja *outsourcing* PT.Wahyu Septyan yang bekerja
 sebagai *office boy* di Bank Indonesia, pada tanggal 9 September 2013.

⁹³Hasil wawancara dengan Afriadi, Pekerja *outsourcing* PT.Wahyu Septyan yang bekerja
 sebagai *Security* di Bank Mandiri, pada tanggal 10 September 2013

⁹⁴Hasil wawancara dengan Taufan Pekerja *outsourcing* PT.Wahyu Septyan yang bekerja
 sebagai *Security* Bank Mandiri, pada tanggal 10 September 2013.

⁹⁵Hasil wawancara dengan Linda, Pekerja *outsourcing* PT.Wahyu Septyan yang bekerja
 sebagai *Cleaning Service* Bank Indonesia, pada tanggal 9 September 2013.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara PT. Wahyu Septyan dengan pekerja *outsourcing* adalah dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (2) menentukan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Jadi, tidak semua pekerjaan bisa dilakukan melalui PKWT. Pelanggaran atas ketentuan tersebut, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 59 ayat (7), mengakibatkan PKWT tersebut demi hukum berubah statusnya menjadi PKWTT.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam penjelasan Pasal 59 ayat (2) dijelaskan bahwa, adapun yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Jadi, berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa perjanjian kerja untuk petugas *security* dan *cleaning service* di PT. Wahyu Septyan seharusnya dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena jenis pekerjaannya bersifat tetap.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu, Kasi Hubungan Industrial dan

Persyaratan Kerja, bahwa “PT. Wahyu Septyan tidak mencatatkan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerjanya”.⁹⁶

Jadi, berdasarkan keterangan Kasi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu di atas, PT. Wahyu Septyan telah melanggar ketentuan Pasal 27 ayat (1-3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain, yang menyatakan bahwa:

- i. Setiap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh”.
- ii. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.
- iii. Dalam hal perjanjian kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Berdasarkan ketentuan di atas maka sudah seharusnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu mencabut izin operasional PT. Wahyu Septyan berdasarkan rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu, karena melanggar ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 19 Tahun 2012 Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain, yang mewajibkan perusahaan untuk mencatatkan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja ke

⁹⁶Hasil wawancara dengan Jakfar Siddik, Kasi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu, pada tanggal 13 September 2013.

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan, dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu.

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang diberikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga

Perlindungan kerja yang diberikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga kepada pekerja *outsourcing* yang kemudian akan dianalisis dalam penelitian ini meliputi:

- a) Norma keselamatan kerja dan kesehatan kerja
- b) Norma kerja yang meliputi: waktu kerja, istirahat, cuti kerja, sistem pengupahan dan perjanjian kerja.

Perlindungan kerja tersebut akan diuraikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Perlindungan norma keselamatan dan kesehatan kerja

Berdasarkan wawancara dengan Triyono, Direktur Utama PT. Narendra Dewa Yoga mengatakan bahwa:

“Bentuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan kepada pekerja adalah dengan mengikutsertakan mereka ke dalam program Jamsostek. Secara fisik memang mereka kita pekerjakan, namun secara moral kita mempunyai tanggung jawab”.⁹⁷

Selanjutnya Triyono menjelaskan bahwa:

⁹⁷Hasil wawancara dengan Triyono, Direktur Utama PT. Narendra Dewa Yoga, pada tanggal 11 September 2013.

“Tidak semua pekerja terdaftar dalam program Jamsostek. Tergantung dengan nilai kontrak dengan pemberi kerja. Bagi yang tidak diikutsertakan dalam Jamsostek mereka kita kenakan biaya asuransi sebesar Rp.75.000 (tujuh puluh lima ribu rupiah) sampai Rp.150.000 (seratus lima puluh ribu rupiah) setiap tahun”.⁹⁸

Menurut Surya, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga mengatakan bahwa:

“saya dan keluarga terdaftar dalam Jamsostek. Kalau sakit bisa menggunakan kartu Jamsostek”.⁹⁹

Menurut Yanter, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga mengatakan bahwa:

“Bentuk keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan, saya didaftarkan ke dalam Jamsostek”.¹⁰⁰

Menurut Yuan Asri, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga mengatakan bahwa:

“Perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja saya dapatkan melalui jamsostek. Saya dan keluarga terdaftar dalam Jamsostek”.¹⁰¹

Menurut Yugo, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga mengatakan bahwa:

“Saya belum terdaftar dalam Jamsostek karena persyaratannya belum lengkap. Kendalanya KTP saya belum ada jadi tidak memenuhi syarat. Kalau sakit ya terpaksa pakai biaya sendiri”.¹⁰²

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ Hasil wawancara dengan Surya, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 2 Juli 2013.

¹⁰⁰ Hasil wawancara dengan Yanter, Hasil wawancara dengan Surya, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 2 Juli 2013.

¹⁰¹ Hasil wawancara dengan Yuan Asri, Hasil wawancara dengan Surya, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 11 September 2013.

Menurut Dedi, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga mengatakan bahwa:

“Saya belum terdaftar dalam Jamsostek karena ada persyaratan yang belum dilengkapi. Kalau misalnya sakit pakai biaya sendiri”.¹⁰³

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dilihat bahwa Bentuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga kepada pekerjanya adalah dengan mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program Jamsostek. Akan tetapi tidak semua pekerja pada PT. Narendra Dewa Yoga terdaftar menjadi peserta Jamsostek. Pekerja PT. Narendra Dewa Yoga yang tidak terdaftar menjadi anggota Jamsostek dikarenakan ada persyaratan yang belum dilengkapi yaitu pekerja tersebut belum memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP). Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 3 ayat (2) dikatakan bahwa “Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”. Selanjutnya dalam Pasal 17 ditegaskan bahwa “Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja”.

Pada PT. Narendra Dewa Yoga masih ada pekerja *outsourcing* yang tidak terdaftar dalam Jamsostek, sehingga perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan bagi pekerja *outsourcing* tersebut tidak terlaksana, karena

¹⁰² Hasil wawancara dengan Yugo, Hasil wawancara dengan Surya, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 11 September 2013.

¹⁰³ Hasil wawancara dengan Dedi, Hasil wawancara dengan Surya, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 11 September 2013.

mereka tidak terlindungi dari resiko yang dapat saja timbul saat melakukan pekerjaan maupun diluar masa pekerjaan.

2) Perlindungan norma kerja

Norma kerja meliputi perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu bekerja, istirahat, cuti kerja, sistem pengupahan dan perjanjian kerja.

1) Waktu kerja, istirahat dan cuti

Waktu kerja yang diterapkan oleh PT. Narendra Dewa Yoga kepada pekerja *outsourcing* yang bekerja sebagai *security* di Universitas Bengkulu adalah 8 jam dalam 1 hari, dimulai pukul 06.00 WIB s.d 14.00 WIB dan selebihnya dianggap jam kerja lembur. Jam kerja lembur adalah pukul 14.00 s.d pukul 18.00 WIB. Dalam 1 (satu) minggu pekerja PT. Narendra Dewa Yoga bekerja selama 6 (enam) hari yaitu hari Senin s.d hari Sabtu. Jadi total jam kerja pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* di Universitas Bengkulu dalam 1 (satu) minggu adalah 48 (empat puluh delapan) jam.

Jam kerja yang diterapkan oleh PT. Narendra Dewa Yoga tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa total jam kerja dalam 1 (satu) minggu adalah 40 (empat puluh) jam. Hal ini melanggar Pasal 77 ayat (1) yang mengatur bahwa total jam kerja dalam 1 (satu) minggu tidak boleh lebih dari 40

(empat puluh) yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

2) Pengupahan

Pada PT. Narendra Dewa Yoga, upah yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* belum sesuai dengan Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor: D.308.XIV tahun 2012 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2012.

Hasil wawancara dengan Triyono, Direktur Utama PT. Narendra Dewa Yoga mengatakan bahwa:

“Upah yang dibayarkan kepada pekerja disesuaikan dengan nilai kontrak dari pemberi kerja. Kita maunya upah yang dibayarkan adalah sesuai dengan UMP Bengkulu. Tapi kalau dalam nilai kontraknya dibawah UMP Bengkulu kita tidak bisa berbuat banyak. Perusahaan *outsourcing* ini diibaratkan seperti penyampai amanah oleh perusahaan pemberi kerja. Ketika pemberi kerja memberikan upah sesuai nilai kontrak maka itu juga yang kita berikan kepada pekerja. Misalnya di UNIB, dalam kontrak kerja UNIB hanya mampu membayar upah sebesar RP.930.000. Hal tersebut disebabkan Anggaran dari UNIB sendiri tidak cukup jika membayarkan upah yang seharusnya adalah Rp. 1.200.000, sesuai dengan UMP Bengkulu.¹⁰⁴

Mengenai Tunjangan Hari Raya, Triyono menjelaskan bahwa:

Sesuai dengan ketentuan dari Depnaker seharusnya THR diberikan kepada pekerja sebesar 1 (satu) bulan gaji, namun itu kembali lagi kepada perusahaan pemberi kerja. Kalau dalam kontrak perusahaan ada mencantumkan THR maka kami akan memberi THR kepada pekerja. Misalnya kontrak dengan Unib, dalam kontraknya tidak ada

¹⁰⁴Hasil wawancara dengan Triyono, Direktur Utama PT. Narendra Dewa Yoga, pada tanggal 11 September 2013.

mencantumkan THR. Namun karena sifat kekeluargaan, perusahaan kami tetap memberikan THR secara ala kadarnya diratakan Rp.300.000 (tiga ratus ribu rupiah).¹⁰⁵

Menurut Surya, Pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu mengatakan bahwa:

“Gaji yang diberikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga masih dibawah UMP Bengkulu yaitu sebesar Rp.930.000 (Sembilan ratus tiga puluh ribu) per bulan.¹⁰⁶

Selanjutnya Surya menerangkan bahwa:

“Ada waktu kerja lembur dari jam 2 (dua) siang sampai jam 6 (enam) sore. Upah lemburnya sebesar Rp.30.000 (tiga puluh ribu rupiah).¹⁰⁷

Mengenai THR, Surya mengatakan bahwa:

Perusahaan ada memberikan THR sebesar Rp.300.000 (tiga ratus ribu rupiah). Kami menerima THR 1 (satu) minggu sebelum lebaran.¹⁰⁸

Hal senada disampaikan oleh Yanter, Pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu mengatakan bahwa:

“Gaji yang diberikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga masih dibawah UMP Bengkulu yaitu sebesar Rp.930.000 (Sembilan ratus tiga puluh ribu) per bulan.¹⁰⁹

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan Surya, Pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 2 Juli 2013.

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ Hasil wawancara dengan Yanter, Pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 2 Juli 2013.

Selanjutnya Yanter menerangkan bahwa:

Perusahaan ada menerapkan kerja lembur. Waktu kerja lembur dimulai dari jam 2 siang sampai jam 6 sore. Upah kerja lembur yang diberikan oleh perusahaan besarnya Rp.30.000 (tiga puluh ribu rupiah).¹¹⁰

Mengenai THR, Yanter mengatakan bahwa:

Perusahaan ada memberikan THR sebesar Rp.300.000 (tiga ratus ribu rupiah). Kami menerima THR 1 (satu) minggu sebelum lebaran.¹¹¹

Hal tersebut dibenarkan oleh Yuan Asri, Pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu. Yuan Asri mengatakan bahwa:

“Gaji pokok saya setiap bulannya sebesar Rp. 930.000 (sembilan ratus tiga puluh ribu). Masih jauh dibawah UMP Bengkulu yaitu Rp.1.200.000 (satu juta dua ratus ribu rupiah).¹¹²

Selanjutnya Yuan Asri menjelaskan bahwa:

“Ada kerja lembur yang diberikan perusahaan. Jam Kerja lembur dimulai jam 2 siang sampai jam 6 sore. Upah kerja lemburnya sebesar Rp. 30.000 tiga puluh ribu rupiah).¹¹³

Selain menerima gaji pokok dan mendapat upah kerja lembur, Yuan Asri mengatakan bahwa ada tunjangan jabatan yang diberikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga. Yuan Asri menjelaskan bahwa:

“Perusahaan ada memberikan tunjangan jabatan. Kebetulan saya adalah Komandan Regu dapat tunjangan jabatan sebesar Rp. 50.000

¹¹⁰*Ibid.*

¹¹¹*Ibid.*

¹¹²Hasil wawancara dengan Yuan Asri, Pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 11 September 2013.

¹¹³*Ibid.*

(lima puluh ribu) per bulan. Untuk Wakil Komandan Regu dapat tunjangan jabatan sebesar Rp.25.000 (dua puluh lima ribu) perbulan.¹¹⁴

Mengenai THR, Yuan Asri mengatakan bahwa:

Perusahaan ada memberikan THR sebesar Rp.300.000 (tiga ratus ribu rupiah). Semua satpam yang ada di unib sama mendapat THR Rp.300.000 tiga ratus ribu rupiah).¹¹⁵

Menurut Yugo, Pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu mengatakan bahwa:

“Gaji yang diberikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga masih dibawah UMP Bengkulu yaitu sebesar Rp.930.000 (Sembilan ratus tiga puluh ribu) per bulan.¹¹⁶

Selanjutnya Yugo menerangkan bahwa:

“Ada waktu kerja lembur dari jam 2 (dua) siang sampai jam 6 (enam) sore. Upah lemburnya sebesar Rp.30.000 (tiga puluh ribu rupiah).¹¹⁷

Mengenai THR, Yugo mengatakan bahwa:

Waktu lebaran kemarin perusahaan ada memberikan THR sebesar Rp.300.000 (tiga ratus ribu rupiah).¹¹⁸

Menurut Dedi, Pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu mengatakan bahwa:

“Gaji yang diberikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga masih dibawah UMP Bengkulu yaitu sebesar Rp.930.000 (Sembilan ratus tiga puluh ribu) per bulan.¹¹⁹

¹¹⁴*Ibid.*

¹¹⁵*Ibid.*

¹¹⁶Hasil wawancara dengan Yugo, pekerja PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 11 September 2013.

¹¹⁷*Ibid.*

¹¹⁸*Ibid.*

Selanjutnya Dedi menerangkan bahwa:

Perusahaan ada menerapkan kerja lembur. Waktu kerja lembur dimulai dari jam 2 siang sampai jam 6 sore. Upah kerja lembur yang diberikan oleh perusahaan besarnya Rp.30.000 (tiga puluh ribu rupiah).¹²⁰

Mengenai THR, Dedi mengatakan bahwa:

Perusahaan ada memberikan THR sebesar Rp.300.000 (tiga ratus ribu rupiah)”.¹²¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, upah yang dibayarkan oleh PT. Narendra Dewa Yoga kepada pekerja *outsourcing* adalah sebesar Rp.930.000 (Sembilan tiga ratus ribu rupiah). Artinya, upah yang berikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga kepada pekerja *outsourcing* tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur Provinsi Bengkulu Nomor: D.308.XIV tahun 2012 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2012, yaitu sebesar Rp.1200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Hal ini melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 185 tegas disebutkan bahwa pembayaran upah dibawah upah minimum merupakan tindak pidana kejahatan dan dikenakan

¹¹⁹Hasil wawancara dengan Dedi, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 11 September 2013.

¹²⁰*Ibid.*

¹²¹*Ibid.*

sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.00,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Selanjutnya penerpan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur pada PT. Narendra Dewa Yoga juga tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 78 ayat (2) disebutkan bahwa “waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu”. Padahal dalam praktiknya pekerja PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu dalam 1 (satu) hari melakukan kerja lembur sebanyak 4 (empat) jam. Ketika melakukan waktu kerja lembur pekerja PT. PT. Narendra Dewa Yoga menerima upah kerja lembur sebesar Rp.30.000,- (tiga puluh ribu rupiah).

Upah kerja lembur yang diberikan oleh PT. Narendra Dewa Yoga kepada pekerja *outsourcing* yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu, sesuai dengan ketentuan Pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, dapat dihitung sebagai berikut:

- Gaji Pokok pekerja adalah sebesar Rp.930.000/bulan
- Waktu kerja lembur yang dilakukan adalah 4 jam.
- Lembur jam pertama adalah: 1 jam x 1,5 x 1/173 x upah sebulan

$$= 1 \text{ jam} \times 1,5 \times 1/173 \times \text{Rp.}930.000 = \text{Rp.} 8.063,-$$

- Lembur jam berikutnya adalah: $2 \text{ jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{Upah Sebulan} = 2 \text{ jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{Rp.}930.000 = \text{Rp.}21.502$
- Total uang lembur yang didapat Herwanto dan Afriadi adalah: $\text{Rp.} 8.063,- + \text{Rp.}21.502 = \text{Rp.}29.565$

Berdasarkan perhitungan di atas, upah kerja lembur pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* Universitas Bengkulu, telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Akan tetapi, akibat upah yang di dapat oleh pekerja hanya sebesar Rp.930.000 dan tidak sesuai dengan UMP Bengkulu, maka upah kerja lembur yang didapat juga kecil. Apabila upah yang diterima oleh pekerja setiap bulannya sesuai dengan UMP Bengkulu maka upah kerja lembur yang akan diperoleh pekerja akan menjadi lebih besar lagi.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian, PT. Narendra Dewa Yoga ada memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar Rp.300.000 (tiga ratus ribu rupiah). Meskipun PT. Narendra Dewa Yoga ada memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerjanya, namun jumlah THR yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.Per 104/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, disebutkan bahwa “Setiap pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus-menerus atau lebih maka

berhak mendapatkan THR. Besarnya THR adalah, bagi pekerja/buruh yang bermasa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih maka mendapat THR sebesar satu bulan upah. Sedangkan Pekerja/buruh yang bermasa kerja 3 (tiga) bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 bulan, diberikan secara proporsional, dengan menghitung: jumlah bulan kerja dibagi 12 (dua belas) bulan dikali satu bulan upah.

Bedasarkan ketentuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa PT. Narendra Dewa Yoga telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.Per 104/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Seharusnya pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1 (satu) bulan dari gaji pokoknya, namun dalam praktiknya pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga hanya mendapatkan THR sebesar Rp.300.000 (tiga ratus ribu rupiah).

3) Perjanjian kerja

Berdasarkan Hasil wawancara dengan Triyono Direktur Utama PT. Narendra Dewa Yoga Kota Bengkulu diketahui bahwa antara PT. Narendra Dewa Yoga dengan pekerja *outsourcing* tidak ada membuat perjanjian kerja secara tertulis. Triyono menerangkan bahwa:

“Antara perusahaan dengan pekerja tidak ada membuat perjanjian kerja. Hubungan kerja yang kita terapkan adalah berdasarkan asas kekeluargaan. Biasanya setelah perusahaan memenangkan lelang,

perusahaan akan memanggil pekerja dan menerangkan apa saja yang menjadi hak pekerja dan hak perusahaan sesuai dengan nilai kontrak dengan perusahaan pemberi kerja. Kemudian tergantung dari si pekerja mau atau tidak. Selama ini tidak ada pekerja yang menuntut”.¹²²

Menurut Surya yang merupakan pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* (Satuan Pengamanan) di Universitas Bengkulu, mengatakan bahwa:

“Saya sudah bekerja sebagai Satpam selama kurang lebih 4 (empat) tahun. Menegenai kontrak kerja, tidak pernah ada kontrak kerja antara pekerja dengan PT. Narendra Dewa Yoga. Kontrak itu hanya antara pihak Unib dengan PT. Narendra Dewa Yoga setiap satu tahun sekali”.¹²³

Hal senada disampaikan oleh Yanter yang juga merupakan pekerja PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* di Universitas Bengkulu. Yanter mengatakan bahwa:

“Saya sudah bekerja sebagai Satpam selama kurang lebih 4 (empat) tahun. Selama bekerja tidak pernah ada menandatangani perjanjian kerja dengan PT. Narendra Dewa Yoga”.¹²⁴

Hal tersebut dibenarkan oleh Yuan Asri. Menurut Yuan Asri yang juga pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *security* penjaga gerbang Universitas Bengkulu, mengatakan bahwa:

“Saya sudah bekerja sebagai Satpam selama 3 (tiga) tahun. Ketika mulai masuk bekerja tidak ada perjian kerja secara tertulis dengan perusahaan. Awal masuk bekerja hanya disuruh mengikuti training

¹²²Hasil wawancara dengan Triyono, Direktur Utama PT. Narendra Dewa Yoga, pada tanggal 11 September 2013.

¹²³Hasil wawancara dengan Surya, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *Security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 2 Juli 2013.

¹²⁴Hasil wawancara dengan Yanter, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *Security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 2 Juli 2013.

selama 3 (tiga) bulan, sesudah itu apabila kinerja tidak baik maka siap diberhentikan”.¹²⁵

Dari hasil wawancara tersebut di atas diketahui bahwa antara PT. Narendra Dewa Yoga dengan pekerjanya tidak ada membuat perjanjian kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 50 menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Dalam sistem *outsourcing*, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berupa penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 66 yang menyatakan bahwa:

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh 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.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu 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/buruh; dan

¹²⁵Hasil wawancara dengan Yuan Asri, pekerja *outsourcing* PT. Narendra Dewa Yoga yang bekerja sebagai *Security* Universitas Bengkulu, pada tanggal 11 September 2013.

- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 - (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Selanjutnya dalam ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Pasal 27 menyatakan bahwa:

- (1) Setiap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh”.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa PT. Narendra Dewa Yoga sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 66 dan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 19 Tahun

2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yaitu dalam Pasal 27.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 66 ayat (4), dikarenakan tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis antara PT. Narendra Dewa Yoga dengan pekerja *outsourcing* maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan PT. Narendra Dewa Yoga beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan, dalam hal ini adalah Universitas Bengkulu

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* yang dilakukan Oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Bengkulu dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu

a. Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Bengkulu

Pekerjamerupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya, sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Serikat pekerja adalah organisasi demokratis yang berkesinambungan dan permanen dibentuk secara sukarela dari, oleh dan untuk pekerja sebagai maksud untuk:¹²⁶

1. Melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja;
2. Memperbaiki kondisi-kondisi dan syarat-syarat kerja melalui perjanjian kerja bersama dengan manajemen/perusahaan;
3. Melindungi dan membela pekerja beserta keluarganya akan keadaan sosial dimana mereka mengalami kondisi sakit, kehilangan dan tanpa kerja (PHK);
4. Mengupayakan agar manajemen/pengusaha mendengarkan dan mempertimbangkan suara atau pendapat serikat pekerja sebelum membuat keputusan.

¹²⁶Indah Budiarti, 2008, *Serikat Pekerja*, <http://unionism.wordpress.com/serikatpekerja/RevisedEdition/April-2008>.

Serikat pekerja/serikat buruh memiliki tujuan dan fungsi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000, Pasal 4 yaitu:

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi, konfederasi Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerjasama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Serikat pekerja bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan dan meningkatkan kesejahteraan bagi anggotanya serta peran dan fungsi yang sangat strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial.

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas diketahui bahwa masih terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga. Untuk itu diperlukan peranan dari Serikat Pekerja untuk memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* yang ada di kota Bengkulu.

Hasi wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)

Kota Bengkulu Ridwan Marigo, mengatakan bahwa:

“Masih banyak perusahaan-perusahaan di Kota Bengkulu yang belum memberikan hak-hak normatif dari pekerja, terutama membayar upah sesuai dengan upah minimum. Pengusaha di Kota Bengkulu ini rata-rata masih pengusaha kecil, belum pengusaha besar, jadi maunya mendapat untung yang besar dan membayar upah rendah kepada pekerja”.¹²⁷

Ridwan Marigo, lebih lanjut mengatakan bahwa:

“SPSI selalu berupaya untuk memperjuangkan hak-hak bekerja. Namun Pengusaha lebih menyerahkan diri kepada pemerintah. Jadi terkesan ada permainan antara pengusaha dengan pemerintah”. Dan bukan menjadi rahasi umum lagi, banyak para pengusaha yang dilindungi oleh aparat seperti polisi dan Dandim”.¹²⁸

Dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Bengkulu, Ridwan Marigo menjelaskan bahwa:

“Apabila ada pengaduan dari pihak pekerja, SPSI melakukan advokasi, misalnya dalam hal upah. Kemudian kita juga menyediakan pengacara apabila terjadi perselisihan. Kita juga akan menegur perusahaan yang tidak memberikan hak-hak normatif pekerja”.¹²⁹

Menurut Ridwan Marigo, SPSI tidak mempunyai anggota pekerja *outsourcing* pada PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya para pekerja dari PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga yang mendaftarkan diri untuk menjadi anggota SPSI. SPSI Kota Bengkulu belum mengetahui keberadaan kedua perusahaan tersebut

¹²⁷Hasil wawancara dengan Ridwan Marigo, Ketua SPSI Kota Bengkulu, pada tanggal 15 September 2013.

¹²⁸*Ibid.*

¹²⁹*Ibid.*

sehingga SPSI tidak ada melakukan sosialisasi tentang pentingnya menjadi anggota serikat pekerja kepada para pekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pekerja outsourcing PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga tidak tergabung dalam SPSI. Alasan pekerja tidak mau menjadi anggota SPSI adalah karena khawatir kehilangan pekerjaan takut tidak diperpanjang kontrak dan takut di PHK.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dilihat bahwa SPSI Kota Bengkulu berupaya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Adapun perlindungan hukum yang diberikan oleh SPSI Kota Bengkulu kepada pekerja *outsourcing* di Kota Bengkulu adalah dengan cara memberikan advokasi kepada pekerja, menyediakan pengacara kepada pekerja ketika terjadi perselisihan dan menegur perusahaan yang tidak memberikan hak-hak normatif pekerja.

Akan tetapi bentuk perlindungan hukum yang dimaksud di atas tersebut belum dirasakan oleh para pekerja pada PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga. SPSI Kota Bengkulu beralasan hal tersebut dikarenakan para pekerja pada PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa yoga belum terdaftar sebagai anggota SPSI Kota Bengkulu. Selain itu SPSI Kota Bengkulu belum mendapat informasi tentang pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa yoga terhadap pekerjanya. Oleh karena itu para pekerja pada PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa yoga belum mendapatkan perlindungan hukum dari SPSI Kota Bengkulu.

Pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga tidak mau bergabung menjadi anggota SPSI dengan alasan karena khawatir kehilangan pekerjaan takut tidak diperpanjang kontrak dan takut di PHK.

b. Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu

Secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha adalah sederajat dan mendapat perlakuan yang sama dihadapan hukum. Namun secara sosial ekonomi kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Mengingat selain pengusaha adalah pihak yang memiliki uang, namun juga presentasi jumlah kesempatan pekerjaan dan jumlah masyarakat yang memerlukan pekerjaan tidak seimbang. Hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja menjadi lemah. Untuk itu perlu campur tangan pemerintah agar pekerja yang berada dalam posisi lemah tidak mendapat perlakuan sewenang-wenang dari pengusaha.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk menjamin semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait. Untuk itu, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Bidang Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja yang kompeten tergabung dalam unit tersendiri pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Dengan demikian

Pegawai Pengawas dapat melakukan tugasnya dan mengambil keputusan secara adil, tidak terpengaruh oleh pihak lain.¹³⁰

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Penegakan hukum ditempuh dalam 2 (dua) cara, yaitu: preventif dan refresif. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan masyarakat (pengusaha, pekerja, serikat pekerja) terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Tindakan preventif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun bila tindakan preventif tidak efektif lagi, maka ditempuh tindakan refresif dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan.¹³¹

Adanya permasalahan dalam praktik *outsourcing* di Kota Bengkulu tentunya tidak lepas dari peran Pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu. Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu sebagai instansi pemerintah berhak melaksanakan peran sesuai dengan fungsi dan tugasnya yang ditempuh dalam menangani masalah praktik *outsourcing* di Kota Bengkulu.

¹³⁰Payaman J. Simanjuntak, 2003, *Undang-Undang Yang Baru Tentang Ketenagakerjaan*. Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta. hlm. 46.

¹³¹Abdul Khakim, *Op Cit*, hlm. 123.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Jakfar Siddik yang merupakan Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu, mengatakan bahwa:

“Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012, untuk dapat menjadi perusahaan *outsourcing* di Kota Bengkulu, maka perusahaan wajib memiliki izin operasional dari Disnaker Kota Bengkulu”.¹³²

Selanjutnya Jakfar menjelaskan bahwa:

“Di Kota Bengkulu, sebagian perusahaan sudah menerapkan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 dan sebagian belum. Untuk PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga belum menyesuaikan dengan Permen tersebut, mereka masih memakai Permen yang lama”.¹³³

Peraturan Menteri yang lama yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Jasa Pekerja/ Buruh. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004, dalam Pasal 2 dinyatakan bahwa:

- i. Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh.
- ii. Untuk mendapatkan ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan:
 - a. copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseorangan Terbatas atau Koperasi;
 - b. copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;

¹³² Hasil wawancara dengan Jakfar Siddik, Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu, pada tanggal 13 September 2013.

¹³³ *Ibid.*

- c. copy SIUP;
- d. copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- iii. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima.

Pada saat Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain mulai berlaku, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Penyediaan Jasa Pekerja/buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, telah terjadi perubahan tentang Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Dalam Pasal 25 disebutkan bahwa “Izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diajukan permohonannya oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi tempat pelaksanaan pekerjaan”.

Mengenai perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja *outsourcing*, Jakfar Siddik mengatakan bahwa PT. Wahyu Septyan dan

PT. Narendra Dewa Yoga tidak ada mendaftarkan perjanjian kerja ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu.

Jakfar lebih lanjut menerangkan bahwa:

“Kami sudah menghimbau dan memberikan surat peringatan kepada PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga agar menyesuaikan terhadap Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 dan melapor ke Disnaker Provinsi, namun sepertinya tidak ada itikad baik dari perusahaan tersebut. Kami memberikan batasan waktu hingga Desember tahun 2013, jika masih melanggar juga maka akan dilakukan pencabutan izin”.¹³⁴

Menurut Jakfar, bentuk perlindungan yang diberikan Dinas Tenaga Kerja kepada pekerja *outsourcing* di Kota Bengkulu, adalah:

Pertama, dengan Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berhubungan dengan *outsourcing*.

Kedua, pemeriksaan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja, pendaftaran perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pemberi kerja, pencatatan PKWT antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan pengawasan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*.

Ketiga, Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan pekerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif.

Keempat, melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberikan peringatan beberapa kali.¹³⁵

Menurut Jakfar Siddik, kurangnya kuantitas dan kualitas pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu menjadi suatu kendala dalam mengawasi perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Bengkulu. Jakfar Siddik mengatakan bahwa:

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ *Ibid.*

“Saat ini kami sedang kekurangan jumlah pengawas. 5 (lima) orang pegawai harus mengawasi 500 perusahaan. Padahal idealnya dalam 1 (satu) bulan harus ada 8 (delapan) sampai 10 (sepuluh) perusahaan yang harus dibina.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu dalam mengatasi kekurangan tenaga pengawas adalah dengan melakukan pembinaan dan memberikan pelatihan terhadap pegawai yang ada untuk dijadikan tenaga pengawas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dilihat bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu telah melakukan perannya dalam mengawasi praktik *outsourcing* di Kota Bengkulu. Akan tetapi Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu masih lemah dan kurang tegas dalam menindak perusahaan *outsourcing* khususnya PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama peraturan mengenai *outsourcing*. Masih adanya beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga terhadap pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* menunjukkan lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu.

Mengenai perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja *outsourcing*, PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga tidak ada mendaftarkan perjanjian kerja ke Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu.

Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu sudah menghimbau dan memberikan surat peringatan kepada PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga agar menyesuaikan terhadap Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 dan melapor ke Disnaker Provinsi, namun tidak ada itikad baik dari perusahaan tersebut. Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu memberikan batasan waktu hingga Desember tahun 2013, jika masih melanggar juga maka akan dilakukan pencabutan izin operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu telah berupaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Bengkulu. Akan tetapi, perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu belum dirasakan oleh para pekerja PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga karena masih ada hak-hak para pekerja tersebut yang belum diberikan oleh PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga. Seharusnya Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu sebagai wakil Pemerintah memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja *outsourcing* di Kota Bengkulu, khususnya pekerja *outsourcing* pada PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga yang hak-hak nya sebagai pekerja belum diberikan sepenuhnya oleh perusahaan *outsourcing*.

Perjanjian kerja antara PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendrea Dewa Yoga dengan pekerjanya yang harusnya menjadi dasar utama pemberian perlindungan hukum oleh perusahaan *outsourcing* kepada pekerja *outsourcing* ternyata tidak didaftarkan kepada Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu.

Berdasarkan ketentuan ketentuan Pasal 27 ayat (1-3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain, maka sudah seharusnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu mencabut izin operasional PT. Wahyu Septyan berdasarkan rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu, karena melanggar ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 19 Tahun 2012 Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain, yang mewajibkan perusahaan untuk mencatatkan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan, dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu.

Tidak terlaksananya ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan khususnya *outsourcing* dapat dikaji melalui teori efektifitas hukum, yaitu kesesuaian antara apa yang diatur dalam hukum dengan pelaksanaannya. Faktor-faktor yang menjadi tolok ukur efektifitas hukum adalah sebagai berikut:

1. Subsansi hukum atau kaidah hukum.
2. Struktur hukum atau aparat penegak hukum.
3. Kultur hukum atau budaya hukum masyarakat
4. Fasilitas (sarana dan prasarana) sebagai pendukung terlaksananya kaidah atau peraturan hukum.¹³⁶

Dalam penelitian ini faktor yang paling berpengaruh terhadap perlindungan hukum pekerja *outsourcing* di Kota Bengkulu adalah faktor Struktur hukum atau aparat penegak hukum yaitu pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu.

Dalam berfungsinya hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Setiap aparat penegak hukum diberikan kewenangan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, yang meliputi kegiatan penerimaan laporan, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pebuktian, penjatuhan vonis dan pemberian sanksi.

Tidak efektifnya perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Kota Bengkulu dipengaruhi oleh faktor penegak hukumnya yakni Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu. Hal ini dikarenakan kurangnya jumlah personil pegawai pengawas ketenagakerjaan yakni cuma 5 (lima) orang, dengan jumlah ini tidak mungkin pelaksanaan fungsi pengawasan

¹³⁶ Soerjono Soekanto (III), 1985, *Efektifitas Hukum dan Penerapan Sanksi*, CV Ramadja Karya, Bandung, , hlm. 104

berjalan efektif, karena jumlah Perusahaan yang beroperasi di Kota Bengkulu adalah 500 buah, belum lagi keberadaan perusahaan-perusahaan perorangan dan perusahaan *outsourcing* yang tidak terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu. Keterbatasan jumlah aparatur Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menjadi kendala tersendiri bagi rutinitas dan efektivitas kinerja aparatur dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.

Selain itu hal lain yang menyebabkan tidak efektifnya pemberian perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga adalah masih lemah dan kurang tegasnya Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu dalam menindak PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama peraturan mengenai *outsourcing*. Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja yang paling pokok seperti upah dan perjanjian kerja tidak dapat ditoleransi lagi. Karena tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang layak, dan wujud utama perlindungan hukum terhadap pekerja ada pada perjanjian kerja, apabila perjanjian kerja tidak dibuat maka pekerja tidak akan mendapatkan perlindungan hukum. Oleh karena itu Sudah seharusnya Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu bersikap tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga terhadap pemenuhan hak-hak dasar pekerja *outsourcing*.