



Majalah

KEADILAN

FAKULTAS HUKUM UNHAZ

BENGKULU

ISSN 1693-9891

VOLUME 16 NOMOR 1 JUNI 2016



0191-0000000



MAJALAH
KEADILAN

VOL. 16

NO. 1

Hal....

BENGKULU JUNI
2016

MAJALAH KEADILAN
FAKULTAS HUKUM UNHAZ
Volume 16 Nomor 1 Juni 2016

Penanggungjawab
Dekan Fakultas Hukum
(Dwikari Nuristiningsih, S.H., M.Hum)

Pimpinan Redaksi
Tantawi, S.H., M.H

Sekretaris Redaksi
Uswatun Hasani, S.H., M.Hum

Dewan Redaksi
Dr. Fulgensius Jimmy, S.H., M.Hum
Dr. Angkasa, S.H., M.H
Dr. Yanto Sufriadi, S.H., M.Hum
Dr. M. Faizal Latief, S.H., M.Hum
Zulaidi, S.H., M.Hum

Staf Redaksi
Himawan Ahmed Samsi, S.H., M.H
Andri Zulpan, S.H., M.H

Alamat Redaksi :

Fakultas Hukum Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H
Jl. Jendral Ahmad Yani Nomor 1 Telp/Fax. (0736) 342402 Bengkulu

PENGANTAR REDAKSI

Dengan Mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, maka Majalah Keadilan Fakultas Hukum Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu Volume 16 Nomor 1 Juni 2016 dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan berkat dukungan segenap civitas akademika Fakultas Hukum.

Majalah Keadilan Volume 16 Nomor 1 Juni 2016 memuat hasil penelitian dan pemikiran kritis dari Dosen-dosen Fakultas Hukum tentang hukum yang berlaku di dalam masyarakat pada masa sekarang dan masa yang akan datang. Oleh karena itu Majalah Keadilan ini sangat berguna bagi Dosen, Mahasiswa dan Alumni dalam mengembangkan ilmu pengetahuan hukum.

Semoga Majalah ini bermanfaat bagi semua pihak, terutama bagi mereka yang mengikuti pendidikan hukum dan profesi hukum.

Bengkulu, Juni 2016

Redaksi

MAJALAH KEADILAN
FAKULTAS HUKUM UNHAZ

Volume 16 Nomor 1 Juni 2016

Indradefi
PERLINDUNGAN KONSUMEN
DAN PENYELESAIAN SENGKETA
(1-19)

Addy Candra
KETERPADUAN KEWENANGAN LEMBAGA KEJAKSAAN
DENGAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN
PEMBANGUNAN (BPKP) DALAM PENANGANAN TINDAK
PIDANA KORUPSI KHUSUSNYA DALAM PEMBUKTIAN
UNSUR KERUGIAN NEGARA
(20-43)

Sapuan Dani
PENGARUH TINGKAT PENDAPATAN MASYARAKAT
TERHADAP KESADARAN HUKUM PENSERTIFIKATAN HAK
MILIK ATAS TANAH
(44-57)

Rosmanila
EKSISTENSI HUKUM TANAH ADAT
DALAM MEWUJUDKAN TERTIB HUKUM AGRARIA
(58-69)

Syarifudin
PERAN PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU DALAM
MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA *OUT SOURCING*
(70-81)

Andri Zulpan
PENYELESAIAN SENGKETA PAJAK
MELALUI PERMOHONAN KEBERATAN DAN BANDING
(73-83)

Ependi
PENYELESAIAN TINDAK PIDANA
YANG DILAKUKAN OLEH ANAK
(95-116)

PERAN PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUT SOURCING*.

Syarifudin

Abstrac

Protection against outsourcing labor law included a new phenomenon in the Indonesian legal system, many parties want an end to outsourcing, since outsourcing system only provides benefits for the company. In practice, the Office of the workforce has a very important role in the system of outsourcing is as Permitting Operations Against Service Provider Company Workers Outsourcing, as the Registration Agreement Outsourcing Between Leading Provider Outsourcing and Corporate gives Work, as Recording Labor Agreement Specific Time (PEWT) between Workers and Service Provider Company and as the Labour Inspection Against Worker rights Outsourcing.

Keyword: Protection, Labor, Outsourcing.

I. PENDAHULUAN

Problema *outsourcing* di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi ini. Ditengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh.

Kontroversi itu berdasarkan kepentingan yang melatarbelakangi konsep pemikiran dari masing-masing subjek. Bagi yang setuju berdalih bahwa *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, dan bahkan di berbagai Negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli masyarakat, sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Menurut Rachmad Syafa'at (2008:3), menyatakan bahwa:

Aksi menolak *legalisasi system outsourcing* dilatar belakangi pemikiran bahwa *system* ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh, dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industri dengan perlakuan-perlakuan kapitalis yang oleh Karl Marx dikatakan mengeksploitasi pekerja/buruh. "Dalam konteks yang sangat paradok inilah perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah *kapitalisme financial, neo-liberalisasi, globalisasi* ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadap-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain".

Legalisasi *outsourcing* memang bermasalah jika ditinjau dari hal berlakunya hukum secara sosiologis yang berintikan pada

efektivitas hukum, dimana berlakunya hukum didasarkan pada penerimaan atau pengakuan oleh mereka kepada siapa hukum tadi tertuju. Nyatanya legalisasi system outsourcing ditolak oleh sebagian besar masyarakat, karena bertentangan dengan progresivitas gerakan pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) yang selama ini menghendaki perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar mereka.

Pasca dilegalkannya sistem outsourcing yang banyak menuai kontroversi, pemerintah justru mereduksi tanggungjawabnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Kebijakan dibidang ketenagakerjaan (*employment policy*) baik pada tingkat lokal maupun nasional dirasakan kurang mengarah pada upaya-upaya proteksi (*social protection*). *Employment policy* justru mengarah pada upaya menjadikan pekerja/buruh sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki nilai jual (terkait upah murah) untuk para investor.

Dalam konteks ini pemerintah harus segera mencari solusi bagaimana meminimalisir dampak negative dari praktik *outsourcing*. Karena dalam waktu yang lama memang telah terjadi persepsi yang keliru bahwa perusahaan termasuk perusahaana yang bergerak dibidang *outsourcing* hanyalah kepentingan pengusahadan 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.

II. PERMASALAHAN

Berdasarkan pendahuluan yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan ini yaitu “bagaimanakah peran Pemerintah Bengkulu dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *out sourcing*?”

III. PEMBAHASAN

Menurut Sehat Damani (2006:2), menyatakan bahwa : “*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, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*”.

Sedangkan perlindungan hukum menurut kamus besar Bahasa Indonesia (1996 : 874) adalah “Perbuatan (hal tahu peraturan) untuk menjaga dan melindungi subjek hukum, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Menurut Barda Nawawi Arief (1998: 2-3), menyatakan bahwa:

Perlindungan hukum dibedakan menjadi 2 macam, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

dimana pemerintah sebagai titik sentral. Perlindungan hukum preventif adalah saat dimana diberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum yang preventif mempunyai tujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang berdasarkan diskresi. Dengan demikian, penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh peradilan umum di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum represif.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur beberapa Pasal untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak para pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi :

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan

d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan social tenaga kerja

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *Outsourcing* yang pelaksanaannya diberikan kepada dinas tenaga kerja pada tiap-tiap provinsi. Maka berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka peran dinas tenaga kerja Provinsi Bengkulu dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja *out sourcing*, yaitu:

1. Sebagai Pemberian Ijin Operasional Terhadap Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja *Outsourcing*

Untuk mendirikan sebuah perusahaan di Provinsi Bengkulu harus memperoleh izin dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Kepmenakertrans No. KEP. 101/MEN/VI/2004, disebutkan bahwa : “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”.

Ijin operasional sebagaimana dimaksud dalam Kepmenakertrans No. KEP. 101/MEN/VI/2004 Pasal 2 berlaku

diseluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama. Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi.

Dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Keppakertrans No.KEP. 101/MEN/VI/2004 Pasal 4 pejabat instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melakukan penelitian perjanjian tersebut. Apabila perjanjian telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Keppakertrans No. KEP.101/MEN/VI/2004 Pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerbitkan bukti pendaftaran.

2. Sebagai tempat Pendaftaran Perjanjian *Outsourcing* Antara Perusahaan Penyedia *Outsourcing* dan Perusahaan pemberi Kerja

Isi Perjanjian *Outsourcing* Antara Perusahaan Penyedia *Outsourcing* dan Perusahaan pemberi Kerja harus terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provins Bengkulu hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Pasal 4. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik

Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004, dalam Pasal 4 menyebutkan : "Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa
 - b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
 - c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
3. Sebagai Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa

PKWT adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu yang telah diatur dalam Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan vendor harus dibuat secara tertulis baik berdasarkan PKWT atau PKWTT. Ketentuan ini terdapat dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Tujuan dari pembuatan perjanjian kerja secara tertulis adalah:

- a. Untuk mendapatkan kepastian mulainya dan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
 - b. Untuk mempertegas dan memperjelas mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja.
4. Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Hak-hak Pekerja *Outsourcing*

Pengawasan terhadap tenaga kerja *outsourcing*, tidak akan maksimal apabila dilakukan oleh pemerintah pusat, sehingga pengawasan terhadap tenaga kerja *outsourcing* di daerah,

pengawasannya dilimpahkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di daerah. Hal ini berdasarkan pada Pasal 13 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (2) huruf 1 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan.

IV. PENUTUP

Dari pembahasan yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa peran Pemerintah Provinsi Bengkulu dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *out sourcing*, yaitu sebagai Pemberian Ijin Operasional Terhadap Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja *Outsourcing*, sebagai tempat Pendaftaran Perjanjian *Outsourcing* Antara Perusahaan Penyedia *Outsourcing* dan Perusahaan pemberi Kerja, sebagai Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pekerja dan Perusahaan Penyedia Jasa dan sebagai Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Hak-hak Pekerja *Outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Barda Nawawi Arief, 1998. *Beberapa Aspek Kebijakan Penegakan dan Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung, Citra Aditya Bakti.

Rachmad Syafa'at, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Sehat Damanik, 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang- Undang Ketenagakerjaan*. Jakarta, DSS Publishing

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 1996. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat- Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata cara Perijinan Perusahaan Jasa Pekerja/ Buruh