PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003 (STUDI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSEL, SULTRA, SULBAR DI KOTA MAKASSAR

Oleh:
EDUARDUS RINTO
Mahasiswa Jurusan PPKn FIS Universitas Negeri Makassar
MUSTARI
Dosen FIS Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan dan informasi tentang: (1) Perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar di kota Makassar, (2) Hak – hak pekerja *Outsourcing* di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar di kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif kualitatif*. Dan jumlah sampel ditetapkan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* (Sampel Pertimbangan) ini karena peneliti menganggap bahwa responden yang dipilih tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi peneliti, yaitu sebanyak 13 orang, dimana 10 orang dari pihak pekerja *outsourcing* yang sudah memiliki pengalaman cukup lama sebagai pekerja *outsourcing*, 1 orang dari perusahaan *outsourcing*, dan 2 orang unsur pimpinan di PT. PLN. Pengambilan data dengan teknik wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar di kota Makassar belum berjalan secara maksimal. Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, tidak ada kewenangan dari PT.PLN untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara PT.PLN dengan pekerja *outsourcing* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penerima pemborongan pekerjaan, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pemberi kerja (PT.PLN), misalnya terjadi perselisihan atau perkelahian diantara pekerja yang terjadi di wilayah kerja (PT. PLN). (2) Hak – hak yang diterima oleh pekerja *outsourcing* di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar di kota Makassar belum berjalan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan terutama peraturan yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan, dimana belum semua pekerja *outsourcing* telah mendapatkan semua haknya, seperti yang dialami oleh beberapa *security* yang tidak mendapatkan hak cuti. Berikut ini merupakan hak-hak yang harus terpenuhi oleh suatu perusahaan yang mempekerjakan pekerja *outsourcing*, diantaranya :a).hak penandatanganan kontrak kerja, b).hak – hak pekerja *outsourcing*, dan c).hak mendapatkan bantuan hukum.

Kata Kunci: ***Perlindungan Hukum, Pekerja, Alih Daya (Outsourcing)***

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang di usahakan sendiri maupun pekerjaan yang di jalani dengan bekerja pada orang lain. Hubungan kerja terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi bagi pekerja hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif atau hubungan di mana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan.

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, perusahaan – perusahaan berusaha menemukan terobosan – terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah. Tahap inilah yang menjadi awal timbulnya pemikiran tentang *outsourcing* di dunia usaha industri, terdapat berbagai bentuk kegiatan yang bisa di *outsource* dan ada pula pekerjaan/kegiatan yang tidak dapat di *outsource* yaitu bahwa yang di *outsource* umumnya adalah kegiatan penunjang (*non core business*), sedangkan kegiatan pokok (*core business*) pada umumnya tetap dilakukan oleh perusahaan sendiri.

Outsourcing pada dunia moderen dilakukan untuk alasan-alasan yang strategis, yaitu memperoleh keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan dalam rangka mempertahankan persaingan pasar, menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.

Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan dengan praktik ketenagakerjaan, peraturan – peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meskipun dianggap sebagai timbulnya praktek perbudakan modern di Indonesia, hampir di semua sektor pekerjaan melibatkan pekerja *outsourcing*. Banyak perkara diajukan ke pengadilan hubungan industrial mengenai tuntutan pekerja *outsourcing* yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak, untuk mendapatkan kompensasi pemutusan hubungan kerja dari perusahaan pengguna atau bahkan agar dapat dipekerjakan pada perusahaan pengguna sebagai pekerja di perusahaan tersebut.

Pada dasarnya setiap sistem (termasuk *outsourcing*) dapat berjalan dengan baik dan menguntungkan jika terdapat keterkaitan yang baik antara teori, norma dan pelaksanaan. Bentuk – bentuk kecurangan dalam pengupahan pekerja *outsource* merupakan contoh konkret kebiasaan melakukan kesalahan dalam hal ketenagakerjaan, yang hidup di masyarakat Indonesia saat ini. Masih banyak masalah – masalah lain yang bertentangan dengan undang – undang ketenagakerjaan yang di terapkan di Negara ini. Kebiasaan melakukan kecurangan ini dapat dihilangkan (terutama di dalam penerapan *outsourcing*), citra *outsourcing* yang ditentang masyarakat Indonesia (khususnya pekerja) dapat diubah menjadi citra *outsourcing* yang memiliki tujuan yang baik dan bermanfaat bagi perekonomian Indonesia.

Tujuan umum dalam tulisan ini adalah untuk mengetahui dan memahami sejauh mana dampak dari pengadaan *outsourcing* menurut undang-undang yang berlaku. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* (alih daya) menurut undang-undang nomor

13 tahun 2003 di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar di kota Makassar.

2. Untuk mengetahui hak – hak pekerja *outsourcing* (alih daya) di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, SULBAR di kota Makassar.

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi lembaga perguruan tinggi Universitas Negeri Makassar.
   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahasan tambahan karya ilmiah sekaligus memperkaya khazanah karya ilmiah di Universitas Negeri Makassar pada khususnya dan pengembangan ilmu Pengetahuan pada umumnya.
2. Bagi pemerintah dan instansi terkait.
   Pemerintah seharusnya membuat aturan (UU) harus lebih memperhatikan apa yang benar-benar bisa menyejahterakan rakyatnya dan bagi perusahaan terkait supaya bisa memberi perhatian yang lebih serius terhadap para buruh sehingga tingkat kesejahteraan buruh bisa lebih terjamin.
3. Bagi penulis.
   Melalui penelitian ini penulis dapat memperoleh pengalaman yang sangat berguna bagi pengembangan ilmiah sehingga dapat memperluas dan memperdalam wawasan berpikir ilmiah.

TINJAUAN PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menggunakan istilah yang sama untuk menunjuk konsep "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain", yaitu pekerja atau buruh. Dipadankannya istilah "pekerja" dengan "buruh" merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.

Pada zaman feudal atau zaman Penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan "buruh" itu biasanya adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain orang yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya. Orang-orang pada Pemerintahan Belanda dahulu dikenal dengan *Blue Collar*. Sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan "halus" yang tak pernah bergelut dengan pekerjaan-pekerjaan kasar seperti disebutkan diatas oleh pemerintah belanda disebut dengan istilah "Karyawan" atau disebut dengan "*White Collar".* Biasanya orang-orang yang termasuk *White Collar* ini adalah para pekerja (bangsawan) yang bekerja di kantor dan orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, di Dalam Pasal 1 Ayat (1) Bagian a dinyatakan, "buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah". Jadi menurut undang-undang ini jelas tidak dibedakan antara buruh kasar dan buruh halus. Yang penting kalau dia sudah bekerja pada majikan (suatu perusahaan), apapun jenis pekerjaan yang dia lakukan, ia tetap disebut dengan buruh.

Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh Karena itu, kita harus kembali dalam UUD 1945 yang pada penjelasan pasal 2 disebutkan, bahwa "yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif". Jelas di sini UUD 1945 menggunakan istilah "Pekerja" sebagai pengganti kata "Buruh" karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah:

> "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat".

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri dalam kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja dalam pengertian yang umum. Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri. Kini hal-hal yang diuraikan tersebut menjadi sebuah kisah sejarah. Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serukat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Dan Pasal 1 Angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyelesaikan pertarungan panjang antara istilah "Pekerja" dan istilah "Buruh". Pasal-pasal tersebut menegaskan: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Kalau hal berikut ini dinyatakan dengan maksud bukan mengada-ada, melainkan menunjukan fakta bahwa secara psikologis, istilah "Pekerja" sedikit memenangkan langkah, sebab frase yang digunakan oleh ketiga undang-undang tersebut adalah "Pekerja/buruh", dan bukan "Buruh/pekerja".

Terlepas dari uraian tersebut, terutama dari sudut ketatabahasaan, istilah tenaga kerja dalam bahasa inggris adalah *manpower*. Makna asli tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan.

Istilah pekerja dalam bahasa inggris adalah *worker*. Makna asli pekerja adalah orang yang bekerja. Seorang pelukis, artis, notaries, pegawai negeri, TNI, tukang becak, penerbang, pramugari, adalah pekerja. Membandingkan dua makna, yaitu makna tenaga kerja dan pekerja diperoleh kesimpulan bahwa istilah "tenaga kerja" memiliki makna lebih luas dari pada "Pekerja". Pekerja sudah pasti tenaga kerja, tetapi tenaga kerja belum tentu pekerja. Misalnya Brian, seorang pemuda berusia 20 tahun, adalah anak orang kaya raya. Ia sehat lahir batin. Ia adalah tenaga kerja. Karena orang tuanya kaya raya, Brian tidak bekerja. Ia bukan pekerja meskipun termasuk tenaga kerja.

Istilah buruh dalam bahasa inggris adalah *labour*. Makna asli buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Hampir sama dengan makna ini adalah makna yang diberikan oleh W.J.S Purwadarminta. Ia memberikan makna buruh sebagai orang yang bekerja dengan mendapat upah.

Secara umum buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah. Jika makna istilah "Tenaga Kerja", "Pekerja", dan "Buruh" dibandingkan dan dianalisis tanpa memperhatikan hukum positif, akan diperoleh kesimpulan bahwa tenaga kerja mencakup pekerja, sedangkan pekerja mencakup buruh. Seorang buruh adalah pekerja, walaupun pekerja belum tentu buruh. Seorang pekerja adalah tenaga kerja, meskipun tenaga kerja belum tentu pekerja. Tenaga kerja adalah orang, walaupun tidak setiap orang adalah tenaga kerja.

Menurut Para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep "perlindungan hukum" dari perspektif keilmuan hukum. Banyak tulisan-tulisan yang dimaksudkan sebagai karya ilmiah ilmu hukum baik dalam tingkatan skripsi, tesis, maupun disertasi yang mempunyai tema pokok bahasan tentang "perlindungan hukum".Namun tidak secara spesifik mendasarkan pada konsep-konsep dasar

keilmuan hukum secara cukup dalam mengembangkan konsep perlindungan hukum. Bahkan dalam banyak bahan pustaka, makna dan batasan-batasan mengenai "perlindungan hukum" sulit ditemukan, hal ini mungkin didasari pemikiran bahwa orang telah dianggap tahu secara umum apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum sehingga tidak diperlukan lagi sebuah konsep tentang apa yang dimaksud "Perlindungan Hukum". Konsekwensi dari tidak adanya konsep tersebut akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian maknanya, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hokum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hokum harus berjalan normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaranhukum. Pelanggaran hokum terjadi , ketika subyek hokum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalani atau karena menganggap hak-hak subyek hukum lain. Subyek hukum yang dilanggar haknya harus mendapat perlindungan hukum.

Padanan kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah "*legal protection*", dalam bahasa Belanda "*rechtsbecherming*". Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari "perlindungan hukum". Di tengah langkanya makna perlindungan hukum itu, kemudian Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya: "perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut kedalam sebuah hak hukum".

Dari batasan tersebut jelaslah bahwa konsep-konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. "Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata, yaitu "Perlindungan" dan "Hukum", artinya perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku". Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*).

Dalam pengertian umum, istilah *Outsourcing* diartikan sebagai *Contract (*Wor*k out).* Menurut definisi Maurice Greaver, menyatakan bahwa:

> "*Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain *(outside provider),* di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama".

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.

Para ahli manajemen sumber daya manusia (SDM) dan praktisi *outsourcing* menafsirkan

pengertian *outsourcing* secara beragam. Ada yang menyebutkan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak. Bahkan tidak hanya kegiatan, melainkan juga bagian produksi yang termasuk manusia, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan diatas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing*, yaitu adanya penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain, yang diharapkan memberikan hasil berupa peningkatan kinerja agar dapat lebih kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global.

Penyerahan kegiatan, tugas ataupun pelayanan pada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan Ketentuan lebih rinci mengenai syarat-syarat menjadi perusahaan *outsourcing* tercantum dalam KEP.101/MEN/VI/2004 – Tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Selain persyaratan seperti yang tercantum pada Kep.101/MEN/VI/2004 pada Pasal 2 dan 3, agar bisa melakukan kegiatannya dengan baik perusahaan *outsource* juga harus mempunyai modal yang cukup agar dapat mendanai bisnisnya terutama pembayaran terlebih dahulu gaji karyawan *outsource*. Selain itu perusahaan *outsource* harus mempunyai pengalaman dalam bidang sumber daya manusia dan bisnis terkait.

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

Pasal 64 dinyatakan,bahwa:

> "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis."

Pasal 66 ayat (1) mengatur bahwa:

> "Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi".

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Ada persamaan pokok antara bunyi Undang-undang tersebut dengan praktek industri, yaitu bahwa yang di *outsource* umumnya adalah kegiatan penunjang (*non core business*), sedangkan kegiatan pokok (*core business*) pada umumnya tetap dilakukan oleh perusahaan sendiri.

Pada dasarnya tidak ada hubungan hukum langsung antara pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan, karena Perjanjian Kerja dibuat antara pekerja *Outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa pekerja ditempatkan dan bekerja di perusahaan pemberi kerja. Hubungan hukum hanya terjadi antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Dalam hal terjadinya pelanggaran yang dilakukan pekerja, tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa. Karena antara pengguna jasa pekerja dan pekerja secara hukum tidak mempunyai hibungan kerja. Hal ini menyebabkan yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan pengguna jasa pekerja. Perjanjian kerja yang lazim

digunakan pada perusahaan *outsourcing* adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Dalam pelaksanaan kegiatan *outsourcing*, berbagai potensi perselisihan mungkin timbul. Menurut pasal 66 ayat (2) huruf c undang-undang nomor 13 tahun 2003, penyelesaian sengketa atau perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Jadi, walaupun yang dilanggar oleh pekerja outsourcing adalah peraturan perusahaan pemberi kerja, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja.

Berikut merupakan beberapa bentuk perlindungan hukum yang harus di berikan kepada para pekerja entah itu oleh perusahaan ataupun pemerintah :

a. Perlindungan terhadap terjadinya perselisihan perjanjian kerja yang telah disepakati,
b. Perlindungan terhadap perelisihan dalam pemenuhan hak serta kewajiban yang harus dipenuhi pekerja,
c. Perlindungan terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja,
d. Perlindungan terhadap perselisihan antara pekerja dengan pekerja atau pekerja dengan perserikatan buruh tertentu,
e. Perlindungan terhadap pekerja penyandang cacat, pekerja anak (dibawah umur) dan pekerja perempuan, dan
f. Perlindungan terhadap pengupahan dan kesehatan dan keselamatan kerja.

METODE PENELITIAN

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, dan hak – hak pekerja *outsourcing* di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar di kota Makassar. Desain penelitiannya adalah menggunakan *deskriptif kualitatif* yang bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai *outsourcing* terhadap pekerja di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar di kota Makassar menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk menghindari terjadinya interprestasi yang berbeda antara penulis dengan pembaca, maka variabel penelitian perlu dioperasional:

1. *Outsourcing* (alih daya) dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengerah tenaga kerja
2. Pekerja dalam penelitian ini adalah setiap orang yang bekerja pada pihak lain dengan menerima upah atau imbalan, terutama pekerja *outsourcing* (alih daya) di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar di Kota Makassar

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja *outsourcing* (alih daya) yang ada di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar di Kota Makassar. Sedangan sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tekhnik *Purposive Sampling* (Sampling Pertimbangan), yaitu sampling yang dilakukan berdasarkan pertimbangan subjektivitas dari pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya pada pengumpulan informasi yang bersifat umum. Pemilihan informan dengan cara *purposive sampling* ini karena peneliti menganggap bahwa informan yang diambil tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian yang akan dilakukan ini.

Sampel dalam penelitian ini adalah 10 orang dari pihak pekerja *outsourcing* yang sudah memiliki pengalaman cukup lama, 1 orang perwakilan dari perusahaan *outsourcing*, dan 2 orang unsur pimpinan yang berkaitan dengan pekerja *outsourcing* di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, Jadi jumlah sampel dalam penelitian

ini adalah sebanyak 13 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Data hasil wawancara dan dokumentasi akan dianalisis secara kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dasar Hukum praktik *outsourcing* adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64 yang menyebutkan bahwa: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". Hal ini sesuai dengan apa yang diperoleh peneliti dalam pengamatan di PT. PLN. Pada dasarnya, pekerjaan yang bisa di-*outsourcing*-kan adalah pekerjaan penunjang dan bukan pekerjaan utama, inipun telah sesuai dengan ketentuan pasal 66 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "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".

Jika pekerja ditolak atau tidak diterima di perusahaan *outsourcing* pemenang tender (biasanya hal ini jarang terjadi atau bahkan tidak pernah terjadi untuk wilayah kerja di PLN), maka si pekerja berhak mengajukan tuntutan hak kepada perusahaan terakhir yang kalah tender untuk pembayaran pesangon dan perhitungan masa kerja. Hal ini dapat dimungkinkan dengan memperhatikan apakah ada pelanggaran terhadap lamanya perjanjian kerja atau kontrak yang dibuat selama pekerja bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan yang sama secara terus – menerus. Tapi ini juga akan menjadi kendala jika perusahaan *outsourcing* tersebut dibayar hanya untuk komponen upah yang berkaitan dengan pekerja kontrak (*outsourcing*), dan tidak ada tabungan pesangon dalam perjanjiannya.

Dari hasil wawancara tersebut, sangatlah jelas disebutkan bahwa apabila terjadi pergantian vendor, dari vendor yang lama ke vendor yang baru, maka secara langsung pekerja *outsourcing* yang masih berstatus sebagai pekerja *outsourcing* berubah status menjadi pekerja dari vendor pemenang tender. Hal ini sesuai dengan yang tertera pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada Pasal 61 Ayat (3) yang menyebutkan bahwa: "dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak – hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak – hak pekerja/buruh".

Pihak PLN sebagai pemberi kerja, tidak memiliki hubungan hukum tertentu dengan pekerja *outsourcing*, tetapi ada hubungan antara pihak PLN dengan vendor yaitu berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB), jika terjadi pelanggaran dari salah satu pihak, misalnya pelanggaran oleh pekerja terhadap PLN, maka dikembalikan lagi kepada pihak vendor untuk menyelesaikannya, tentunya atas pengaduan dari pihak PLN. Pihak pekerja *outsourcing*, mengungkapkan bahwa tidak pernah mendapatkan perlindungan hukum dari pihak manapun, baik itu dari perusahaan pemberi kerja ataupun pihak vendor, hal ini dikarenakan jika terjadi suatu pelanggaran entah yang disengaja atau tidak disengaja, pihak vendor memperoleh laporan dari perusahaan pemberi kerja berupa Surat Peringatan (SP), dan kejadian terjadi berulang – ulang, terhitung dari SP1 sampai dengan SP3, maka secara langsung pekerja di pecat oleh pihak vendor.

Pihak vendor, menyatakan bahwa jika terjadi pelanggaran oleh pekerja di tempat ia

bekerja, maka dengan laporan dari pihak pemberi kerja berupa SP1 sampai SP3, maka pihak vendor akan melakukan klasifikasi dan infestigasi terhadap pekerja berdasarkan pengaduan dari pemberi kerja, dengan rekomendasi dari pemberi kerja untuk di putus hubungan kerjanya dengan pekerja, maka vendor dengan itu akan memutus hubungan kerja pekerjanya dengan perusahaan pemberi kerja, dan menariknya kembali untuk ditempatkan di tempat lain.

Dari data yang diperoleh, bahwa satu hal yang perlu digaris bawahi adalah secara hukum tidak ada hubungan antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja (PT. PLN), dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, tidak ada kewenangan dari PT. PLN untuk melakukan penyelesaian sengketa, hal ini dikarenakan antara perusahaan pemberi kerja (PT. PLN) dan pekerja secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja. Hal ini menyebabkan yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa (vendor), walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pemberi kerja. Hal tersebut tertuang di dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 65 Ayat (4), Ayat (6) dan Ayat (8). Hubungan hukum tersebut juga diatur dalam Permennakertrans nomor 19 tahun 2012, perihal perjanjian kerja pemborongan pekerjaan. Pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pemberi kerja (PT. PLN) tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku di perusahaan pemberi kerja. Dalam perjanjian kerja sama antara vendor dan perusahaan pemberi kerja, diawal harus jelas disebutkan tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh pekerja *outsourcing* selama ditempatkan di perusahaan pemberi kerja.

Dalam hal penentuan hak – hak yang harus diperoleh seorang pekerja, secara umum semuanya telah diatur di dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada Bab X (sepuluh) tentang Perlindungan, Pengupahan Dan Kesejahteraan. Berkenaan dengan hak-hak pekerja *outsourcing* (yang nota bene non-organik), pada umumnya sama saja hak-haknya dengan pekerja organik di perusahaan pengguna pekerja *outsourcing*.

Mengingat didalam UU Nomor 13 tahun 2003 tersebut tidak menjelaskan secara rinci hak – hak yang harus diterima oleh pekerja *outsourcing*, yang pada dasarnya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka peneliti menggunakan peraturan khusus mengatur hak – hak yang harus diterima oleh pekerja *outsourcing* tersebut, seperti yang terdapat dalam Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 Ayat (3) :

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

Dalam kontrak kerja, ada persyaratan – persyaratan yang harus terpenuhi dari masing – masing pihak, baik itu hak dan kewajiban. Dalam hal ini biasanya disebutkan unsur – unsur apa saja yang harus terpenuhi, misalnya unsur biaya apa saja yang harus ditanggung oleh perusahaan pengguna atau pemberi kerja kepada pekerja. dalam hal penentuan pembayaran oleh PT. PLN kepada vendor, biasanya melalui perhitungan dari

komponen – komponen biaya, untuk mengetahui seberapa besar jumlah kontrak kerja yang akan dibayarkan PT. PLN kepada pihak vendor dan kemudian itu menjadi pacuan bagi vendor untuk memperhitungkan besarnya biaya kepada pekerja *outsourcing* tersebut. Dalam hal ini PT. PLN wajib membayar kepada vendor mengenai biaya penyediaan jasa atau biaya pemborongan pekerjaan berdasarkan perhitungan dan cara pembayaran yang disepakati dalam perjanjian.

Bentuk upah yang diterima oleh pekerja *outsourcing* adalah upah yang sebenarnya dari PT. PLN, akan tetapi dalam proses pengupahannya tidak secara langsung diberikan oleh PT. PLN akan tetapi melalui vendor. Baik itu gaji pokok bahkan bonus – bonus tertentu yang diperuntukan kepada pekerja dari PT. PLN tetap dibayar melalui vendor. Hal tersebut seperti yang terdapat dalam Permen diatas yaitu pada Pasal 29 Ayat (3) F, berbunyi "hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya".

Bentuk ketidak adilan yang diperoleh pekerja *outsourcing* khususnya dalam bentuk pengupahan. Dimana pekerja tersebut bekerja pada suatu perusahaan akan tetapi untuk pembayaran upah harus melalui pihak lain yang mungkin saja tidak mengetahui apa yang terjadi di lapangan, selain itu juga bentuk pengupahan yang berbeda antara pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* yang dimana keduanya melakukan pekerjaan yang sama. dalam menentukan vendor yang tepat untuk menerima pekerjaan dari PT. PLN, pihak PT. PLN tidak hanya melihat mutu kerja dan prestasi kerja dari vendor, akan tetapi juga melihat bentuk pengupahan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* termasuk upah yang harus diberikan tidak boleh dibawah dari UMP, bahkan diberikan penambahan sepuluh persen. Hal ini menunjukan bahwa pihak PT. PLN telah memiliki rasa tanggung jawab dalam hal pengupahan terhadap pekerja *outsourcing* dan telah sesuai dengan apa yang diatur dalam perundang – undangan yang berlaku dan juga sesuai dengan Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012.

Pihak vendor memiliki kewajiban untuk membayarkan semua hak – hak pekerja *outsourcing*, tentunya pembayaran itu dari pihak perusahaan pemberi kerja (PT. PLN), sedangkan masa istirahat dalam seminggu itu biasanya dari pihak perusahaan pemberi kerja, dan telah memenuhi syarat yang diatur menurut Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 perihal pemenuhan hak – hak untuk pekerja *outsourcing*, akan tetapi pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pemberi kerja tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku di perusahaan pemberi kerja.

Dalam perjanjian kerja sama antara vendor dengan perusahaan pengguna , di awal harus jelas disebutkan tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati pekerja *outsourcing* selama masa kontraknya. Hal – hal yang terdapat dalam peraturan perusahaan yang disepakati untuk ditaati, vendor berkewajiban mensosialisasikan kepada pekerja mengenai hal tersebut. Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari karyawan yang menuntut dijadikan pekerja tetap diperusahaan pengguna jasa. Terjadinya tuntutan yang macam – macam dikarenakan kurangnya informasi tentang hubungan antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja. masih ada pekerja *outsourcing* di PT. PLN, yang masa kerjanya seharusnya sudah memenuhi syarat sesuai dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan harus diangkat menjadi pekerja tetap tetapi masih tetap berstatus sebagai pekerja *outsourcing*. Dan mereka pun di jadikan bahan tender, dimana kalau ada vendor yang memenangkan tender, tanpa harus direkrut kembali mereka tetap mengikut apa yang disepakati oleh perusahaan pemberi kerja dengan vendor pemenang tender tersebut. Dan bagi mereka tidak ada tempat yang bisa mereka adukan perihal

apa yang telah terjadi kepada mereka, dengan alasan kalau sampai ketahuan mereka membelot dari pihak perusahaan akan segera memberikan SP, atau bahkan sampai di PHK sepihak oleh perusahaan, sedangkann menurut mereka persaingan kerja pada saat ini sangat besar, jika salah menentukan pilihan berarti kehilangan pekerjaan guna pemenuhan kebutuhan sehari – hari.

Pada umumnya semua pekerja *outsourcing* sangat menginginkan supaya sistem kerja kontrak agar bisa dihapuskan, mereka berharap pemerintah bisa melihat hal ini dan membuat aturan yang lebih baik lagi dan bisa menguntungkan semua pihak, baik iti pekerja maupun para pengusaha. Dan mereka juga menginginkan agar status mereka berubah dari pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap, meskipun dengan resiko mendapatkan upah terendah.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian mengenai perlindungan hukum pekerja alih daya *(outsourcing)* menurut UU No.13 tahun 2003 (studi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar di kota Makassar) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* di PT. PLN (Persero) wilayah sulselrabar masih belum memadai, karena dalam hal pemberian perlindungan hukum, pihak pekerja tidak membuat perjanjian denga perusahaan pemberi kerja (PT. PLN). Dalam hal ini jika terjadi pelanggaran hukum tertentu oleh pekerja *outsourcing*, pihak perusahaan pemberi kerja (PT. PLN) tidak secara langsung bertindak dalam penanganan perselisihan ataupun memberikan bantuan hukum tertentu kepada pihak pekerja alih daya. Hal ini dikarenakan antara PT. PLN terhadap pekerja *outsourcing* tidak memiliki hubungan hukum, tetapi dari pihak perusahaan pemberi kerja (PT. PLN) menyerahkan semua permasalahan hukum pekerja *outsourcing* kepada perusahaan vendor atau kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota tempat pekerjaan dilaksanakan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.
2. PT. PLN dalam hal pemenuhan hak – hak dan kewajiban terhadap pekerja *outsourcing* tidak secara langsung atau dengan kata lain tidak ditentukan oleh PT. PLN tetapi sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penerima pemborongan atau yang lebih dikenal dengan perusahaan vendor. Hal ini dikarenakan bahwa pekerja *outsourcing* hanya mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan vendor dan bukan perusahaan pemberi kerja (PT. PLN).

DAFTAR PUSTAKA

Asikin, Zainal, Agusfian Wahab, Lalu Husni,Dan Zaeni Asyhadie. 2010. *Dasar - Dasar Hukumperburuhan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja (Hukumketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja).* Jakarta:Raja Grafindo Persada

Budiono, Abdul.R 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks

Budiono, A. Rachmad. 1999. *Hukum Perburuhan Di Indonesia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Bungin, Burhan. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana Pernada Media Group

Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta

Husni, Lalu. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjan Indonesia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Balai Pustaka, 1990.

Mulyadi. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Dalam Perspektif Pembangunan).* Jakarta. Pt Raja Grafindo Persada

Mustari, 2013. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan (Suatu Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia).* Makassar : Rayhan Intermedia

Nurlelah. 2012. *Studi Tentang Penanganan Limbah PT.KTC (Kantingen Timber Celebes) Sebagai Salah Satu Bentuk Pelestarian Fungsi Lingkungan Hidup Di Kota Makasar*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.

Nurul Zuriah.2006.*Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*.Jakarta : Bumi Aksara.

PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, 2012. *Keputusan Direksi PT.PLN (Persero) Nomor 341. K/DIR/2012 Tentang Organisasi PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*

PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, 2013. *Keputusan Direksi PT.PLN (Persero) Nomor 500. K/DIR/2013 Tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain di lingkungan PT. PLN (Persero)*

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, Laporan Jenis Pekerjaan Penunjang Dalam Pemborongan Pekerjaan, 2013

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, Laporan Penyampaian Alur Kegiatan Proses Pelaksanaan Pekerjaan PT. PLN (Persero), 2013

Silaban,Rekson.2009.*Reposisi Gerakan Buruh, Peta Jalan Gerakan Buruh Indonesia Pasca Reformasi*. Jakarta.Pustaka Sinar Harapan.

Suharsimi Arikunto.1988.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta : Cv. Rineka

Sukandarr Umidi.2002.*metode penelitian*.cet.1.yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dilengkapi Dengan: Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, Dan Outsourcing).* Yogyakarta: Caps

Usman, Husaini.2006.*Metodologi Penelitian Sosial*.Jakarta : Bumi Aksara

Wibhawa, Budhi, Santoso Raharjo, Dan Meilany Budiarti. 2010 .*Dasar – Dasar Pekerjaan Social.* Bandung: Widya Padjadjaran

Yasar, Iftida. 2012. *Outsourcing Tidak Akan Pernah Dihapus.* Jakarta: Pelita Fikir Indonesia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bandung: Fokusindo Mandiri. 2013.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.16/Men/2011 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.