

2

**SUATU KAJIAN HUKUM TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH
DI KABUPATEN HALMAHERA UTARA BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Selfianus Laritmas

Dosen Program Studi Ilmu Hukum Universitas Halmahera

(Naskah diterima: 10 Juni 2018, disetujui: 17 Juli 2018)

Abstract

The form of wage protection is the goal of the worker/laborer in doing the work to earn sufficient income to finance his life with his family, which is a decent living for humanity. During this time workers always neglected their rights in doing the work. Issues discussed in this paper are Is legal protection for workers/laborers in North Halmahera Regency in compliance with Law Number 13 Year 2003 on Manpower and What are the Barriers in Legal Protection for Workers? This research is conducted by using type of juridical Normative legal research. so the source of the Law material is analyzed is the legal material by using the Law and Case Approach. Against the results of the study "a Legal Study on the Protection of Workers/Workers in North Halmahera Regency Based on Law Number 13 Year 2003 on Manpower.

Keywords: Labor Law Protection.

Abstrak

Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama ini pekerja/buruh selalu diabaikan hak-haknya dalam melakukan pekerjaan. Permasalahan yang dibahas pada penulisan ini adalah Apakah perlindungan hukum bagi pekerja/buruh di Kabupaten Halmahera Utara telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Apakah yang menjadi Hambatan dalam Perlindungan Hukum bagi Pekerja. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan tipe penelitian hukum Yuridis Normatif. sehingga sumber bahan Hukum dianalisa adalah bahan hukum dengan menggunakan Pendekatan Perundang-Undangan dan kasus Terhadap Hasil penelitian “suatu kajian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja/Buruh Di Kabupaten Halmahera Utara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” .

Kata Kunci: Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.

I. PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat 1 bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa” Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenaga kerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya

dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. (Siswanto Sastrohadiwiry, 2005:1) Pembangunan ketenaga kerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan bahwa pembangunan ketenaga kerjaan bertujuan untuk (1) Memberdayakan dan menda-yagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; (2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; (3) Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; (4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Kondisi buruh yang di Kabupaten Halmahera Utara sudah demikian memprihatinkan, ditambah adanya diskriminasi perlindungan terhadap pekerja.banyak pekerja sllu diabaikan hak dan tanggung-jawabnya oleh majikan serta perlakuan yang tidak sesuai dengan undang-undang, Seperti pada petokoan, dan Perusahaan yang berada di tobelo Kabupaten Halmahera Utara, perjanjian kerjasama antara pekerja dan majikan tidak ada sehingga hak-hak buruh selalu diabaikan.

Kerja melebihi waktu. Padahal Eggy Sudjana dalam bukunya mengatakan bahwa Pentingnya perlindungan hukum pekerja atau buruh karena biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha yang tetap dapat bertahan (*Survive*) dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang secara langsung dirugikan adalah pekerja atau buruh. (Eggy Sudjana, 2005:1)

Menghadapi permasalahan ini, pekerja atau buruh berada pada posisi yang lebih lemah. karena mengikuti perintah dari pengusaha atau perusahaan. Pekerja/buruh tidak memiliki kekuatan untuk mengoreksi langkah pimpinan perusahaan atau Majikan, Kebanyakan hal tersebut terjadi karena ketidaktahuan pekerja/buruh terhadap aturan seputar tenaga kerja. Sehingga hak-hak pekerja yang dilakukan oleh pengusaha atau majikan bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Hubungan kerja yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari Undang-Undang. Ketentuan perjanjian

kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan bagian dari hukum perjanjian, oleh karena itu dikatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib di taati atau diikuti. (Hardijan Rusli, 2004 : 70)

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga dengan perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha. ((Zainal Asikin, 1994 : 51))

Menurut Soepomo (Iman Soepomo, 2001:1) Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan buruh dengan memberi upah”. Untuk

melindungi pekerja atau buruh dari permasalahan perburuhan yang kompleks, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Padahal Secara yuridis berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi setiap tenaga kerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik (Khakim, 2003:60).

II. KAJIAN TEORI

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

Dari pengertian di atas, konsep pekerja atau buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi

pekerja atau buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain. (Abdul Khakim, 2007 : 25) Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim “hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan member upah”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

a. Pekerjaan.

Pekerjaan (*arbeid*) yaitu objek yang diperjanjikan untuk dikerjakan oleh pekerja atau buruh sesuai dengan kesepakatan dengan pengusaha “asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum”(Asri Wijayanti, 2009 : 36)

b. Perintah.

Di bawah perintah (*gezag ver houding*) artinya pekerjaan yang dilakukan oleh

pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi.

c. Upah.

Pengertian upah adalah pengertian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Perjanjian kerja dapat di bagi dalam empat kelompok, yaitu: berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan.

1. berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. Kekuatan hukum perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan adalah sama, yang membedakan keduanya adalah dalam hal pembuktian dan kepastian hukum mengenai isi perjanjian. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memudahkan para

pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan. Dalam hal perjanjian kerja dilakukan secara tertulis maka perjanjian kerja itu harus memenuhi syarat-syarat antara lain:

- Harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan;
- Waktu berlakunya perjanjian kerja;
- upah tenaga kerja yang berupa uang diberikan tiap bulan;
- saat istirahat bagi tenaga kerja, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu diluar negeri serta selama istirahat itu;
- bagian upah lainnya yang diperjanjikan dalam isi perjanjian menjadi hak tenaga kerja (Djoko Triyanto, 2008 : 34).

2. berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.

100/MEN/VI/2004. Menurut Payaman Simanjuntak (Adrian Sutedi, 2009 : 48), PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, jadi tidak dapat dilakukan secara bebas. PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia, dan tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), PKWT juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila syarat-syarat PKWT tidak terpenuhi maka secara hukum otomatis menjadi PKWTT. Sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan. Dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan).

3. berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan), perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan perjanjian kerja tetap;
4. berdasarkan pelaksanaannya, perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan yang dilakukan sendiri oleh perusahaan dan pekerjaan yang di serahkan pada perusahaan lain (*outsourcing*).

2.1 Konsep Hukum *Outsourcing*.

Dasar Hukum praktik *outsourcing* adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruhserta Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang 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”

a. *Pemborongan Pekerjaan.*

Berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa:

- 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 pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau 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 (Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Pekerja atau buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan

kerja pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

- 9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja atau buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

b. *Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.*

Penyediaan Jasa Pekerja/buruh diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

1. Pekerja atau 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 atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
 - b. Perjanjian 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 perjanjian 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 bertanggungjawab 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. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 tidak diatur secara rinci klasifikasi mengenai jenis-jenis pekerjaan pokok (*core business*) dan pekerjaan penunjang (*non core business*), kategori yang ditentukan bersifat umum dan tidak mengakomodir perkembangan dunia usaha, sehingga dalam pelaksanaannya terjadi tumpang tindih dan penyelewengan. Pelanggaran atas ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* tidak dikenakan sanksi pidana atau sanksi administrasi, dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) hanya menentukan apabila syarat-syarat *outsourcing* tersebut tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan Vendor beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan Principal. Artinya principal hanya

dibebani untuk menjalin hubungan kerja dengan pekerja/buruh dengan segala konsekwensinya apabila syarat-syarat *outsourcing* tidak terpenuhi.

2.2 Makna *Outsourcing*.

Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger sebagaimana dikutip Amin Widjaja (Amin Widjaja, 2008, Hal 11) mengatakan, “*Outsourcing is a process in which resources are purchased from others through long-term contracts instead of being made with the company*” (terjemahan bebasnya; *Outsourcing* adalah suatu proses dimana sumber-sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan).

Pengertian di atas lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses “Alih Daya” dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian atau kontrak. 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*).”(Libertus Jehani, 2008, Hal.1)

Konsep *Outsourcing* menurut Mason A. Carpenter dan Wm. Gerald Sanders, sebagaimana dikutip Amin Widjaja adalah:

- a. *Outsourcing is activity performed for a company by people other than its full-time employees. (Outsourcing adalah aktivitas yang dilakukan untuk suatu perusahaan oleh orang-orang selain para karyawan yang bekerja penuh-waktu).*
- b. *Outsourcing is contracting with external suppliers to perform certain parts of a company's normal value chain of activities. Value chain is total primary and support value-adding activities by which a firm produce, distribute, and market a product. (Outsourcing merupakan kontrak kerja dengan penyedia atau pemasok luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu dari nilai rantai aktivitas-aktivitas normal perusahaan. Rantai nilai merupakan aktivitas-aktivitas primer total dan pendukung tambahan nilai di mana perusahaan menghasilkan, mendistribusikan dan memasarkan suatu produk).*”(Libertus Jehani, 2008, Hal.1)

Terdapat perbedaan pengertian antara pemborongan pekerjaan dalam KUH Perdata

dengan pemborongan pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam KUH Perdata semata-mata pemborongan dengan obyek pekerjaan tertentu sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selain mengatur pemborongan pekerjaan juga mengatur penyediaan jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. *Outsourcing* juga berbeda dengan kontrak kerja biasa. Kontrak kerja biasa umumnya sekedar menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk jangka pendek dan tidak diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan. Sedangkan dalam *outsourcing*, kerjasama yang diharapkan adalah untuk jangka panjang (*long term*) sehingga selalu diikuti dengan transfer sumberdaya manusia, peralatan atau asset perusahaan. (Sehat Damanik, 2006 : 38)

Dalam praktik *outsourcing* terdapat tiga pihak yang melakukan hubungan hukum, yaitu pihak principal (perusahaan pemberi kerja), pihak vendor (perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja) dan pihak pekerja atau buruh, dimana hubungan hukum pekerja atau buruh bukan dengan perusahaan principal tetapi dengan perusahaan vendor. Penentuan sifat dan jenis pekerjaan

tertentu yang dapat di-*outsource* merupakan hal yang prinsip dalam praktik *outsourcing*, karena hanya sifat dan jenis atau kegiatan penunjang perusahaan saja yang boleh di-*outsource*, *outsourcing* tidak boleh dilakukan untuk sifat dan jenis kegiatan pokok. Konsep dan pengertian usaha pokok atau (*core business*) dan kegiatan penunjang atau (*non core business*) adalah konsep yang berubah dan berkembang.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum adalah proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul. Oleh karena itu, penelitian hukum merupakan suatu penelitian di dalam kerangka *knowhow* di dalam hukum. Hasil yang dicapai adalah untuk memberikan preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif. Metode penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam

penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.

- a. Hukum normatif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan hukum objektif (norma hukum), yaitu dengan mengadakan penelitian terhadap masalah hukum.
- b. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan hukum subjektif.
- c. Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif menggambarkan gejala-gejala di lingkungan masyarakat.

2. Jenis Pendekatan

Agar mendapat kebenaran ilmiah yang diharapkan, maka dalam penelitian ini secara umum menggunakan pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), penggunaan pendekatan ini untuk mempelajari dan menelaah dasar ontologis lahirnya dan landasan filosofis undang-undang. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi berkaitan dengan isu hukum selain itu juga, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak

dari aturan hukum yang ada melainkan dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.

3. Sumber Bahan Hukum

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder. Dalam buku Penelitian Hukum karangan Peter Mahmud Marzuki, mengatakan bahwa pada dasarnya penelitian hukum tidak mengenal adanya data, sehingga yang digunakan adalah bahan hukum hal ini bahan primer dan bahan hukum sekunder.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *autoratif* artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah di dalam pembuatan peraturan perundang-undangan. Bahan

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk kemana peneliti akan mengarah seperti doktrin-doktrin yang ada di dalam buku, jurnal, desertasi serta makalah.

3.1 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu :

- a. Metode penelitian kepustakaan, penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan membaca, serta mengkaji berbagai literatur yang relevan dan berhubungan dengan masalah penelitian yang dijadikan sebagai landasan teoritis.
- b. Metode penelitian dengan mengkaji Suatu Kajian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja/Buruh Di Kabupaten Halmahera Utara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3.2 Teknik Analisa Bahan Hukum

Bahan yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan disertai pembahasan guna menjawab permasalahan. Hasil analisis dan pembahasan selanjutnya dibuat beberapa kesimpulan dan saran sebagai pelengkap. Metode yang digunakan untuk menganalisis data yang ditemukan ini bersifat “analisis kualitatif”. Digunakannya metode analisis ini, karena bahan yang dikumpulkan cenderung bersifat normatif, dan analisisnya lebih berorientasi pada pengujian data berdasarkan kerangka teori dan kaidah normatif.

IV. HASIL PEMBAHASAN

4.1 Kondisi Ketenagakerjaan

Kewenangan Pemerintah Daerah dibidang ketenagakerjaan didasarkan pada ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah Sebagaimana dirubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 dan Pasal 7 ayat (2) huruf 1 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Berdasarkan ketentuan tersebut telah tersusun kewenangan Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi, Dan Pemerintah Kabupaten/Kota mengenai perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dibidang ketenagakerjaan. Di Kabupaten Halmahera Utara, kewenangan dalam hal Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dibidang ketenagakerjaan dilaksanakan dan menjadi tanggungjawab unit kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dissosnakertrans) Kabupaten Halmahera Utara.

Secara umum, kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Halmahera Utara tidak jauh berbeda dengan daerah-daerah lain, dimana

kompleksitas ketenagakerjaan tidak diimbangi dengan kebijakan-kebijakan publik dan perhatian yang serius terhadap pembenahan substansi, struktur dan kultur hukum ketenagakerjaan. “Hingga sekarang masih terkesan bahwa baik kabinet secara keseluruhan maupun pimpinan Depnakertrans, belum betul-betul menyadari dan memahami masalah ketenagakerjaan yang dihadapi, serta belum memberikan indikasi jalan keluar yang akan ditempuh. Oleh sebab itu, para pengambil kebijakan perlu betul-betul memahami permasalahan ketenaga kerjaan yang dihadapi. Demikian juga pemimpin di pusat perlu mampu memberdayakan para pemimpin di daerah dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan di daerahnya.”

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari Disnakertrans Kabupaten Halmahera Utara, kondisi ketenagakerjaan masih meprihatinkan terkait dengan masalah-masalah ketenagakerjaan dimana buruh yang pada pertokoan dan beberapa tempat mencari nafka tidak pernah ada kontrak kerja yang dibuat antara majikan dan pekerja serta angka pengangguran, ketersediaan lapangan kerja, pembinaan hubungan industrial, dan masalah ketersediaan dan kesiapan aparatur untuk

menangani masalah keternagakerjaan masih terbatas.

Terkait dengan hal demikian masalah pengangguran dan ketersediaan lapangan kerja, terjadi ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dengan lapangan kerja yang tersedia. Lowongan kerja formal masih menjadi rebutan dan terjadi kompetisi yang ketat, sementara lapangan kerja informal terkesan kurang menjanjikan masa depan yang baik dan tidak mencukupi kebutuhan hidup layak.

Sampai dengan periode Desember 2017, jumlah pencari kerja yang terdaftar di Disnakertrans Kabupaten Halmahera Utara berjumlah 2.748 orang yang terdiri dari 1.178 orang laki-laki dan 1.570 orang perempuan.

Dari jumlah pencari kerja diatas, pencari kerja yang sudah mendapatkan pekerjaan sebanyak 1.671 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 1.000 orang dan perempuan sebanyak 671 orang. Sementara itu, pencari kerja yang belum beruntung mendapatkan pekerjaan sebanyak 1077 orang, yang terdiri dari laki-laki 677 orang dan perempuan 400 orang. Data tersebut belum termasuk pencari kerja atau penganggur yang tidak terdaftar pada Disnakertrans Kabupaten Halmahera Utara.

Tingginya tingkat pengangguran di Kabupaten Halmahera Utara tidak seimbang dengan jumlah lapangan usaha yang mampu menampung pencari kerja, data yang ada pada Disnakertrans menunjukkan bahwa bidang-bidang usaha beroperasi dan telah menampung pekerja.

Salah satu kendala dalam penempatan tenaga kerja di Kabupaten Halmahera Utara adalah kurangnya minat pencari kerja untuk bekerja pada perusahaan/ lapangan usaha yang tersedia, penyebabnya antara lain: *Pertama*, pemberian gaji yang tidak sesuai dengan UMK. *Kedua*, pekerjaan yang tidak memberikan jaminan keselamatan kerja

a. Masalah Pembinaan Hubungan

Industrial.

Salah satu kewajiban pemerintah adalah membina hubungan industrial dengan menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, guna tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dan berkeadilan. “Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi berbagai gejolak dan permasalahan. Dampaknya adalah akan mengganggu suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja. Semua itu

terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola hubungan industrial dalam perusahaan.

Kurang berperannya Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara dalam mengatur, membina dan mengawasi hubungan industrial ditandai dengan maraknya aksi protes, meningkatnya perselisihan hubungan industrial, serta banyaknya kasus yang masuk ke disnakertrans terkait dengan tuntutan dan pengaduan pekerja atau buruh atas minimnya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang diberikan oleh majikan atau pengusaha terhadap mereka.

Sarana hubungan industrial yang ada di Kabupaten Halmahera Utara seperti Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerja Sama Bipartit, Lembaga Kerja Sama Tripartit, tidak terbina dengan semestinya. Bahkan Pemerintah Daerah melalui Disnakertrans belum tegas dalam mengawasi dan menganjurkan agar setiap perusahaan yang memenuhi syarat untuk membuat Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

b. Masalah Ketersediaan dan Kesiapan

Aparatur.

Sebagai aparatur pemerintah pada umumnya, Pegawai Pengawas Ketenaga

kerjaan Kabupaten Halmahera Utara juga dihadapkan pada sejumlah tantangan yang sering kali berakibat dramatis terhadap perlindungan pekerja atau buruh. Tantangan-tantangan tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. berkembangnya teknologi baru di dunia kerja yang berimplikasi pada munculnya risiko-risiko baru terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang tidak diimbangi dengan reformasi sistem hukum ketenagakerjaan.
2. Kemajuan teknologi dan informasi telah berdampak pada berlanjutnya fragmentasi pasar kerja, meningkatnya ketidakpastian pekerjaan, tumbuhnya hubungan kerja gelap dan maraknya praktik *outsourcing* berupa penyerahan pelaksanaan order kontrak kepada pihak lain atau subkontrak (seringkali dalam rantai kontrak yang kompleks, dimana masalah-masalah perlindungan tenaga kerja dialihkan dari penerima order kepelaksana order di bawahnya yang kemungkinan memberikan order itu ke pelaksana di bawahnya lagi dan seterusnya dalam suatu jaringan kontrak-mengontrak bertahap dari atas ke bawah). Dengan kondisi ini maka posisi

pekerja/buruh menjadi lemah dan tidak menentu, karena tidak ada jaminan untuk dapat terus bekerja dimana apabila order tersebut tidak lagi diberikan, maka ia menjadi penganggur kembali.

3. Jumlah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Disnakertrans Kabupaten Halmahera Utara tidak sesuai dengan beban tugas dan jumlah perusahaan dan Pertokoan yang harus diawasi dan diperiksa. Berdasarkan data yang ada pada Disnakertrans Kabupaten Halmahera Utara, pegawai teknis yang memiliki kompetensi dan memenuhi syarat untuk menangani permasalahan yang menyangkut ketenagakerjaan hanya terdiri dari 2 (dua) orang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, 1 (satu) orang Pegawai Mediator Hubungan Industrial dan 1 (satu) orang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di bidang Ketenagakerjaan. Jumlah pegawai teknis tersebut tidak berimbang

4. Pengawas Ketenagakerjaan tidak memiliki kantor lokal, perlengkapan dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan. Semestinya menurut Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan ditentukan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten atau kota. Selanjutnya dalam Penjelasan Undang-Undang. Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 angka 10, dinyatakan bahwa: Pejabat yang berwenang mempunyai kewajiban:

- a. Menetapkan pengaturan-pengaturan yang diperlukan agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberikan kantor lokal, perlengkapan dan fasilitas transportasi yang memadai sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan.
 - b. Membuat pengaturan-pengaturan yang diperlukan untuk mengganti biaya perjalanan Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.
5. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Kabupaten Halmahera Utara berada di bawah supervisi dan kontrol Pemerintah Daerah di mana penentuan status jabatan dan kedudukan pegawai pengawas ketenagakerjaan (berdasarkan mutasi jabatan) di tentukan berdasarkan

kebijakan Pemerintah Daerah tanpa memperhatikan persyaratan jabatan sebagai Pegawai Pengawas yang memiliki kompetensi dan independensi yang ditetapkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan Pembahasan diatas maka Kesimpulan yang dapat penulis buat adalah Perlindungan hukum terhadap pekerja yang berada di Kabupaten Halmahera Utara harus dilakukan secara tertulis terkait keselamatan kerja, sistem pengupahan, kesejahteraan dan jamsostek sesuai dengan kesepakatan bersama dan berdasarkan aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Perusahaan atau toko pemberi kerja yang berada di kabupaten Halmahera Utara harus menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja. Serta Hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja dengan sistem *Outsourcing* yang di buat oleh Pengusaha atau majikan belum di atur dengan baik sehingga wajib dilakukan perjanjian kerja sebelum bekerja dan tidak boleh keluar dari syarat-syarat yang ditentukan oleh Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti: Bandung
- Bambang Sutiyoso. 2005. *Aspek-Aspek Perkembangan Kekuasaan Kehakiman di Indonesia*. UII Press: Yogyakarta.
- Eggy Sudjana. 2005. *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*. Jakarta: Renaisan.
- Esmi Warasih. 2005. *Peranata Hukum Sebagai Telaah Sosilogis*. PT Suryandaru Utama: Semarang.
- George Ritzer dan Douglas J. Goodman. 2009. *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*. Penerjemah: Nurhadi. Cetakan Kedua.
- George Ritzer dan Doughlas. 2009. *Teori Sosiologi. Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Post modern* Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenaga kerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Iman Soepomo. 2001. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.

_____. 1987. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan: Jakarta.

Rachmad Syafa'at. 2008. *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. In-TRANS Publising: Malang.

Sehat Damanik. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan*. DSS Publishing.

Siswanto Sastro hadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Soerjono Soekanto. 1983. *Penegakan Hukum*. Bina Cipta Bandung.

_____. 1983. *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia*. Cetakan Ketiga. UI-PRESS.

_____. 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*. UI-Press: Jakarta.

Zainal Asikin. 1994. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Victor M. Situmorang; Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970
Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003
tentang Pengesahan ILO Convention
No.81 mengenai Pengawasan
Ketenagakerjaan Dalam Industri dan
Perdagangan.

Kepmenakertrans Nomor101/Men/VI/2004
tentang Tata Cara Perijinan
Perusahaan Penyedia Jasa
Pekerja/Buruh.