

**PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DALAM
PERJANJIAN SISTEM OUTSOURCING**

JURNAL ILMIAH

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Mencapai Derajat S-1 Pada
Program Studi Ilmu Hukum



Oleh:

KEVIN ADITYA PUTRANTO

D1A013179

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MATARAM

2018

Halaman Pengesahan Jurnal
PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DALAM
PERJANJIAN SISTEM OUTSOURCING



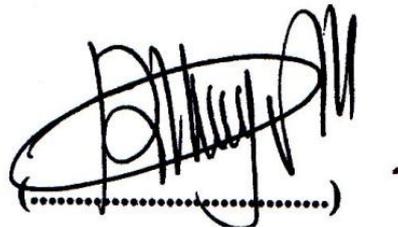
Oleh:

KEVIN ADITYA PUTRANTO

D1A013179

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



(Dr. Any Suryani Hamzah, SH., MH)

NIP. 196407061990012001

ABSTRAK

PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DALAM PERJANJIAN SISTEM OUTSOURCING

Kevin Aditya Putranto

NIM: D1A013179

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa bentuk perlindungan hukum buruh/pekerja wanita *outsourcing* yang bekerja di perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dan untuk menganalisa hambatan-hambatan yuridis yang di alami oleh buruh wanita *outsourcing* dalam penyelesaian sengketa *outsourcing*. Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah Perlindungan hukum bagi pekerja dan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00). Pasal 82 ayat (2) dan (3) yang menyatakan: 1) Pekerja/buruh wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Sedangkan Pasal 81 ayat (1) yang berbunyi: “Pekerja/buruh wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Dan *kedua*, Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundangan terhadap pelanggaran yang terjadi, faktor pekerja sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita, Perjanjian Kerja Outsourcing

PROTECTION OF WOMEN EMPLOYMENT IN WORK AGREEMENT WITH OUTSOURCING SYSTEM

Abstract

The purpose of the singer's research is to review the analysis of Shape Protection of labor law / female workers Outsourcing Who Worked In The Company * According to Law No. 13 of 2003 Employment And for a review analyzing the Natural Juridical Constraints by female workers outsourcing hearts Outsourcing Dispute Resolution. You can help the results of this research here for employees and employees (from 23:00 to 07:00). Article 82 Paragraph (2) And (3) The stating: 1) Female workers are entitled to rest for 1.5 (one Half) months BEFORE Childbirth and 1.5 (one half) months After delivery * According to Doctor's calculation Gynecology or midwife. While Article 81 Paragraph (1) Which reads: "Female Workers The hearts of menstruation feel pain And notify the show to the Entrepreneur, NOT WORK ON THE first and second day ON MENA". And secondly, the barriers facing hearts Implementation Legal protection Against women workers Is an Agreement BETWEEN WORKERS WITH THE DIFFERENT PERSON FROM THE EXISTING RULES, NO Sanctions From the Laws Regulation Against Violations Occurred, Own Working Factors That Do NOT Use Rights With Reason economy.

Keywords: Legal Protection, Female Labor, Work Service

I. PENDAHULUAN

Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat terlihat dari problematika *outsourcing* (Alih Daya) yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual. Problematika *outsourcing* (Alih Daya) memang cukup bervariasi seiring akselerasi penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial yang beroperasi melalui “*dis-solution subject*”, yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi.

Selanjutnya Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

"Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kata "setiap orang" dalam pasal di atas dapat berupa laki-laki atau perempuan yang melakukan suatu kegiatan dengan tujuan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat.

Permasalahan perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dimana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para pekerjanya khususnya tenaga kerja wanita, agar para pekerjanya tidak terlalu jauh menuntut haknya, saat sekarang banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja kontrak dengan pekerja pada waktu tertentu.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut: 1. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum buruh/pekerja wanita *outsourcing* yang bekerja di perusahaan menurut Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan; 2. Apakah hambatan-hambatan yuridis yang di alami oleh buruh wanita *outsourcing* dalam penyelesaian sengketa *outsourcing*

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: 1. Untuk menganalisa bentuk perlindungan hukum buruh/pekerja wanita *outsourcing* yang bekerja di perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan; 2. Untuk menganalisa hambatan-hambatan yuridis yang di alami oleh buruh wanita *outsourcing* dalam penyelesaian sengketa *outsourcing*.

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu: 1. Manfaat akademis, untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai derajat strata satu (S1) program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Mataram. Hasil dari penelitian ini jadi harapan mampu menambah Informasi dan Refensi bagi kepustakaan Fakutas Hukum Universitas Mataram serta diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu hukum lebih lanjut; 2. Manfaat teoritis dan keilmuan, untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang Ilmu Hukum. Serta untuk menambah bahan kajian teoritis diranahkan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Hukum; 3. Manfaat Penelitian, diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat luas menjadi masukan kepada pelaku tenaga kerja *Outsourcing* khususnya bagi tenaga kerja wanita.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian normatif-empiris. Adapun pendekatan yang digunakan antara lain: 1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua Peraturan Perundang-undangan dan Regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas dalam penelitian hukum yang diteliti; 2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) yaitu pendekatan beranjak yang dari Pandangan-Pandangan dan Doktrin-Doktrin yang berkembang dalam Ilmu Hukum. Jenis dan sumber bahan hukum berupa: 1. Bahan hukum primer; 2. Bahan hukum sekunder; dan 3. Bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data melalui: studi dokumen.

II. PEMBAHASAN

Bentuk Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja Wanita *Outsourcing* Yang Bekerja Di Perusahaan

1. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pasal 1 butir 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja perempuan adalah termasuk pengertian pekerja pada umumnya. Perempuan memiliki potensi yang besar sekaligus tanggung jawab yang tinggi dalam pembangunan nasional. Mengingat multi tugas perempuan, perempuan selain tugas publik, ia juga mempunyai tugas kongkrit yang tidak dapat digantikan oleh kaum laki-laki. Tugas kongkrit tersebut adalah menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui. Penindasan, pemerkosaan, pemerasan, pelecehan bahkan pembunuhan terhadap perempuan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat adalah sebagai fenomena ketidakadilan *gender* yang menimpa kaum perempuan. Lima fenomena ketidakadilan *gender* adalah:

- a. Marginalisasi perempuan, baik di rumah tangga, tempat kerja maupun dalam bidang masyarakat yang mengakibatkan pada kemiskinan ekonomi perempuan.
- b. Subordinasi terhadap perempuan, karena anggapan bahwa perempuan itu irrasional, emosional, maka ia tidak dapat memimpin dan oleh karena itu ditempatkan pada posisi yang tidak begitu penting.
- c. Stereotipe yang merugikan kaum perempuan, misalnya asumsi bahwa perempuan bersolek dalam rangka memancing perhatian lawan jenis, maka setiap ada kasus seksual atau pelecehan seksual selalu dikaitkan dengan label ini. Masyarakat mempunyai kecenderungan menyalahkan perempuan sebagai korban akibat stereotipe tadi.
- d. Berbagai bentuk kekerasan menimpa perempuan baik fisik maupun psikologi karena anggapan bahwa perempuan lemah dibandingkan dengan laki-laki, sehingga laki-laki leluasa melakukan kekerasan terhadap perempuan.

- e. Pembagian kerja secara seksual yang merugikan kaum perempuan, misalnya perempuan hanya cocok dengan pekerjaan domestik, oleh sebab itu tidak pantas melakukan pekerjaan seperti laki-laki. Akibatnya perempuan terkurung dalam ruang dan wawasannya yang sempit.

Adapun lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh khususnya terhadap pekerja wanita, diantaranya:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh

Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia nomor 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain pada pasal 29, bahwasanya: hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:

- a. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja
- b. Hak atas jaminan sosial
- c. Hak atas tunjangan hari raya
- d. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu
- e. 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
- f. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui
- g. Hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

2. Perlindungan keselamatan dan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, tindakan

antisipatif bila terjadi hal demikian. Sedangkan tujuan dari Kesehatan Kerja adalah:¹

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktivitas kerja

Untuk mewujudkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ditujukan bagi tenaga kerja, maka dibuatlah program Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) seperti yang terdapat pada Peraturan menteri ketenagakerjaan republik Indonesia nomor 7 tahun 2017, bahwasanya:

Jenis program jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat 1, meliputi:

- a. Jaminan kesehatan nasional, kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya.
- b. JKK atau jaminan kecelakaan kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan/ atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja
- c. JKM atau jaminan kematian adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
- d. JHT atau jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pension, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.146

3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat

Dalam hal ini penyusun lebih memfokuskan perlindungan terhadap pekerja wanita, diantaranya:

a. Perlindungan Jam Kerja

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00). Dalam hal ini ada pengecualiannya yaitu pengusaha yang mempekerjakan wanita pada jam tersebut wajib:

1. Memberikan makanan dan minuman bergizi
2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
3. Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 – 05.00. Tetapi pengecualian ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun ataupun perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya apabila bekerja antara pukul 23.00 – 07.00. Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.

b. Perlindungan Dalam Masa Haid

Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

c. Perlindungan Selama Cuti Hamil

Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

4. Perlindungan tentang upah

Upah merupakan hal penting dan merupakan ciri khas dalam suatu hubungan kerja, upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan atau suatu badan hukum lain. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh pada dasarnya dalam bentuk uang, namun juga dapat diberikan dalam bentuk lain adalah hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomis. Dalam peraturan menteri ketenagakerjaan republik Indonesia No 1 tahun 2017 tentang struktur dan skala upah, bahwasanya:

“Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan terbesar untung setiap golongan jabatan”.

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

Pengaturan mengenai kontrak *outsourcing* terdapat dalam Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia nomor 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang menyatakan secara tegas bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh harus dibuat secara tertulis (kontrak) dalam perkembangannya istilah kontrak telah diberi arti yang lebih khusus yaitu perjanjian tertulis, dengan demikian istilah kontrak selalu mengandung arti Perjanjian dan tulisan.²

Dalam kontrak *outsourcing* tetap berlaku ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa sebuah perjanjian sah apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

²Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*, Edisi Revisi, 2008, hlm 56.

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak
- b. Adanya kecakapan hukum untuk melakukan membuat perikatan/perjanjian
- c. Adanya suatu hal atau obyek yang diperjanjikan
- d. Adanya suatu sebab yang perbolehkan dan/atau tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesulilaan.

Syarat pertama dan syarat kedua disebut sebagai *syarat subjektif*, karena menyangkut "orang" atau para pihak, sedangkan syarat ketiga dan syarat keempat disebut sebagai *syarat objektif* karena menyangkut objek perjanjian. Tidak terpenuhinya syarat subjektif berakibat dapat dibatalkannya sebuah perjanjian oleh salah satu pihak. Artinya sekalipun perjanjian telah ditanda tangani maka salah satu pihak yang merasa keberatan atas proses perjanjian itu dapat mengajukan pembatalan isi perjanjian ke pengadilan. Sedangkan apabila syarat objektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya isi perjanjian itu tidak membawa akibat apapun terhadap kedua belah pihak karena secara hukum perjanjian itu dianggap tidak pernah ada. Karena dalam perjanjian pemborongan pekerjaan juga berlaku syarat-syarat subjektif dan syarat objektif, maka principal dan vendor harus memperhatikan dan memenuhi syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Pasal 1, Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia nomor 19 tahun 2012. Karena perjanjian *outsourcing* antara vendor dan principal dianggap tidak pernah ada maka segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terutama status hubungan kerja termasuk segala konsekwensi atas terjalannya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan vendor beralih kepada principal selaku pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada saat itu.

Salah satu faktor yang menyebabkan maraknya vendor-vendor yang tidak berbadan hukum karena adanya kontradiksi antara Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dengan Pasal 65 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 65 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seharusnya Menakertrans hanya boleh merubah dan/atau menambah syarat-syarat sebagaimana dimaksud ayat (2) saja.

Nyatanya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012, disamping menambah syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Menteri juga memberikan pengecualian atas ketentuan Pasal 65 ayat (3), yaitu pengecualian-pengecualian atas syarat berbadan hukum bagi perusahaan yang menerima pekerjaan (vendor).

Kontradiksi pengaturan *outsourcing* ini disamping membuka peluang bagi pengusaha dalam mengenyampingkan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*, juga bertentangan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik dan benar, karena apabila kita berbicara mengenai hukum sebagai suatu system norma, maka suatu norma dibuat menurut norma yang lebih tinggi yang disebut *Grundnorm* atau *Basic Norm* (Norma Dasar). Dalam tata susunan norma hukum tidak dibenarkan adanya kontradiksi antara norma hukum yang lebih rendah dengan norma hukum yang lebih tinggi.³

Dengan demikian Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain, harus dikesampingkan pemberlakuannya. Terkait dengan kepastian hukum mengenai syarat berbadan hukum dalam praktik *outsourcing*, yang dipakai sebagai syarat bagi vendor adalah ketentuan sebagaimana Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Guna meminimalisir dan menertibkan maraknya bisnis *outsourcing* yang melibatkan perusahaan yang tidak berbadan hukum seperti Perusahaan Perseorangan dan CV, sudah sepantasnya apabila Pemerintah Daerah mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

³Esmi, Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Editor: Karolus Kopong Medan dan Mahmutarom, HR. (Penerbit PT. Suryandaru Utama, Semarang, 2005).hlm. 33

- a. Mengadakan sosialisasi dan atau penerangan kepada pengusaha- pengusaha baik principal maupun vendor-vendor yang tidak berbadan hukum mengenai legalisasi praktik *outsourcing* dan manfaatnya bagi principal, vendor dan pekerja/buruh. Pengusaha-pengusaha yang melaksanakan bisnis *outsourcing* harus mengetahui dampak dan akibat hukum dari praktik *outsourcing* illegal yang melibatkan perusahaan perseorangan maupun CV yang secara institusional tidak berbadan hukum dan tidak memenuhi syarat berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
- b. Mengadakan pengawasan ketenagakerjaan secara rutin dan berkelanjutan, dan memberikan teguran baik lisan maupun tertulis berupa Nota Pemeriksaan kepada principal dan vendor yang tidak berbadan hukum, dan jika perlu menghentikan untuk sementara kegiatan yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan *outsourcing* sampai terpenuhinya syarat-syarat dan ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- c. Mengajukan kepada perusahaan-perusahaan (principal) yang memiliki koperasi perusahaan berbadan hukum, untuk menyerahkan pelaksanaan *outsourcing* tersebut kepada koperasinya. Karena dengan melakukan langkah ini principal akan mendapatkan keuntungan ganda. Pertama, dengan penyerahan sebagian pekerjaan kepada koperasi pekerja/buruh, mereka tentunya akan mendukung langkah yang dilakukan pengusaha, sehingga principal merasa aman dalam pelaksanaannya.

Hambatan-Hambatan Yuridis Yang Di Alami Oleh Buruh Wanita Outsourcing Dalam Penyelesaian Sengketa Outsourcing

Wanita menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perempuan dewasa. Dewasa sendiri tidak memiliki keseragaman pengertian karena aturan yang berbeda-beda. Menurut KUH Perdata seseorang dikatakan telah dewasa bila dia telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau telah kawin. Menurut hukum adat seseorang dikatakan telah dewasa bila sudah bisa bekerja sendiri dan tidak bergantung pada keluarganya lagi. Menurut hukum perburuhan seseorang

dikatakan telah dewasa bila dirinya telah berumur 18 (delapan belas) tahun, tidak peduli sudah kawin ataupun belum. Aturan dalam peraturan perundang-undangan telah jelas mengatur hak-hak wanita, terutama hak wanita di bidang hukum, salah satunya bidang hukum ketenagakerjaan. Hak-hak wanita di bidang hukum ketenagakerjaan ini berkaitan dengan perlindungan kerja bagi wanita berkaitan dengan fungsi reproduksi, pengupahan, jabatan, yang mana pada kenyataannya hak-hak wanita tersebut sering dibedakan dengan pekerja pria. Dari uraian di atas, pekerja wanita adalah perempuan dewasa yang berusia lebih dari delapan belas (18) tahun baik sudah kawin maupun belum, yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundangan terhadap pelanggaran yang terjadi, faktor pekerja sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi. Agar langkah ini dapat efektif maka negara harus menjabarkannya dan mengusahakan untuk memasukkan jbaran konvensi tersebut ke dalam rumusan undang-undang negara dan menegakkannya dengan cara mengajukan para pelanggarnya ke muka sidang pengadilan. Namun demikian, perempuan sendiri masih belum banyak yang sadar bahwa hak-haknya dilindungi dan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan perempuan. Adalah sangat prematur untuk mengadakan bahwa CEDAW sudah dihormati dan dilaksanakan secara universal.

CEDAW memerintahkan kepada seluruh negara di dunia untuk tidak melakukan diskriminasi terhadap perempuan. Di dalam CEDAW ditentukan bahwa diskriminasi terhadap perempuan adalah perlakuan yang berbeda berdasarkan gender, diantaranya:

1. Secara sengaja atau tidak sengaja merugikan perempuan
2. Mencegah masyarakat secara keseluruhan memberi pengakuan terhadap hak perempuan baik di dalam maupun di luar negeri

3. Mencegah kaum perempuan menggunakan hak asasi manusia dan kebebasan dasar yang dimilikinya.

Perempuan mempunyai atas perlindungan yang khusus sesuai dengan fungsi reproduksinya sebagaimana diatur pada pasal 11 ayat (1) CEDAW huruf f bahwa hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi. Selain itu seringkali adanya pemalsuan dokumen seperti nama, usia, alamat dan nama majikan sering berbeda dengan yang tercantum di dalam paspor. Tenaga kerja yang tidak berdokumen tidak diberikan dokumen perjanjian kerja. Hal ini juga sering terjadi pada pekerja perempuan yang bekerja di luar negeri. Maka untuk itu CEDAW pada pasal 15 ayat (3) mengatur yaitu negara-negara peserta bersepakat bahwa semua kontrak dan semua dokumen yang mempunyai kekuatan hukum, yang ditujukan kepada pembatasan kecakapan hukum para wanita, wajib dianggap batal dan tidak berlaku.

Apabila dikaji secara seksama terdapat beberapa faktor yang berkaitan dengan pekerja perempuan disektor industri, yaitu (Soejono 1995;53):

- a. Faktor Intern

Pekerja perempuan umumnya relative rendah muda, tingkat pendidikan umumnya rendah, keahlian dalam bidang tertentu sangat terbatas, pengalaman kerja sangat minim. Terbatasnya lapangan kerja dan ditambah kesulitan terbatasnya kemampuan kerja wanita, merupakan sebab utama bahwa pekerja perempuan belum mampu berperan secara maksimal dalam pembangunan nasional. Disamping itu karena terbatasnya kemampuan kerja perempuan sering mendapat upah yang sangat minim.

Persaingan antara tenaga kerja sendiri dalam berebut kesempatan kerja sering dimanfaatkan oleh pengusaha untuk menekan dan memberi upah yang minim.

- b. Faktor Ekstern

Belum adanya Undang-Undang khusus tentang perlindungan hukum tenaga kerja perempuan. Ketentuan ketenagakerjaan atau perburuhan yang ada

sekarang hampir sebagian besar belum mengatur secara khusus perlindungan tenaga kerja perempuan terutama yang berkaitan dengan keselamatan kerja, perkembangan karier, jaminan pelayanan sosial tenaga kerja wanita dengan memperhatikan harkat, kodrat, jender dan martabatnya sebagai wanita.

Belum banyaknya tempat pendidikan keterampilan khusus bagi pekerja wanita terutama yang berpendidikan rendah. Masih banyak pengusaha yang kurang mampu memperhatikan kepentingan tenaga kerja perempuan sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai wanita.

Disamping itu, terdapat kecenderungan bahwa pengusaha menilai segi yang menguntungkan bila wanita diterima sebagai pekerja, seperti:

- a. Bila sifat pekerjaan memerlukan ketelitian, ketelatenan, tenaga kerja perempuan lebih tepat (pabrik rokok, garment, elektronik, dll).
- b. Pekerja perempuan lebih penurut dari pada laki-laki.
- c. Angkatan kerja cukup banyak dan melimpah dibanding pria.
- d. Gaji atau upah buruh wanita relative murah.

Dalam hal ini bahwasanya praktek hubungan *Outsourcing* membawasetidaknya 3 (tiga) bentuk diskriminasi terhadap buruh, yaitu:

1. Diskriminasi Usia dan Status Perkawinan

Kebijakan ikutan yang diterapkan oleh perusahaan pengguna untuk mempekerjakan buruh *outsourcing* dengan menerapkan batasan usia dan status perkawinan bagi buruh *Outsourcing* telah menimbulkan efek diskriminatif. Perusahaan cenderung mempekerjakan buruh berusia muda dan untuk perekrutan buruh *Outsourcing* baru mensyaratkan buruh yang berusia 18-24 tahun dan berstatus lajang dengan alasan produktivitas. Memilih buruh berstatus lajang membawa efek semakin sulitnya buruh yang sudah berkeluarga untuk memperoleh pekerjaan dan berpenghasilan.

2. Diskriminasi Upah

Buruh *outsourcing* yang melakukan jenis pekerjaan yang sama dalam jam kerja yang sama dengan buruh tetap mendapatkan upah yang berbeda. Upah total buruh kontrak lebih rendah 17% dari upah buruh tetap dan upah total buruh *Outsourcing* 26% lebih rendah dari upah buruh tetap.

3. Diskriminasi Berserikat

Buruh kontrak dan *Outsourcing* dilarang secara langsung maupun tidak langsung untuk bergabung dengan serikat tertentu atau dengan serikat apapun dan kemungkinan tidak diperpanjang kontrak jika bergabung dengan serikat buruh.

Praktek *Outsourcing* membawa efek degradasi atau penurunan pada kondisi kerja dan kesejahteraan buruh. Dalam hubungan kerja ini tidak ada jaminan pekerjaan karena hubungan kerja bersifat kontrak dengan rata-rata masa kontrak 1 tahun, hanya mendapatkan upah minimum dan menerima beberapa tunjangan yang jumlahnya lebih kecil dibandingkan yang diterima buruh tetap, untuk memperpanjang masa kontrak harus mengeluarkan biaya untuk penyalur tenaga kerja, tidak ada kompensasi saat hubungan kerja berakhir, peluang peningkatan status dan karir sangat kecil.

Praktek *Outsourcing* juga cenderung eksploitatif karena untuk melakukan kewajiban pekerjaan yang sama, buruh kontrak dan *Outsourcing* memperoleh upah dan hak-hak yang berbeda dan sebagian buruh harus mengeluarkan biaya untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk mempertahankan pekerjaannya.

Berdasarkan hal diatas, penerapan Outsourcing bisa memberi dampak negatif bagi masyarakat, namun menurut Hasanuddin Rachman (2008), *Outsourcing* memberikan manfaat bagi pemerintah antara lain:

- a. Mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional
- b. Pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan usaha kecil dan menengah
- c. Mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi
- d. Mengurangi pengangguran
- e. Meningkatkan kemampuan dan budaya berusaha di lingkungan masyarakat

III. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

- 1) Bentuk perlindungan hukum buruh/pekerja wanita *outsourcing* yang bekerja di perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00). Keputusan Menteri ini merupakan peraturan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya menyebutkan bahwa kewajiban pengusaha dalam Kepmen ini antara lain, memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja dan sebaliknya. Pasal 82 ayat (2) dan (3) yang menyatakan: 1) Pekerja/buruh wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Untuk menyusui diatur dalam Pasal 83 yaitu: Pekerja/buruh wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Sedangkan Pasal 81 ayat (1) yang berbunyi: “Pekerja/buruh wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.
- 2) Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundangan terhadap pelanggaran yang terjadi, faktor pekerja sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Untuk pemerintah agar bisa menjamin kelancaran perekonomian di Indonesia, pemerintah diharapkan dapat membuat peraturan perundang-undangan khusus mengenai *outsourcing*, karena semakin banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja *outsourcing*. Pengawasan untuk kerja *outsourcing* lebih diterapkan lagi karena masih banyak perusahaan-perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Untuk tenaga kerja agar selalu memahami hukum ketenagakerjaan, minimal mengerti tentang hak dan kewajiban tenaga kerja itu sendiri sehingga tidak mudah dirugikan atau tidak mudah dieksploitasi oleh para pengusaha.
- 3) Untuk pengusaha dihimbau untuk selalu menaati perundang-undangan yang sudah ada.
- 4) Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak perguruan tinggi, khususnya Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang. Untuk itu diharapkan agar pihak perguruan tinggi lebih menambahkan referensi baik yang berupa jurnal atau buku-buku yang terkait dengan perlindungan *outsourcing* sehingga dapat mendukung dilaksanakannya penelitian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Abdul khakim.2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Djoko Triyanto. 2008. *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*, Edisi Revisi
- Esmi, Esmi Warassih. 2005. *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Editor: Karolus Kopong Medan dan Mahmutarom, HR. Semarang:PT. Suryandaru Utama
- F.X Djumialji. 2006. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika
- Gunarto Suhardi. 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Atma Jaya.
- Gunawi Kartasaputro DKK. 2008 *Hukum perburuhan pancasila bidang melaksanakan hubungan kerja*. Bandung: Amirco Bandung.
- Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- IwanPrayitno. 2003.*WanitaIslamPerubahBangsa*.Jakarta:PustakaTarbiatuna.
- Jinky leilanielu. 2001. *Occupational Health and Safety of women workers viewed in light of labor regulation, Bride Water State University*.
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Garafindo Persada.
- Lalu Husni. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan. EdisiRevis*. Jakarta: PT. Raja Garafindo Persada.
- Lalu Husni. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- R. Herlambang Perdana Wiratraman. *Makalah disampaikan pada acara Dialog Publik: Kajian Terhadap Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing*, diselenggarakan oleh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Komite Wilayah Kabupaten Gresik, 25 Maret 2007
- Sehat Damanik. 2003. *Outsorcing & Perjanjian kerja menurut Undang-undang. No 13Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* . DSS Publishing, 2006

Syeda Mahnas dan Azlinda. 2014. *Visible Work Invisible Workers In Pakistan*.
Departemen Of Social Work, Universitas of Punjab, Lahora, Pakistan.

Warassih Esmi. 2008. *Pranata hukum telaah sosiologis*. Semarang: PT.
Suryandaru Utama.

PERATURAN-PERATURAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2017
Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan
Kepada Perusahaan Lain.