

**ANALISIS PEMAHAMAN PEKERJA KONTRAK *OUTSOURCING*
TERHADAP HAK-HAK PEKERJA YANG TERCANTUM DALAM UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI
WILAYAH KOTA SURABAYA**

Rena Zefania Ritonga¹
Email: rena.ritonga@uph.edu
Vicariya Retnowati Boong²
Email: vicariya.boong@uph.edu

Abstract

The appearance of outsourcing companies shows that the high needs of companies and factories that exist for the use of labor in Indonesia. Security and cleaning service is a type of work that much needed in business world. The legal relationship between a company and an outsourced worker is fixed by a certain time work agreement (PKWT) which is regulated in Law No. 13/2003. The position of the outsourced contract workers is due to this kind of work is a complementary and the contract is only within a certain period. The outsourced contract workers have fundamental rights as stipulated in Law 13/2003, but this creates certain legal issues when in practice there are pros and cons due to differences of opinion between contract workers and companies and law understanding of outsourcing contract workers itself of their rights, whether rights at the end of their contracts, rights obtained by workers if the agreement expires before the contract period is over, the right to rest and the right to obtain health insurance (BPJS).

Key words : PKWT, outsourced workers, workers rights in Law 13/2003

Pendahuluan

Tenaga kerja atau pekerja merupakan faktor penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Meningkatnya tenaga kerja memberikan peningkatan terhadap produktivitas barang dan atau jasa yang merupakan sumber utama dalam pertumbuhan ekonomi. Cita-cita pembangunan yang mengarah pada pembangunan ekonomi hanya dimulai dan dilaksanakan oleh komponen manusia dalam perekonomian. Di samping itu kehadiran perusahaan sebagai institusi yang memperkerjakan tenaga kerja dalam rangka menciptakan nilai tambah merupakan faktor utama dalam perekonomian Indonesia.

¹ Dosen Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya

Tidak dapat disangkal lagi bahwa campur tangan dan kerjasama antara perusahaan dan tenaga kerja dalam perekonomian sangatlah dibutuhkan, bahkan salah satu indikator kesejahteraan suatu negara itu terletak pada seberapa produktifnya perusahaan memperkerjakan tenaga kerja untuk menghasilkan barang dan atau jasa.

Era globalisasi sekarang ini terdapat banyak perusahaan-perusahaan dan pabrik-pabrik yang membutuhkan banyak tenaga kerja, namun dalam kenyataannya pabrik dan perusahaan tersebut sangat susah untuk merekrut atau menjaring tenaga kerja dalam jumlah yang sangat banyak secara langsung. Salah-satu cara yang dilakukan oleh perusahaan maupun pabrik-pabrik pada umumnya adalah bekerjasama dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, yang disebut dengan perusahaan *outsourcing*.

Pekerja pada perusahaan *outsourcing* pada umumnya dikontrak untuk jangka waktu tertentu (PKWT) karena sifat pekerjaannya hanya sebagai pelengkap (*complementary*), dan jangka waktunya tidak terlalu lama. Para pekerja *outsourcing* ini tidak bekerja pada perusahaan *outsourcing*, namun bekerja pada perusahaan pemberi kerja, padahal hubungan kerja yang tercipta melalui PKWT antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing*, sedangkan perusahaan pemberi kerja hanya memiliki hubungan hukum/hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing*. Tenaga kerja *outsourcing* yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan pemberi kerja dalam jumlah banyak biasanya *security/satpam* dan *cleaning service*.

Pelaksanaan sistem *outsourcing* ini ternyata banyak menimbulkan persoalan-persoalan hukum yang menyebabkan para buruh melakukan demo, mogok kerja sampai pada gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Persoalan hukum ini sering dilatarbelakangi dengan adanya pro kontra mengenai pelaksanaan hak-hak pekerja yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), yaitu mengenai hak-hak yang seharusnya diperoleh pada saat berakhirnya PKWT, hak yang seharusnya diperoleh pekerja apabila perjanjiannya berakhir sebelum masa kontrak selesai, hak istirahat dan hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan (BPJS).

Fokus penulis dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat pemahaman pekerja kontrak *outsourcing* terhadap hak-hak pekerja dalam UU 13/2003, yaitu hak-hak yang diperoleh pada saat berakhirnya PKWT, hak yang diperoleh pekerja apabila

perjanjiannya berakhir sebelum masa kontrak selesai, hak istirahat dan hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan (BPJS). Alasan peneliti memilih penelitian ini karena dalam hukum dikenal sebuah adagium “Semua orang dianggap tahu hukum”, namun sebaliknya pekerja kontrak *outsourcing* cenderung memiliki keterbatasan pemahaman akan hukum ketenagakerjaan karena lebih mementingkan upah daripada aturan maupun hak ketenagakerjaan lainnya sehingga saat terjadi persoalan hukum dalam hubungan kerja, seringkali mereka cenderung diam karena ketidaktahuan atau menuntut hak-hak yang tidak sesuai dengan prosedur dan aturan hukum yang berlaku dengan didasarkan “ikut-ikutan” atau terpengaruh provokasi dari orang lain tanpa memahami secara jelas hak dan kewajiban pekerja yang diatur dalam UU 13/2003.

Berdasarkan pemaparan di atas, kami tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa jauh pemahaman pekerja kontrak *outsourcing* yang bekerja di wilayah Kota Surabaya dalam mengetahui dan memahami hak-haknya yang diatur dalam UU 13/2003, sehingga melalui penelitian ini kita dapat mengukur tingkat pengetahuan mereka sebagai pekerja kontrak.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian sosio legal (*socio legal research*) atau lebih dikenal dengan penelitian hukum non-doktrinal, dimana hukum sebagai objek penelitian ditempatkan sebagai gejala sosial³. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses yang digunakan untuk menemukan pengetahuan dengan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan yang ingin diketahui. Jenis metode kuantitatif yang digunakan adalah metode deskriptif. Dengan penelitian deskriptif maka peneliti dapat menggambarkan subjek yang diteliti sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja kontrak *outsourcing* yang dapat bekerja sebagai *security*, *cleaning service*, petugas parkir, *gardening*, dan pekerjaan lainnya yang memiliki kesamaan kriteria sebagai pekerjaan *outsourcing* berdasarkan Pasal 65 ayat (2) huruf a UU 13/2003 dan Putusan MK No 12/PUU-I/2003 yaitu bersifat pelengkap (*complimentary*) dari pekerjaan utama. Adapun jenis sampling yang

³ Peter Mahmud Marzuki, (2010) *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2010, hlm. 87.

digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan salah satu jenis *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada individu-individu yang ada dalam populasi untuk terpilih menjadi sampel.

Penelitian ini akan mengambil sampel 200 orang responden yang bekerja dan berlokasi di wilayah Kota Surabaya. Untuk menjadi sampel dalam penelitian ini, maka responden harus memenuhi kriteria sebagai berikut: berusia antara 17-40 tahun, sedang atau pernah bekerja sebagai satpam atau *cleaning service* minimal 3 bulan, pernah menandatangani perjanjian kerja (PKWT) dengan perusahaan sebelum aktif bekerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner skala penelitian pada pekerja kontrak *outsourcing* yang bekerja dan berlokasi di wilayah kota Surabaya yang ditetapkan sebagai sampel penelitian untuk diukur tingkat pemahamannya. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert*. Skala yang diberikan mencakup lima pilihan jawaban, yaitu sebagai berikut: Sangat Tidak Paham (STP) dengan skor 1, Tidak Paham (TP) dengan skor 2, Cukup Paham (CP) dengan skor 3, Paham (P) dengan skor 4, dan Sangat Paham (SP) dengan skor 5.

Penelitian ini menggunakan kuisioner yang berisi pernyataan *favorable* mengenai variabel tingkat pemahaman atas empat dimensi/keadaan/faktor, yaitu hak yang diperoleh pada saat berakhirnya PKWT, hak yang diperoleh apabila perjanjiannya berakhir sebelum masa kontrak selesai, hak istirahat, dan hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan. Total pernyataan untuk mengukur tingkat pemahaman dalam kuisioner ini berjumlah 18 item.

Uji validitas terhadap instrument penelitian dapat terlihat dari skor *corrected item-total correlation* atas masing-masing pernyataan yang berjumlah 18 item, yaitu semua item memiliki nilai di atas 0,30 dan mendekati angka 1,00 sehingga data atau 18 item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *internal consistency Cronbach Alpha*. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan, nilai yang diperoleh adalah 0,929. Oleh karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, maka kuisioner yang merupakan instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22.0 for Windows*. Selanjutnya, setelah mengetahui skor total dari jawaban responden, peneliti membuat kategorisasi data, yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah untuk mengukur variabel tingkat pemahaman sehingga peneliti dapat menginterpretasi hasil analisa data dalam distribusi penggolongan Aturan-aturan dalam pengkategorian adalah sebagai berikut:⁴

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \dots\dots\dots (3.1)$$

Nilai batasan pada masing-masing kelas akan diperoleh dari nilai interval kelas tersebut. Kemudian, nilai *mean* variabel dinilai berdasarkan kategori penilaian yang disesuaikan dengan kategori kelas. Kemudian, peneliti memberikan interpretasi dan kesimpulan atas hasil data yang telah diolah tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

Pembahasan

Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan pekerja dan majikan menciptakan adanya hubungan perburuhan yang dilandaskan pada perjanjian kerja yang diatur dalam UU No. 13/2003. Hubungan antara pekerja dengan majikan disebut dengan hubungan kerja. Pasal 50 UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Dari pasal tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja adalah sesuatu yang bersifat abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang bersifat konkret atau nyata.⁵

Secara umum, perjanjian diatur dalam Buku III *Burgelijk Wetboek* (BW). Pasal 1313 BW memberikan defenisi perjanjian sebagai “Suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Salim HS berpendapat bahwa “Kontrak adalah hubungan hukum antara subjek hukum yang satu dengan yang lain dalam bidang harta kekayaan. Perlu diketahui bahwa subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakatinya”.⁶

⁴ Darmadi Duriyanto, dkk, (2001), *Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.

⁵ Adrian Sutedi, (2009), *Hukum Perburuhan*, Cetakan Pertama, Jakarta : Sinar Grafika, hlm. 45.

⁶ Salim HS, (2003), *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat di Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika, hlm. 17.

Pasal 1320 BW⁷ diuraikan mengenai syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, yakni antara lain: kesepakatan, kecakapan, sebab yang halal dan objek tertentu. Di samping syarat sahnya suatu perjanjian, dikenal juga asas-asas yang menaungi suatu perjanjian yakni sebagai berikut: asas konsensualisme, asas *Pacta Sunt Servanda* dikenal pula dengan istilah “asas kepastian hukum”, asas kepribadian diatur dalam Pasal 1315 BW dan asas Itikad baik ditemukan dalam Pasal 1338 ayat (3) BW yang menyatakan bahwa “perjanjian wajib dilaksanakan dengan itikad baik”.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/ Pekerja Kontrak

Adanya pembagian perjanjian kerja berdasarkan jangka waktu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (1) UU No 13/2003, melahirkan adanya dua jenis pekerja yakni pekerja tidak tetap atau yang disebut juga dengan pekerja kontrak dan pekerja tetap. Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa istilah mengenai pekerja seperti buruh, karyawan atau pegawai. Terhadap istilah tersebut Darwis Prints menyatakan bahwa maksud dari semua istilah tersebut mengandung makna yang sama yakni orang bekerja pada orang lain dan mendapatkan upah sebagai imbalannya.⁸

Pasal 1 angka 2 UU 13/2003 menyatakan, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Aturan secara detail mengenai pekerja kontrak dapat ditemukan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia. Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmen 100/2004). Pekerja kontrak hanya dapat dipekerjakan terhadap bidang atau jenis pekerjaan yang menurut sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu.

Menurut Pasal 59 UU No 13/2003 menentukan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Berdasarkan Pasal 3 Kepmen 100/2004, PKWT dalam hal pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya didasarkan atas selesai pekerjaan tertentu untuk jangka waktu 3 (tiga tahun). Apabila pekerjaan selesai lebih cepat dari jangka waktunya maka hubungan hukum antara

⁷ Sonhaji, (2017), *Beberapa Masalah Perlindungan Pekerja Outsourcing Berdasarkan Permennakertrans Nomor 9 Tahun 2012*, Semarang : Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Jilid 46 No 2, hlm 192

⁸ Suratman, (2010), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT Indeks, hlm. 28

pekerja kontrak dan perusahaan dianggap berakhir demi hukum. Pekerjaan yang bersifat musiman diatur dalam Pasal 4 - Pasal 7 Kepmen 100/2004. Pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan diatur dalam Kepmen 100/2004, hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan pembaharuan. Selain daripada pekerjaan tersebut di atas, Kepmen 100/2004 juga mengatur mengenai pekerja lepas atau harian sebagaimana dalam Pasal 10-Pasal 12 Kepmen 100/2004 dengan waktu kerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan, apabila pekerja bekerja lebih dari 21 hari selama 3 bulan berturut-turut maka pekerja harian tersebut berubah menjadi pekerja tetap.

Hak-Hak Pekerja Kontrak (PKWT) Menurut UU 13/2003

Indonesia telah mengatur dan menjamin perlindungan hak pekerja dalam hukum nasional melalui peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. UU 13/2003 dibentuk untuk melindungi hak-hak pekerjanya, oleh sebab itu perlindungan hak pekerjanya juga terdiri dari perlindungan hak sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Agusmidah⁹ menerangkan bahwa hal-hal sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain, sedangkan hal-hal yang berkenaan selama masa bekerja (*during-employment*), antara lain menyangkut: perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Kemudian hal-hal yang terkait sesudah masa kerja, antara lain pesangon dan pension/jaminan hari tua.

Umumnya hak- hak pekerja kontrak selama bekerja memiliki kesamaan dengan hak-hak pekerja tetap (PKWTT), yaitu antara lain hak istirahat, hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan, upah kerja sesuai dengan upah minimum regional (UMR), dan lain sebagainya. Hak istirahat diatur dalam Pasal 79 UU 13/2003. Selain itu, demi meningkatkan keselamatan, kesejahteraan, kesehatan dan keamanan selama bekerja maka pekerja kontrak juga berhak atas perlindungan jaminan kesehatan yang saat ini diwajibkan Pemerintah dalam program BPJS Kesehatan. Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU

⁹ Agusmidah, (2010), *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor : PT. Ghalia Indonesia, hlm. 5.

24/2011).. Hal ini kemudian dipertegas dalam Pasal 13 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan.

UU 13/2003 juga mengatur tentang hak-hak pekerja yang dapat diperoleh setelah hubungan kerja berakhir (*post-employment*). Dalam keadaan ini, terdapat perbedaan ketentuan hak antara pekerja PKWTT dengan pekerja PKWT. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja PKWTT dapat terjadi antara lain dengan alasan mengundurkan diri (*resign*) dan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pihak pengusaha/perusahaan. Berdasarkan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003, terdapat dua komponen yang dapat menjadi hak pekerja PKWTT yang mengundurkan diri, yaitu uang penggantian hak dan uang pisah. Pekerja PKWTT yang mengalami PHK oleh pengusaha berhak mendapatkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 156 ayat (1) UU 13/2003.

Pengertian *Outsourcing*.

Outsourcing sebagai bentuk alih daya/pelimpahan atas suatu pekerjaan bukanlah suatu hal baru yang terjadi di Indonesia. Menurut Maurice Greaver yang dikutip oleh Iftida Yasar menyatakan definisi *outsourcing*, yakni sebagai berikut: “*Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama”.¹⁰ Menurut Chandra Suwondo, *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, sedangkan pengertiannya yakni sebagai berikut : Pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh).¹¹ Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Amin Widjaja Tunggal dalam bukunya “*Outsourcing Konsep Dan Kasus*” yang mendefinisikan *outsourcing*, yakni sebagai berikut : Proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan ke pihak ketiga.¹²

Secara hukum skema *outsourcing* diwadahi dalam bentuk perjanjian pemborongan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1601b BW, kemudian dalam UU No 13/2003 secara tersirat dalam Pasal 64-Pasal 65. Menurut Pasal 64 UU 13/2003,

¹⁰ Iftida Yasar, (2012), *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Jakarta : Pelita Fikir Indonesia, hlm. 17

¹¹ *Ibid*

¹² Chandra Suwondo, (2003), *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Jakarta : Elex Media Komputindo, hlm. 2-3

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Berdasarkan Pasal 64 UU 13/2003 maka tenaga kerja *outsourcing* termasuk dalam tenaga kerja waktu tertentu, dikatakan demikian karena perusahaan yang aktif dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya dalam arti perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh. Jenis pekerjaan yang boleh menggunakan sistem *outsourcing* terdapat dalam penjelasan Pasal 66 UU No 13/2003 menentukan bahwa “Kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.

Pekerja Kontrak (PKWT) *Outsourcing*

Para pihak yang terlibat dalam bisnis jasa *outsourcing* terdiri dari perusahaan *outsourcing*, perusahaan pemberi kerja, dan pekerja *outsourcing*. Hubungan hukum antara perusahaan *outsourcing*¹³ dengan perusahaan pemberi kerja adalah hubungan kerjasama yang didasarkan atas perjanjian kerjasama mengenai penggunaan jasa pekerja *outsourcing*. Pasal 65 ayat (6) UU 13/2003 mengatur bahwa hubungan hukum antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja *outsourcing* adalah termasuk hubungan kerja, yang menurut Pasal 65 ayat (7) UU 13/2003 dapat didasarkan atas PKWT. Sedangkan, perusahaan pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* memiliki hubungan kerja tidak langsung, yakni hanya sebatas menjadi tempat atau lokasi pekerja *outsourcing* dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila terjadi permasalahan hubungan kerja dengan pekerja *outsourcing* maka yang berhak melakukan tindakan hukum adalah perusahaan *outsourcing*.

Hubungan kerja antara Perusahaan *outsourcing* dengan pekerja *outsourcing* didasarkan atas PKWT. Hal ini bertujuan untuk menekan *cost* atau biaya perusahaan *outsourcing* itu sendiri karena ketersediaan lapangan pekerjaan *outsourcing* tersebut bergantung dari permintaan atas kebutuhan perusahaan pemberi kerja. Jadi perusahaan baru dapat mempekerjakan pekerja *outsourcing* jika terjadi kesepakatan kerjasama antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan *outsourcing* dalam hal penggunaan

¹³ Lis Julianti, (2015), *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia*, Denpasar : Jurnal Advokasi Vol 5, hlm. 17

pekerja *outsourcing*. Jika tidak ada kesepakatan maka tentu saja perusahaan *outsourcing* juga tidak dapat membiayai pekerja *outsourcing*.

Hak pekerja kontrak *outsourcing* selama bekerja (*during employment*) dan sesudah masa kerja (*post employment*) pada dasarnya sama dengan hak pekerja kontrak yang diatur dalam UU 13/2003, seperti hak istirahat, hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan, dan hak untuk mendapatkan kompensasi ganti rugi apabila perusahaan mengakhiri PKWT sebelum berakhirnya masa atau jangka waktu PKWT. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 memberikan tambahan perlindungan bagi pekerja kontrak *outsourcing* untuk menjamin hak atas kepastian bekerja, yaitu dengan menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh (*Transfer of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE).¹⁴ Prinsip TUPE diterapkan ketika perusahaan pemberi kerja tidak lagi bekerjasama dengan perusahaan *outsourcing* yang lama dan memberikan pekerjaan tersebut kepada perusahaan *outsourcing* yang baru, maka selama pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan masih ada dan berlanjut, perusahaan penyedia jasa baru tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang telah ada sebelumnya, tanpa mengubah ketentuan yang ada dalam kontrak, tanpa persetujuan pihak-pihak yang berkepentingan, kecuali perubahan untuk meningkatkan keuntungan bagi pekerja/buruh karena bertambahnya pengalaman dan masa kerjanya. Para pekerja *outsourcing* tidak diperlakukan sebagai pekerja baru. Masa kerja yang telah dilalui para pekerja *outsourcing* tersebut tetap dianggap ada dan diperhitungkan, sehingga pekerja *outsourcing* dapat menikmati hak-hak (upah) sebagai pekerja secara layak dan proporsional.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti melibatkan 200 responden yang merupakan pekerja kontrak *outsourcing*, yang bekerja sebagai *cleaning service*, *security*, petugas parkir, *gardening*, di perusahaan-perusahaan yang terletak di Kota Surabaya. Responden secara umum dijabarkan melalui data demografis berdasarkan usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan.

Penelitian dilakukan kepada responden dengan lima kategori usia. Responden yang berusia ≥ 20 tahun (kurang dari dan sama dengan 20) berjumlah 35 orang (17,5%). Responden yang berusia 21 tahun sampai dengan 26 tahun berjumlah 75 orang

¹⁴ <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4f295d704fe05/penerapan-prinsip-pengalihan-perindungan-dalam-pkwt-pasca-putusan-mk>

(37,5%). Responden yang berusia 27 tahun sampai dengan 31 tahun berjumlah 34 orang (17%). Responden yang berusia 32 tahun sampai dengan 36 tahun berjumlah 46 orang (23%). Responden yang berusia ≥ 37 tahun (lebih dari dan sama dengan 37) berjumlah 10 orang (5%). Penelitian dilakukan berdasarkan jenis kelamin dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 112 orang (56%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 88 orang (44%). Penelitian ini dilakukan kepada responden dengan berdasarkan pada latar belakang pendidikan, yaitu terdiri dari SMP, SMA, Diploma, Sarjana (S1). Responden yang lulusan SMP berjumlah 10 orang (5%). Responden yang lulusan SMA berjumlah 167 orang (83,5%). Responden yang lulusan Akademi Diploma berjumlah 12 orang (6%). Responden yang lulusan Sarjana (S1) berjumlah 11 orang (5,5%).

Peneliti mencari skor minimum, skor maksimum, rerata dan standar deviasi teoritis dan empiris setelah menemukan nilai rerata teoritis maka hasilnya menjadi patokan untuk membentuk kategorisasi. Selanjutnya peneliti membuat tingkatan kategorisasi dengan tujuan untuk menentukan apakah subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat pemahaman atas hak-hak pekerja yang tercantum dalam UU 13/2003 ke dalam kategori tinggi, sedang, atau rendah. Setelah memperoleh nilai dari skala tingkat pemahaman, peneliti membuat kategorisasi yang terdiri dari skala tinggi, sedang, dan rendah. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar peneliti dapat mengetahui jumlah subjek pada masing-masing kategori.

Terdapat 14 subjek dengan prosentase 14% yang memiliki tingkat pemahaman rendah atas hak-hak pekerja yang tercantum dalam UU 13/2003. Lalu, terdapat 142 subjek dengan prosentase 71% yang memiliki tingkat pemahaman sedang atas hak-hak pekerja yang tercantum dalam UU 13/2003. Kemudian, terdapat 44 subjek dengan prosentase 22% yang memiliki tingkat pemahaman tinggi atas hak-hak pekerja yang tercantum dalam UU 13/2003. Dengan demikian telah lengkap dan valid data responden yang dikehendaki yaitu sejumlah 200 responden, yang telah diperhitungkan berdasarkan pada data demografis dan tingkat pemahaman para responden.

Tabulasi Silang Variabel Tingkat Pemahaman dengan Usia

Hasil tabulasi silang antara tingkat pemahaman dengan usia subjek penelitian menunjukkan bahwa pada kategori usia sama dengan dan kurang dari 20 tahun

sebanyak 5 subjek atau 14,3% yang memiliki tingkat pemahaman rendah, 27 subjek atau 77,1% yang memiliki tingkat pemahaman sedang, dan sebanyak 3 subjek atau 8,6% yang memiliki tingkat pemahaman tinggi. Pada kategori usia 21 tahun sampai dengan 26 tahun sebanyak 5 subjek atau 6,7% yang memiliki tingkat pemahaman rendah, 55 subjek atau 73,3% yang memiliki tingkat pemahaman sedang, dan sebanyak 15 subjek atau 20% yang memiliki tingkat pemahaman tinggi. Pada kategori usia 27 tahun sampai dengan 31 tahun sebanyak 4 subjek atau 11,8% yang memiliki tingkat pemahaman rendah, 21 subjek atau 61,8% yang memiliki tingkat pemahaman sedang, dan sebanyak 9 subjek atau 26,5% yang memiliki tingkat pemahaman tinggi. Pada kategori usia 32 tahun sampai dengan 36 tahun tidak ada subjek yang memiliki tingkat pemahaman rendah, sebanyak 33 subjek atau 71,7% yang memiliki tingkat pemahaman sedang, dan sebanyak 13 subjek atau 28,3% yang memiliki tingkat pemahaman tinggi. Pada kategori usia sama dengan dan lebih dari 37 tahun tidak ada subjek yang memiliki tingkat pemahaman rendah, sebanyak 6 subjek atau 60% yang memiliki tingkat pemahaman sedang, dan sebanyak 4 subjek atau 40% yang memiliki tingkat pemahaman tinggi.

Secara keseluruhan terdapat 14 orang atau 7% yang memiliki tingkat pemahaman atas hak pekerja dalam UU 13/2003 yang rendah, 142 orang atau 71% yang memiliki tingkat pemahaman atas hak pekerja dalam UU 13/2003 yang sedang, dan terdapat 44 orang atau 22% yang memiliki tingkat pemahaman atas hak pekerja dalam UU 13/2003 yang tinggi. Uji statistik terhadap variabel tingkat pemahaman dengan usia menggunakan Kendall's tau yang hasilnya adalah 0,002. Adapun hasilnya memenuhi ketentuan $p < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan atau keterkaitan yang signifikan antara tingkat pemahaman dengan usia subjek penelitian.

Tabulasi Silang Variabel Tingkat Pemahaman dengan Jenis Kelamin

Hasil tabulasi silang variabel tingkat pemahaman dengan jenis kelamin subjek penelitian menunjukkan bahwa pada subjek laki-laki terdapat 6 subjek atau 5,4% yang memiliki tingkat pemahaman rendah, 74 subjek atau 66,1% yang memiliki tingkat pemahaman sedang, dan terdapat 32 subjek atau 28,6% yang memiliki tingkat pemahaman tinggi. Pada subjek perempuan terdapat 8 subjek atau 9,1% yang memiliki

tingkat pemahaman rendah, 68 subjek atau 77,3% yang memiliki tingkat pemahaman sedang, dan terdapat 12 subjek atau 13,6% yang memiliki tingkat pemahaman tinggi.

Secara keseluruhan terdapat 14 orang atau 7% yang memiliki tingkat pemahaman atas hak pekerja dalam UU 13/2003 yang rendah, 142 orang atau 71% yang memiliki tingkat pemahaman atas hak pekerja dalam UU 13/2003 yang sedang, dan terdapat 44 orang atau 22% yang memiliki tingkat pemahaman atas hak pekerja dalam UU 13/2003 yang tinggi.

Uji statistik terhadap variabel tingkat pemahaman dengan jenis kelamin menggunakan Cramer's yang hasilnya adalah 0,04. Adapun hasilnya memenuhi ketentuan $p < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa dapat diasosiasikan atau keterkaitan antara tingkat pemahaman dengan jenis kelamin subjek penelitian.

Tabulasi Silang Variabel Tingkat Pemahaman dengan Latar Belakang Pendidikan

Hasil tabulasi silang antara tingkat pemahaman dengan latar belakang pendidikan subjek penelitian menunjukkan bahwa pada kategori pendidikan lulusan SMP terdapat 2 subjek atau 20% yang memiliki tingkat pemahaman rendah, kemudian sebanyak 6 subjek atau 60% memiliki tingkat pemahaman sedang, dan sebanyak 2 subjek atau 20% yang memiliki tingkat pemahaman tinggi. Pada kategori pendidikan lulusan SMA sebanyak 12 subjek atau 7,2% yang memiliki tingkat pemahaman rendah, 125 subjek atau 74,9% yang memiliki tingkat pemahaman sedang, dan sebanyak 30 subjek atau 18% yang memiliki tingkat pemahaman tinggi. Pada kategori pendidikan lulusan Akademi Diploma tidak ada subjek yang memiliki tingkat pemahaman rendah, sebanyak 5 subjek atau 41,7% yang memiliki tingkat pemahaman sedang, dan sebanyak 7 subjek atau 58,3% yang memiliki tingkat pemahaman tinggi. Pada kategori pendidikan lulusan Sarjana S1 tidak ada subjek yang memiliki tingkat pemahaman rendah, sebanyak 6 subjek atau 54,5% yang memiliki tingkat pemahaman sedang, dan sebanyak 5 subjek atau 45,5% yang memiliki tingkat pemahaman tinggi.

Secara keseluruhan terdapat 14 orang atau 7% yang memiliki tingkat pemahaman atas hak pekerja dalam UU 13/2003 yang rendah, 142 orang atau 71% yang memiliki tingkat pemahaman atas hak pekerja dalam UU 13/2003 yang sedang, dan terdapat 44 orang atau 22% yang memiliki tingkat pemahaman atas hak pekerja dalam UU 13/2003 yang tinggi. Uji statistik terhadap variabel tingkat pemahaman dengan latar belakang

pendidikan menggunakan Kendall's tau yang hasilnya adalah 0,013. Adapun hasilnya memenuhi ketentuan $p < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan atau keterkaitan yang signifikan antara tingkat pemahaman dengan latar belakang pendidikan subjek penelitian.

Hasil analisis dan perhitungan data, maka peneliti menemukan bahwa pada skala tingkat pemahaman atas hak pekerja dalam UU 13/2003, sebagian besar subjek berada dalam kategori "sedang" yakni 142 subjek (71%). Rata-rata subjek yang memiliki tingkat pemahaman "sedang" didominasi oleh subjek pada kelompok usia 21-26 tahun, yang berjumlah 55 orang (73,3%). Rata-rata subjek yang memiliki tingkat pemahaman "sedang" didominasi oleh subjek yang berjenis kelamin perempuan, yang berjumlah 68 orang (77,3%). Rata-rata subjek yang memiliki tingkat pemahaman "sedang" didominasi oleh subjek yang memiliki latar belakang pendidikan SMA, yang berjumlah 125 orang (74,9%).

Pemahaman intelektual (*intelligence*) seseorang selalu mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan usia individu tersebut. Loehlin dan Spuhler berpandangan bahwa perkembangan taraf intelegensi ditentukan oleh pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari lingkungannya. Sejalan dengan Jean Piaget yang berpendapat bahwa usia dewasa muda dapat meningkatkan intelektualnya dengan cara terus menerus memperluas pengalaman belajarnya¹⁵. Dengan demikian, seiring bertambahnya usia maka pengalaman yang didapat juga semakin meningkat sehingga dapat berpengaruh pada pertambahan intelektual atau pengetahuan yang diperolehnya, akan tetapi pada usia tertentu kecepatan penerimaan suatu pengetahuan akan berkurang bukan kemampuan intelektual atau kecerdasan berpikir logisnya yang berkurang¹⁶. Dalam penelitian ini dibagi usia subjek dalam lima kelompok, dan didapati ada korelasi atau kesamaan dengan teori dimana subjek dengan kelompok usia 32-36 dan kelompok usia ≥ 37 tidak memiliki tingkat pemahaman dalam skala rendah, dibandingkan dengan kelompok usia yang lebih muda. Kedua kelompok usia tersebut memiliki tingkat pemahaman dalam skala sedang dan tinggi.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, (1993), *Perkembangan Intelegensi Anak dan Pengukuran IQ*, Angkasa, Bandung.

¹⁶ A. E. Sinolungan, (1997), *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*, Jakarta: Wirasari, h. 55.

Menurut Eci Ernawati¹⁷ dalam laporan penelitiannya, banyak ketentuan dalam UU 13/2003 yang mengatur secara khusus sebagai tambahan hak bagi pekerja perempuan yaitu hak cuti haid (Pasal 81), hak cuti melahirkan (Pasal 82), hak cuti menyusui (Pasal 83), hak atas fasilitas khusus dalam waktu kerja malam (Pasal 76 ayat (3)) dan lainnya. Oleh karena aturan-aturan ketenagakerjaan tersebut ditujukan untuk pekerja perempuan maka diasumsikan pekerja perempuan cenderung lebih paham akan hak pekerja dalam UU 13/2003. Dalam penelitian ini didapati adanya perbebedaan teori di mana jumlah subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki tingkat pemahaman yang tinggi dibandingkan subjek dengan jenis kelamin perempuan.

Menurut Tirtarahardja¹⁸, pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Tingkat pendidikan akan mempengaruhi kemampuan dan perkembangan seseorang secara berkesinambungan dan mengubah sikap serta cara berpikir ke arah yang lebih baik. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa subjek dengan latar belakang pendidikan tinggi (akademi dan sarjana) memiliki tingkat pemahaman yang tinggi dibanding dengan subjek yang memiliki latar belakang pendidikan menengah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa tingkat pemahaman pekerja kontrak *outsourcing* atas hak-hak pekerja dalam UU 13/2003 di wilayah Kota Surabaya termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 71% dari total populasi, yang dapat dikatakan sebagian besar didominasi dari kelompok usia 21-26 tahun sebesar 73,3%, berjenis kelamin perempuan sebesar 77,3%, dan memiliki latar belakang pendidikan SMA yang jumlahnya 74,9%. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada keterkaitan atau hubungan yang signifikan antara tingkat pemahaman seorang pekerja kontrak *outsourcing* dengan usia, dengan jenis kelamin, dan dengan latar belakang pendidikannya. Jadi semakin tua

¹⁷ Eci Ernawati, (2014), *Hak Pekerja Perempuan dan Hukum yang Mengatur Perlindungannya*, Laporan Penelitian Pelanggaran Hak Buruh Perempuan Dan Upaya Advokasi Buruh, TURC.

¹⁸ Umar Tirtarahardja dan La Sulo, (2005), *Pengantar Pendidikan Edisi Revisi*, Rineka Cipta, Jakarta, h. 273-274.

usianya dan semakin tinggi latar belakang pendidikannya maka memiliki tingkat pemahaman yang semakin tinggi pula. Kemudian populasi laki-laki juga menunjukkan lebih memiliki entusiasme yang lebih tinggi daripada pekerja perempuan dalam memahami hak-hak pekerja dalam UU 13/2003.

Saran

Bagi perusahaan *outsourcing*: Perusahaan perlu mengadakan kegiatan pertemuan secara terjadwal dan berkelanjutan dalam rangka memberikan sosialisasi dan materi terkait UU 13/2003 dan aturan-aturan terbaru tentang ketenagakerjaan sehingga pekerja dapat memiliki pemahaman yang semakin baik dan semakin tinggi. Bagi pekerja kontrak *outsourcing* Pekerja perlu meningkatkan entusiasme dan keinginan untuk belajar dan mencari tahu tentang informasi serta aturan-aturan terbaru terkait ketenagakerjaan, yang dapat diperoleh melalui internet sebagai platform yang mendukung keterbukaan dan kemudahan akses atas informasi publik. Jadi wawasan dan *mindset* pekerja dapat terbuka, tidak dangkal, dan tidak sekedar “ikut-ikutan” apa kata orang lain apalagi terprovokasi tanpa memahami dan mengerti aturan yang sebenarnya. Bagi Pemerintah lokal. Pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya, sebaiknya lebih maksimal dalam menjalankan fungsi pengawasan dengan turun lapangan untuk melakukan supervisi dan membangun kerjasama serta komunikasi dengan perusahaan-perusahaan *outsourcing* secara aktif dan berkala. Jadi Pemerintah tidak hanya pasif duduk dan menerima laporan saja. Bagi Penelitian selanjutnya, Peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan data demografis, yaitu masa kerja/lamanya bekerja, sebagai data deskriptif untuk dikaitkan dan dilakukan tabulasi silang dengan variabel tingkat pemahaman sehingga dapat dianalisa dan diketahui korelasi keduanya. Kemudian, peneliti selanjutnya juga dapat melanjutkan hasil penelitian ini dengan mengambil perusahaan-perusahaan *outsourcing* sebagai subjek sampel penelitian dengan penelitian kualitatif melalui teknik wawancara dan observasi agar diperoleh faktor-faktor yang akurat untuk mengetahui pengaruh terhadap tingkat pemahaman pekerjanya.

Daftar Pustaka

Agusmidah, (2010), *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor : PT. Ghalia Indonesia

- Durianto, Darmadi, dkk, (2001), *Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama
- Ernawati, Eci, (2014), *Hak Pekerja Perempuan dan Hukum yang Mengatur Perlindungannya*, Laporan Penelitian Pelanggaran Hak Buruh Perempuan Dan Upaya Advokasi Buruh, TURC
- HS, Salim, (2003), *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat di Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (1993), *Perkembangan Intelegensi Anak dan Pengukuran IQ*, Angkasa, Bandung
- Marzuki, Peter Mahmud, (2010) *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, 2010
- Sinolungan, A. E., (1997), *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*, Jakarta: Wirasari
- Suratman, (2010), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT Indeks
- Sutedi, Adrian, (2009), *Hukum Perburuhan*, Cetakan Pertama, Jakarta : Sinar Grafika
- Suwondo, Chandra (2003), *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Jakarta : Elex Media Komputindo
- Tirtarahardja, Umar, La Sulo, (2005), *Pengantar Pendidikan Edisi Revisi*, Jakarta : Rineka Cipta
- Yasar, Iftida (2012), *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Jakarta : Pelita Fikir Indonesia

Artikel Ilmiah

- Julianti, Lis, (2015), *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia*, Denpasar : Jurnal Advokasi Vol 5
- Sonhaji, (2017), *Beberapa Masalah Perlindungan Pekerja Outsourcing Berdasarkan Permennakertrans Nomor 9 Tahun 2012*, Semarang : Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Jilid 46 No 2

