

PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PKWT DAN OUTSOURCING

Oleh : Dyah Hartanti Purwitasari

A. Pengertian Penegakan Hukum

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakkan hukum inilah hukum itu menjadi kenyataan. Dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang harus selalu diperhatikan, yaitu:

1. Kepastian Hukum

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang konkrit. Bagaimana hukumnya suatu persoalan itulah yang harus berlaku, sehingga pada dasarnya tidak boleh ada penyimpangan. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

2. Kemanfaatan

Pelaksanaan atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Hukum dibuat untuk kepentingan masyarakat (manusia). Oleh karena itu pelaksanaan dan penegakan hukum harus memberi manfaat bagi masyarakat.

3. Keadilan

Masyarakat sangat berkepentingan dalam pelaksanaan atau penegakan hukum keadilan harus diperhatikan. Dalam pelaksanaan atau penegakan hukum harus adil. Hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum itu bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan.

Dalam menegakkan hukum harus ada kompromi antara ketiga unsur tersebut. Ketiganya harus mendapat perhatian secara proporsional dan seimbang. Berbicara mengenai hukum pada umumnya, yang terlihat hanyalah peraturan hukum dalam arti kaedah atau peraturan perundang-undangan terutama bagi para praktisi.

Undang-undang itu tidak sempurna, tidak mungkin undang-undang itu mengatur segala kegiatan kehidupan manusia secara tuntas. Ada kalanya undang-undang itu tidak lengkap atau tidak jelas. Sekalipun tidak lengkap atau tidak jelas undang-undang harus tetap dilaksanakan. Menurut Soerjono Soekanto, "Hakikat penegakan hukum yang sebenarnya terletak pada kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabar di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejawantah serta sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan pergaulan hidup".

Penegakan hukum dapat ditinjau dari sudut subyek maupun obyeknya. Penegakan hukum ditinjau dari sudut subyek terbagi dalam :

1. Penegakan hukum ditinjau dari sudut subyek dalam artian yang luas
Yaitu suatu upaya penegakan hukum yang melibatkan semua subyek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapapun yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku dengan arti lain menjalankan atau menegakkan aturan hukum.

2. Penegakan hukum ditinjau dari subyek dalam artian yang sempit
Yaitu penegakan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparat penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan tegaknya hukum itu, apabila diperlukan, aparat penegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan daya paksa.

Berbeda halnya dengan pengertian penegakan hukum bila ditinjau dari sudut obyeknya (hukumnya) terbagi dalam :

1. Pengertian yang mencakup makna dalam artian luas.
Yaitu penegakan hukum itu mencakup pada nilai-nilai keadilan yang terkandung dalam aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat.
2. Pengertian yang mencakup makna dalam artian sempit
Yaitu penegakan hukum itu hanya menyangkut penegakan peraturan formal atau tertulis.

B. Pengertian penegakan Hukum dalam arti Luas dan Sempit

Dari uraian diatas, dapat diulas secara khusus bahwa penegakan hukum dapat dijabarkan dalam arti luas yaitu berupa

pembinaan dan dalam arti sempit berupa upaya pemaksaan disertai sanksi yang dapat dipaksakan. Penerapan tahapan penegakan hukum meliputi:

1. Tahap Preventif Edukatif
2. Tahap Represif Non Justisia
3. Tahap Represif Justisia

Selain itu terkandung makna bahwa yang dimaksud dengan penegakan hukum itu kurang lebih merupakan upaya yang dilakukan untuk menjadikan hukum, baik dalam artian formil yang sempit maupun dalam artian materil yang luas, sebagai pedoman perilaku dalam setiap perbuatan hukum, baik oleh para subyek hukum yang bersangkutan maupun oleh aparaturnya penegakan hukum yang resmi diberi tugas dan kewenangan oleh undang-undang untuk menjamin berfungsinya norma-norma hukum yang berlaku dalam kehidupan masyarakat dan bernegara.

Seperti dikemukakan diatas, secara obyektif, norma hukum yang hendak ditegakkan mencakup pengertian hukum formal dan hukum materil. Hukum formal hanya berkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang tertulis, sedangkan hukum materil mencakup pula pengertian nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Setiap hubungan hukum terkandung didalamnya dimensi hak dan kewajiban secara paralel dan bersilang.

Hukum merupakan sistem, dengan kata lain hukum itu merupakan tatanan, suatu kesatuan yang utuh terdiri dari bagian atau unsur yang saling berkaitan erat satu sama lain. Keseluruhan tata hukum nasional disebut sistem hukum nasional, salah satu diantaranya adalah hukum ketenagakerjaan. Dalam pembangunan nasional dibidang ketenagakerjaan, faktor terpenting adalah pembangunan sumber daya manusia secara makro dan pembangunan masyarakat industri secara mikro yang bertujuan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Dalam pelaksanaan hubungan industrial diperlukan adanya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang terfokus, terarah dan berkepastian hukum dalam tatanan hukum positif sesuai dengan kebutuhan masyarakat industri, melalui penerapan yang mudah untuk dilaksanakan serta memuat sanksi bagi para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa yang tidak mengindahkan peraturan perundang-undangan tersebut.

C. Penegakan Hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam dunia hukum, perjanjian adalah salah satu perwujudan dari perikatan. Secara umum, yang dimaksud dengan perikatan adalah

suatu hubungan hukum (mengenai harta benda/objek perikatan) antara dua orang, di mana pihak yang satu diberi hak untuk menuntut objek perikatan, sedangkan pihak yang lain diwajibkan untuk memenuhi tuntutan atas objek perikatan tersebut. perikatan itu ada yang bersumber dari persetujuan/perjanjian dan ada yang bersumber dari undang-undang. Syarat sahnya suatu perikatan, meliputi:

1. Keinginan bebas dari para pihak yang dimaksud dengan keinginan bebas adalah bahwa masing-masing pihak dalam berkehendak melaksanakan perikatan di luar paksaan, ancaman dan segala tipu daya.
2. Kecakapan dari orang yang membuat perjanjian yaitu perjanjian harus dibuat oleh orang-orang yang secara hukum dianggap cakap untuk melakukan tindakan hukum.
Dalam hukum Indonesia ada beberapa orang yang dianggap tidak cakap untuk bertindak sendiri, sehingga harus diwakili, misalnya mereka yang di bawah umur, mereka yang berada dalam pengawasan (karena cacat, boros, dll) dan perempuan yang telah kawin (sekali pun dalam perkembangan sudah ada perubahan namun peraturan ini tetap bias gender, di mana jika seseorang perempuan membuat perjanjian harus sepengetahuan suaminya).

3. Adanya sesuatu (objek) yang diperjanjikan, yang dimaksudkan di sini bukanlah sesuatu yang fiktif, tetapi suatu objek atau tujuan perjanjian yang nyata.

4. Adanya sebab yang halal yaitu yang dimaksud dengan hal yang halal adalah sesuatu yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan, kaidah moral dan norma-norma yang berlaku umum sebagai kebiasaan serta peraturan perundang-undangan.

Perjanjian itu sah atau tidak, bisa dilihat dari syarat sahnya perjanjian tersebut dipenuhi atau tidak. Jika sudah dipenuhi maka perjanjian sah, dan secara hukum disebut sebagai undang-undang bagi para pihak, artinya mengikat bagi para pembuatnya. Perjanjian ini tidak dapat ditarik kembali kecuali disepakati oleh para pihak yang terlibat, atau ada alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Jika syarat-syarat tersebut tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut menjadi cacat dan dapat dibatalkan oleh hakim.

Dewasa ini perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi semakin cepat, perkembangan yang sedemikian rupa ini tentunya membawa dampak, baik positif maupun negatif.

Dampak positifnya antara lain adalah dengan adanya perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi yang semakin cepat, mendorong negara kita untuk mengejar ketertinggalan dalam bidang perekonomian maupun teknologi agar tidak tertinggal jauh dari negara-negara lain. Sedangkan dampak negatif antara lain adalah sedikit diulas dari sisi ketenagakerjaan, bahwa terjadi persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Dunia usaha diharuskan menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar, dimana pasar memerlukan respons yang cepat, fleksibel, efisien dan efektif dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Dalam kaitan itulah kemudian muncul fenomena kecenderungan mempekerjakan pekerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu. Dimana pekerja yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak akan memperoleh kompensasi berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja pada saat hubungan kerja berakhir.

Dalam pembuatan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, pekerja/buruh berada pada kedudukan atau posisi yang sangat lemah. Hal tersebut sangat berbeda dengan pembuatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pengusaha, dimana masing-masing pengusaha berada pada kedudukan yang setara atau kedudukan yang sama kuat.

Dengan kedudukan yang tidak setara dalam hubungan kerja, maka pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja buruh dengan pengusaha sering terjadi konflik atau perselisihan. Perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja pada umumnya adalah disebabkan oleh adanya pelaksanaan hak dan kewajiban yang tidak seimbang diantara kedua belah pihak. Untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan dalam rangka melindungi pekerja/buruh serta meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, diperlukan campur tangan negara dalam hal ini pemerintah untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha melalui peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja dan perlindungan pekerja/buruh, adalah :

1. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
3. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;

6. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai pengganti Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957;

Disamping undang-undang tersebut diatas, untuk melakukan pengawasan terhadap ditaatinya undang-undang ketenagakerjaan tersebut, terdapat 2 (dua) undang-undang yang mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan, yaitu :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan; dan
2. *Convention No.81 Convention Concerning Labour Inspection In Industri and Commerce* yang telah diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No.81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi) ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan.

Guna meminimalkan terjadinya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha sebagaimana uraian diatas khususnya terkait perjanjian kerja pemerintah telah mengesahkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang selama ini cenderung krusial bila dilihat dari sisi perlindungan adalah perjanjian kerja waktu tertentu.

Pada dasarnya perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Ketentuan pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Selain itu perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Bagi pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Pelanggaran terhadap ketentuan dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, "mempunyai akibat hukum bahwa demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu".

Pengaturan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu bila dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan adanya kepastian hukum. Guna menjamin ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan salah satunya adalah melalui pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen.

Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan secara prinsip juga telah ditegaskan dalam *Convention No.81 Convention Concerning Labour Inspection In Industri and Commerce*, dimana fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan harus:

1. Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja/buruh anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.
2. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum;
3. Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Pengawasan ketenagakerjaan terpadu adalah suatu sistem pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang merupakan rangkaian kegiatan, dimana dalam penerapan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan mempunyai tahapan penegakan hukum yang meliputi :

1. Tahap Preventif Edukatif
2. Tahap Represif Non Justisia
3. Tahap Represif Justisia

Untuk penegakan hukum dalam perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan melalui tahap preventif edukatif atau bisa dikatakan melalui pembinaan kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif mentaati peraturan perundang-undangan. Tahapan preventif edukatif didasarkan atas adanya: 1. informasi 2. pengaduan 3. pemeriksaan rutin Pelaksanaan tahap preventif edukatif dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan melalui pemeriksaan dan pengujian baik melalui pembinaan secara langsung/lisan. maupun yang dituangkan dalam dalam bentuk nota pemeriksaan/tertulis (hasil temuan baik yang bersifat negatif maupun positif yang diperoleh dari pemeriksaan dan pengujian). D. Penegakan Hukum terhadap Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain (Outsourcing) Terminologi outsourcing diadopsi dari ketentuan dalam dalam Pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang ke satu (pemborong) mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain (yang memborongkan) dengan menerima bayaran tertentu. Khusus dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tidak dikenal istilah outsourcing yang merupakan	istilah dalam sistem hukum Common Law dari anglosaxon yang menyandang arti pendelegasian pelaksanaan pekerjaan/paket kegiatan dengan kata lain Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara eksplisit tidak ada istilah outsourcing, tetapi prakteknya, outsourcing dimaksud dalam undang-undang ini dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu : 1. pemborongan pekerjaan, dan 2. penyediaan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66. Praktek outsourcing dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan sebagai berikut: 1. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis; 2. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan, diharuskan memenuhi syarat-syarat : a. bagian pekerjaan yang tersebut dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama ; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung.
--	--

Semua persyaratan diatas bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat dioutsourcingkan.

• Perusahaan penerima pemborongan harus berbadan hukum. Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pemborongan yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya sehingga pekerja/buruh menjadi terlantar. Oleh karena itu berbadan hukum menjadi sangat penting agar tidak bisa menghindar dari tanggung jawab. Dalam hal perusahaan penerima pemborongan tidak memenuhi ketentuan mengenai persyaratan sebagaimana dimaksud diatas dan ketentuan mengenai perusahaan penerima pemborongan yang harus berbadan hukum maka demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan.

Hubungan kerja yang terjadi pada outsourcing adalah antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan dan di tuangkan dalam Perjanjian Kerja tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (tetap) dan bukan kontrak, akan tetapi

dapat pula dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak) apabila memenuhi semua persyaratan baik formal maupun materiil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian maka hubungan kerja pada outsourcing tidak selalu dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu, apalagi akan sangat keliru kalau ada yang beranggapan bahwa outsourcing selalu dan atau sama dengan perjanjian kerja waktu tertentu, dua hal yang konteksnya berbeda.

Dalam pelaksanaan penyediaan jasa pekerja/buruh, perusahaan pemberi kerja tidak boleh memperkerjakan pekerja /buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh di gunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan di maksud antara lain :

1. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*),
2. usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*),
3. usaha tenaga pengaman/satuan pengamanan (*security*),
4. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyedia angkutan pekerja/buruh.

Di samping persyaratan yang berlaku untuk pemborongan pekerjaan, perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh bertanggung jawab dalam hal perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

Pengaturan pelaksanaan outsourcing sama dengan pengaturan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu bila dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan yang di sebutkan di atas adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan outsourcing dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, sehingga adanya anggapan bahwa hubungan kerja pada outsourcing selalu menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Kontrak sehingga mengaburkan hubungan industrial adalah tidak benar. Pelaksanaan hubungan kerja pada outsourcing telah diatur secara jelas dalam Pasal 65 ayat (6) dan (7) dan Pasal 66 ayat (2) dan (4) UU Ketenagakerjaan. Memang pada keadaan tertentu sangat sulit untuk mendefinisikan/menentukan jenis pekerjaan yang dikategorikan penunjang. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan persepsi dan adakalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut. Di samping itu bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dan beberapa perusahaan multi nasional dalam era globalisasi ini membawa bentuk baru

pola kemitraan usahanya, menambah semakin kompleksnya kerancuan tersebut. Pengaturan outsourcing dalam undang-undang ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu untuk menjamin pelaksanaan outsourcing dapat terlaksana secara baik dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diperlukan pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kewenangan dalam mengawasi berlakunya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Untuk penegakan hukum dalam pelaksanaan outsourcing sama halnya dengan pelaksanaan penegakan hukum dalam perjanjian kerja waktu tertentu yaitu dilaksanakan melalui tahap preventif edukatif (pencegahan/pembinaan) kepada pengusaha dan pekerja/buruh. Begitu juga dengan tindakan preventif edukatif tersebut didasarkan atas adanya:

1. informasi
2. pengaduan
3. pemeriksaan rutin

Pelaksanaan tahap preventif edukatif dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan melalui riksa uji yang dituangkan dalam bentuk nota pemeriksaan.

E. Kebijakan Penegakan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing Kedepan.

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mempunyai arti yang penting, mengingat tujuan dari peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan terletak pada pelaksanaannya.

Untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan tersebut dibutuhkan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tepat dan berdayaguna sehingga mampu mewujudkan tatanan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan, sejahtera dan berkepastian hukum. Pengawasan ketenagakerjaan dimaksud adalah pengawasan ketenagakerjaan yang eksistensinya didasarkan pada Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.

Penegakan hukum oleh pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilakukan pada tindakan preventif edukatif. Kendala penegakan hukum pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain dalam arti sempit adalah

ketiadaan sanksi yang dapat dipaksakan bagi para pihak.

Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 mengatur bahwa pengawasan ketenagakerjaan diadakan guna :

1. Menjamin berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan pada khususnya;
2. mengumpulkan bahan-bahan keterangan soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan;
3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepada undang-undang atau peraturan lainnya.

Sejalan dengan fungsi pengawasan ketenagakerjaan seperti tersebut diatas, pegawai yang menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan juga dapat diberi kewenangan untuk melakukan penyidikan terhadap tindak pidana pelanggaran dan kejahatan di bidang ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan fungsi penegakan hukum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Agar penegakan hukum dapat tercapai secara efektif, maka dalam penerapannya dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Peraturan perundang-undangan dalam hukum positif

2. Penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum. 3. Sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. 4. Masyarakat, lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. 5. Kebudayaan, yaitu hasil karya , cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup (Soekanto dalam Syahrani, 1991 :173) Diharapkan kedepan, penegakan hukum terhadap peraturan ketenagakerjaan khususnya mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dan peraturan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (outsourcing) lebih memberikan jaminan kepastian hukum dengan:	1. perlu adanya kesepakatan seluruh stake holder (pemerintah, pengusaha, pekerja dan masyarakat) tentang "terminologi penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain"; 2. ketentuan tentang "terminologi jenis-jenis pekerjaan utama (<i>core business</i>) dan penunjang". 3. penyempurnaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I No.100/Men/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dengan penguatan substansi materi Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I tersebut. 4. perlu adanya pengaturan sanksi sebagai hukum publik dalam pelaksanaan. Demikian, kiranya bermanfaat, Selamat bekerja. Dyah Hartanti Purwitasari, Ditjen Binwasnaker Depnakertrans
---	--