

EKSISTENSI *OUTSOURCING* DAN KERJA KONTRAK DARI PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA

Yohanes Suhardin¹²³

Universitas Katolik Santo Thomas Sumatera Utara Medan

Abstract

Worker's right to decent work, receive adequate remuneration, obtain social security, and awarded pension are among the most important basic right of workers. The opportunity to enjoy those basic rights, however, will be diminished in the case of workers being employed on the basis of temporary work contract. In such a legal situation, workers lose the benefit of protection accorded by the law, face uncertainty in regard to their future, and at any time face the risk of being discharged without compensation. From a human rights perspective, the legal situation created by the use of temporary work contracts may created the unavoidable risk of Infringement and violation of workers' social and economic rights.

A. PENDAHULUAN

Masalah *outsourcing* terus mengemuka setiap kali pekerja¹²⁴ memperingati hari buruh sedunia (May Day) yang setiap tahun di rayakan pada tanggal 1 Mei. Tuntutan para pekerja dari tahun ke tahun hampir sama agar sistem dan *outsourcing* dan kerja kontrak segera dihapuskan. Beberapa tahun terakhir ini pekerja bukan hanya merasakan kian menurunnya kesejah-

teraan, akibat terus menurunnya upah riil dan daya beli, tetapi juga merasa tidak nyaman akibat tidak adanya jaminan dan kepastian hidup akan masa depan. Di samping itu, juga semakin menguatnya praktik eksploitasi terhadap pekerja meskipun Indonesia sudah memasuki era reformasi, tetapi tetap terasa suasana seperti ketika berada dalam rezim neoliberalisme,¹²⁵ melalui apa yang disebut dengan sistem *outsourcing* dan kerja kontrak.

¹²³ Dosen pada Fakultas Hukum Universitas Katolik Santo Thomas Sumatera Utara Medan. Kandidat Doktor Ilmu Hukum pada Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.

¹²⁴ Penulis cenderung menggunakan istilah pekerja dalam artikel ini. Namun istilah buruh tetap dipergunakan jika penulis mengutip dari undang-undang dan kalangan ahli terkait.

¹²⁵ Menurut I Basis Susilo, neoliberalisme itu adalah sebuah pemikiran, sebuah gerakan, sebuah upaya yang sistematis, mendunia untuk menguntungkan pemodal dengan cara membuka semua ikatan primordial, yaitu ikatan kolektif buruh, nasionalisme, etnis. Jadi neoliberalisme itu tidak suka dengan rasa kebangsaan atau nasionalisme, kekuatan kolektif serikat buruh, dan kekuatan kolektif rakyat lainnya. Kalau kita mengengker neoimperialisme yang menguasai secara fisik, sedangkan neoliberalisme ini tidak harus menguasai negara tetapi ia menguasai undang-undang, pola pikir, dan budaya. Lihat Pilar Media Pembebasan dan Solidaritas, Vol. 7 Tahun IV. Juni-Juli 2007. Hal. 5.

Umumnya tuntutan buruh meliputi, kenaikan upah yang layak atau disebut upah minimum nasional, penghapusan sistem *outsourcing*, penurunan harga sebagai kebutuhan pokok dan pembubaran pengadilan hubungan industrial. Di Indonesia umumnya 50 sampai dengan 60% buruh berstatus tenaga kontrak.¹²⁶ Penghapusan sistem *outsourcing* dan kerja kontrak ini menjadi salah satu tuntutan sentral ke kelompok buruh yang tergabung dalam Aliansi Buruh Menggugat (ABM) dalam aksi demo besar-besaran yang mereka gelar pada Hari Buruh Sedunia 1 Mei 2008 lalu. Mereka juga mendesak pemerintah untuk segera menurunkan harga-harga, memperbaiki upah buruh, dan memperlakukan upah layak nasional.¹²⁷

Tema aksi demo pekerja dari tahun ke tahun tetap mengedepankan masalah *outsourcing* dan kerja kontrak, sebab *outsourcing* dan kerja kontrak masih banyak diterapkan di perusahaan-perusahaan Indonesia. Dilihat dari sisi perusahaan, *outsourcing* dan kerja kontrak menguntungkan perusahaan, sebab pihak perusahaan sewaktu-waktu dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pihak perusahaan biasanya juga tidak membayar Tunjangan Hari Raya (THR), dengan alasan bukan karyawan tetap.

Outsourcing yang diterapkan

perusahaan-perusahaan Indonesia sesungguhnya mengikuti pola penerimaan tenaga kerja di perusahaan-perusahaan asing yang disebut *Multinational Cooperation* (MNC) ataupun yang disebut *Transnational Cooperation*. Mengingat masih tingginya angka pengangguran di Indonesia, maka pola penerimaan tenaga kerja dengan cara *outsourcing* dan kontrak kerja tetap eksis. Ini terbukti dari permintaan untuk mendapatkan pekerjaan tergolong tinggi meskipun dalam status *outsourcing* kontrak kerja. Persoalan selanjutnya adalah para pekerja *outsourcing* dan kontrak kerja ini kemudian menuntut agar pihak perusahaan menerima mereka menjadi karyawan tetap dan membayar Tunjangan Hari Raya (THR).¹²⁸

Menanggapi kondisi tersebut, Benny A. Susetyo mengatakan, "nasib buruh semakin ternistakan karena keserakahan juragannya dan kebijakan pemerintah yang membiarkan praktik *outsourcing* yang kerap tak manusiawi".¹²⁹ Tepatlah apa yang dikatakan Robert Cooter bahwa sudah menjadi sifat pengusaha untuk terus melakukan efisiensi dan memaksimalkan hasil usaha.¹³⁰ Efisiensi oleh pengusaha ternyata berakibat jauh bagi para pekerja lebih-lebih pekerja untuk waktu tertentu termasuk pekerja kontrak *outsourcing*.¹³¹ Pengusaha hanya semata-

¹²⁶ Kompas, 2 Mei 2008. Lihat juga Pilar Media Pembebasan dan Solidaritas, Vol. 7 Tahun 1V Juni-Juli 2008 memberitakan bahwa "penerapan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* di lima kota di Jawa Timor terjadi pada semua jenis industri yang hampir 60% buruhnya dipekerjakan dengan sistem kontrak dan *outsourcing*".

¹²⁷ Kompas, 30 April 2008.

¹²⁸ Kompas, 28 September 2007.

¹²⁹ Benny A. Susetyo. "Masih Saktikah Pancasila Kita". Artikel dalam Harian Umum Kompas, 2 Juni 2008 Hal. 6.

¹³⁰ Robert Cooter. 1998. *Law and Economic*. Illinois: Scot Foresman & Co, 1998. Hal. 12.

¹³¹ Gunarto Suhardi. 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta Universitas Atma Jaya. Hal. 25.

mata berorientasi kepada keuntungan dan mengabaikan hak-hak normatif pekerja.

Outsourcing (sistem kontrak) ditolak/ditentang karena hal ini merupakan pola perbudakan jaman modern yang harus ditentang. Dengan pola tersebut posisi pekerja akan sangat lemah. Sampai dengan saat ini kondisi pekerja di Indonesia masih tertindas, karena hak-haknya tidak dipenuhi oleh pengusaha. Sistem *outsourcing* dan kerja kontrak telah merugikan hak bagi pekerja secara keseluruhan. Fakta selama ini yang selalu dikeluhkan buruh adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dari perusahaan, tanpa memenuhi kewajiban sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dengan status pekerja *outsourcing* dan kerja kontrak, maka pihak perusahaan tidak mempunyai kewajiban yang harus dipenuhinya seperti pesangon atau uang cuti maupun pemberian jaminan keselamatan kerja. Walaupun ada perusahaan yang mendaftarkan pekerja pada Jamsostek, sering terjadi manipulasi data. Jumlah pekerja yang didaftarkan sebagai peserta Jamsostek tidak sebanding dengan kenyataan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka yang menjadi permasalahan adalah *pertama*; apakah pola perekrutan tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* dan kerja kontrak yang di praktikkan perusahaan-perusahaan di Indonesia bertentangan dengan hak-hak asasi manusia? *Kedua*; apakah akses dari sistem *outsourcing* dan kerja kontrak terhadap pekerja?

B. PEMBAHASAN

A. Pengertian *Outsourcing*, Kerja Kontrak dan Dasar Hukumnya.

Menurut Black's Law Dictionary, *Outsourcing agreement: An agreement, to handle substantially all of a party's business requirements, esp. in the areas of data processing and information management*.¹³² Bahwasanya perjanjian kerja kontrak adalah perjanjian untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yg dilakukan oleh pihak perusahaan kerja kontrak.

Sementara itu Maurice F. Grever II mendefinisikan "*outsourcing is the act of transferring some of a company's recurring internal activities and decision rights to outside provider, as set forth in a contract. Because the activities are recurring and a contract is used, outsourcing goes beyond the use of consultants. As a matter of practice, not only are the activities transferred, but the factor of production and decision rights often are, too. Factors of production are the resources that make the activities occur and include people, facilities, equipment, technology, and the other asset. Decision rights are the responsibility for making decision over certain of the activities transferred*".¹³³ Perjanjian kerja kontrak adalah kegiatan perekrutan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yang tidak dapat dilakukan oleh buruh tetapnya. Untuk mendapatkan tenaga kerja kontrak ini perusahaan berhubungan dengan perusahaan tenaga kerja kontrak. Dalam praktik

¹³² Bryan A. Garner. 1999. *Black's Law Dictionary. Seventh Edition*. West Group: St. Paul, Minn. Hal. 1129

¹³³ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto. 2003. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasind Hal. 2.

nya, *outsourcing* itu tidak hanya untuk melakukan pekerjaan tertentu, tetapi juga untuk kegiatan produksi.

Shreeveport Management Consultancy, *outsourcing* adalah "The transfer to a third party of the continous management responsibility for the provision of a service governed by a service level agreement".¹³⁴ Penyaluran tenaga kerja kepada pihak ketiga yang bertanggungjawab terhadap kelangsungan tenaga kerja. Secara umum *outsourcing* berarti usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan.¹³⁵

Dasar hukum *outsourcing* dapat dilihat dalam Pasal 64, 65 dan 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya UUK). Dalam Pasal 64 secara tidak langsung disinggung mengenai *outsourcing* yaitu "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". Selanjutnya dalam Pasal 65 disebutkan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1). Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dimaksud, harus memenuhi syarat-syarat *pertama*; dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. *Ke*

dua; dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan. *Ketiga*; merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan *keempat*; tidak menghambat proses produksi secara langsung (ayat 2). Kemudian dalam pasal 66 ayat (1) disebutkan "pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

B. Eksistensi *Outsourcing* dan Kerja Kontrak dari Perspektif HAM

Eksistensi pasal-pasal yang mengatur *outsourcing* dalam UUK tersebut di atas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan HAM¹³⁶ seperti Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UUHAM) dan berbagai konvensi internasional tentang HAM. Sebelum ditetapkannya UUHAM, hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan jaminan atas pekerjaannya sudah dituangkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu dalam Pasal 27 yang menyebutkan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ Sonhaji. "Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme *Outsourcing* Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" Artikel dalam Jurnal Masalah-Masalah Hukum. Semarang Fakultas Hukum Undip, Vol. 36 No. 2 April - Juni 2005. Hal. 111.

¹³⁶ Pasal 1 butir 1 UUHAM disebutkan bahwa "hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahNya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara dan pemerintah, di setiap orang demi kehormatan serta dan melindungi harkat dan martabat manusia.

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" (ayat 2). Selanjutnya dalam Pasal 28 UUD 1945 mengatur se cara lebih tegas tentang HAM yaitu dalam Bab XA. Pasal 28D adalah pasal yang sangat terkait langsung dengan pekerja yang isinya ber bunyi: "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Pasal 28H mengatakan "setiap orang berhak hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan (ayat 1). Ayat (3) menyebutkan "setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang ber martabat". Ayat (4) "setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun.

Berdasarkan berbagai konvensi internasional dapat juga ditegaskan bahwa eksistensi *outsourcing* adalah bertentangan dengan HAM seperti Deklarasi Umum PBB atau *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) yang dicetuskan pada tanggal 10 Desember 1948 di Paris Perancis. Semua pasal Deklarasi Umum tentang Hak Asasi Manusia (DUHAM) tentu saja berbicara bagi buruh, karena buruh

juga manusia.¹³⁷ Namun, hak-hak yang bersentuhan langsung dengan persoalan perburuhan tertera secara lebih rinci pada Pasal 23 DU HAM. Antara lain menyatakan bahwa setiap orang tanpa diskriminasi berhak atas pekerjaan, upah, kondisi kerja yang baik, kesetaraan tanpa diskriminasi. Hak atas pekerjaan yang di dalamnya melekat dengan upah harus dimaknai sebagai pekerjaan tetap untuk waktu yang lama, bukan pekerjaan waktu tertentu yg singkat seperti *outsourcing* dan kerja kontrak.

Pembicaraan mengenai upah¹³⁸ akan sangat cepat naik ke permukaan dan bisa mengundang suasana emosional. Hal ini bisa dimengerti, sebab upah langsung berhubungan dengan pendapatan buruh atau haknya yang paling kelihatan. Meskipun ada banyak faktor lain, pembicaraan persoalan perburuhan identik dengan persoalan upah.¹³⁹ Buruh yang secara formal telah memasukkan dirinya dalam satu hubungan kerja mengharapkan upah sebagai hasil kerjanya".

Sejalan dengan vitalnya fungsi upah bagi kehidupan buruh, pelanggaran HAM pun sangat berhubungan dengan jumlah dan prosedur sampainya upah tersebut kepada yang berhak, yakni buruh. Standar upah buruh beragam (sulit mengatakan "berkembang") dari masa ke masa. Ada masa di mana standar upah buruh dihitung sesuai *teori*

¹³⁷ Armada Riyanto (Editor). 2001. *HAM Telah Filosofis Teologis*. Seri Filsafat Teologi Widya Sasana Malang: STFT Widya Sasana. Hal. 108.

¹³⁸ Menurut Pasal 1 butir 30 UUK upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional selain menggunakan istilah upah juga menggunakan istilah gaji (Pasal 1 butir 13).

¹³⁹ *Ibid.* 108-109

upah besi,¹⁴⁰ yang menyatakan bahwa upah buruh cukup diberikan sebatas untuk hidup. Ini sangat mirip dengan yang disebut kebutuhan fisik minimum (KFM). Di situlah buruh hanya dihitung sebagai fisik pendukung industri. Manusia benar-benar diturunkan dan disejajarkan dengan alat produksi.¹⁴¹

Padahal setiap orang yang bekerja berhak atas imbalan yang adil dan menguntungkan yang menjamin suatu eksistensi yang layak bagi martabat manusia untuk dirinya sendiri dan keluarganya, dan dilengkapi manakala perlu oleh sarana perlindungan sosial lainnya. Setiap orang berhak untuk beristirahat dan menikmati waktu senggang, termasuk pembatasan jam kerja yang wajar serta liburan berkala yang di sertai upah (Pasal 24 DUHAM). Setiap orang berhak atas suatu standar kehidupan yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraan dirinya serta keluarganya, termasuk makanan, pakaian, rumah, dan perawatan kesehatan serta pelayanan-pelayanan sosial yang diperlukan, dan hak atas keamanan pada masa menganggur, sakit, tidak mampu bekerja, menjanda, lanjut usia, atau kekurangan nafkah lainnya dalam keadaan-keadaan berada di luar kekuasaannya.

Eksistensi sistem *outsourcing* dan kerja kontrak tidak memberikan jaminan masa depan yang jelas dan pasti, selain tidak menerima THR, mereka juga tidak akan menerima berbagai tunjangan lainnya terutama tunjangan atau dana hari tua atau pensiun, ataupun jaminan

sosial tenaga kerja (Jamsostek). Mereka hanya semata-mata menerima upah. Ketiadaan mendapatkan hak-hak karyawan selain upah itu sebenarnya merupakan bentuk pelanggaran HAM, khususnya yang berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh yaitu jaminan atas pekerjaan. Hal ini tersurat dalam Pasal 38 UHAM yang menyatakan: "Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak (Ayat 1)". Selanjutnya dikatakan, "Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan" (ayat 2). Ayat (3): setiap orang, baik pria maupun wanita, yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama. Ayat (4) setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Dalam gagasan *ongoing formation* tidaklah cukup bahwa manusia dapat memenuhi kebutuhannya, apalagi kalau dibatasi pada kebutuhan pokok, tetapi juga berhak untuk berkembang lebih lanjut.¹⁴² Ini berarti dapat memenuhi hak-haknya yang asasi, karena pelbagai kebutuhan adalah mutlak, artinya harus dipenuhi, kalau tidak, akan timbul gangguan berat bahkan kematian.¹⁴³ Hidup sesuai dengan mar

¹⁴⁰ Sepakat No. 02/XI/2000. Hal. 11.

¹⁴¹ *Ibid.* 110.

¹⁴² Piet Go, dkk. 2004. *Etos & Moralitas Politik*. Yogyakarta: Kanisius. Hal. 38.

¹⁴³ *Ibid.*

tabat manusia tidak hanya berarti memenuhi kebutuhan, apalagi se saat, tetapi juga segala yang perlu atau bermanfaat untuk berkembang. Bukankah dewasa ini makin disadari pemenuhan kebutuhan manusia, tidak hanya yang mini mal untuk hidup, tetapi juga lebih dari pada itu untuk berkembang.

C. Menghambat Kesejahteraan Buruh

Menyangkut kesejahteraan buruh itu adalah bagian dari hak asasi manusia bidang hak-hak ekonomi, sosial dan budaya,¹⁴⁴ yang di atur dalam Konvensi Internasional Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Indonesia telah meratifikasi konvensi tersebut dengan ditetapkan nya UU No. 11/2005 tentang Penge sahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Pada bagian III dari Konven si Internasional ini yaitu dari pasal 6 sampai dengan 12 mengatur hal-hal yang berhubungan dengan pekerja/ buruh. Namun, penegasan secara khusus terdapat dalam Pasal 7 yang menyatakan, "negara pihak pada kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan khususnya menjamin *pertama*; ba yaran yang memberikan semua pe kerja, sekurang-kurangnya (a) upah yang adil dan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang senilai tan pa perbedaan dalam bentuk apa pun, khususnya bagi perempuan yang harus dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. (b) kehidupan yang layak

bagi mereka dan keluarga mereka, sesuai dengan ketentuan-ketentuan kovenan ini. *Kedua*; kondisi kerja yang aman dan sehat. *Ketiga*; ke sempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke jen jang yang lebih tinggi, tanpa di dasari pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan. *Keem pat*; istirahat, liburan dan pembatas an jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan gaji maupun imbal an-imbalan lain pada hari libur umum. Dengan penerapan pola *out sourcing*, maka point-point tersebut sulit sulit dinikmati oleh para peker ja/buruh, yang berarti terjadi pelang garan HAM terhadap para pekerja/ buruh khususnya dalam bidang ekonomi.

Terus menurunnya kesejah teraan buruh/pekerja ini, sedikit banyak juga menjelaskan fenomena perjuangan buruh yang belum ber geser dari isu perbaikan kesejahteraan dan pemenuhan hak-hak nor matif mereka. Bahkan, bagi banyak pekerja dan calon pekerja, isunya bukan lagi kesejahteraan, tetapi bagaimana sekadar bisa masuk atau tetap bertahan di pasar kerja (*job security*). Berdasarkan jajak pendapat yang dilakukan Litbang Kompas, 29-30 April 2008, diketahui 80,3% responden menyatakan bah wa penetapan upah minimum meng untungkan pengusaha. Selanjutnya 85,6% responden menyatakan bah wa peran pemerintah dalam mem perjuangkan kesejahteraan buruh belum memuaskan. Demikian juga peran Partai Politik, 87,2% respon den menyatakan belum memuaskan 87,2%.¹⁴⁵ Berdasarkan jajak penda pat tersebut diketahui bahwa kebi-

¹⁴⁴ L G. Sarawati, dkk. 2006. *Hak Asasi Manusia, Teori, Hukum, Kasus*. Jakarta: Filsafat UI Press. Hal. 456

¹⁴⁵ Kompas, 5 Mei 2008.

jakan pemerintah dan dukungan partai politik di bidang ketenagakerjaan belum berpihak kepada pekerja/buruh, sehingga kesejahteraan buruh masih memprihatinkan. Eksistensi UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan salah produk hukum belum bisa membawa pekerja ke kondisi ekonomi yang lebih baik apalagi ke tingkat kesejahteraan.

Adanya ketentuan *outsourcing* dan kerja kontrak yang tersebar di dalam berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan justru menghambat pekerja mendapatkan kesejahteraan. Padahal, hukum seyogyanya memegang peranan penting dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat (*bonum commune communitatis*) atau untuk kebaikan umum (*probo no publico*). Terkait dengan itu Jeremy Bentham dan John Stuart Mill menyatakan "*the greatest happiness of the greatest number*",¹⁴⁶ bahwasanya tujuan hukum tentu saja termasuk undang-undang di bidang ketenagakerjaan adalah untuk memberikan kebahagiaan yang sebesar-besarnya kepada jumlah sebanyak-banyaknya. Artinya hukum membahagiakan sebanyak mungkin anggota masyarakat. Tujuan yang lebih jauh dari lahirnya negara modern adalah terwujudnya kesejahteraan dan kebahagiaan masyarakat. Masyarakat merasa kurang bahagia bila hukum hanya melindungi dan memberi keleluasa-

an kepada individu dan tidak memperhatikan kebahagiaan masyarakat.¹⁴⁷ Kembali lagi ke filosofi negara hukum, "hukum adalah untuk manusia".¹⁴⁸

Sesungguhnya hukum pada hakikatnya untuk mengantarkan masyarakat kepada kesejahteraan dalam hidupnya, yang oleh Jeremy Bentham disebut kebahagiaan. Hanya saja, di kebanyakan negara terutama di negara-negara berkembang peranan tersebut tidak menjadi kenyataan, demikian juga di Indonesia, hukum belum berperan dalam mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaan masyarakat. Relevan dengan hal tersebut Marcus Tullius Cicero (106 – 43 SM), mengatakan "*Salus populi suprema lex esto*", hendaknya kesejahteraan rakyat menjadi hukum tertinggi.¹⁴⁹ Jika hal tersebut sudah terwujud, barulah dapat dikatakan bahwa hukum bermanfaat untuk kehidupan manusia.¹⁵⁰

Dengan demikian, menjadi tugas dan kewajiban negaralah dalam mewujudkan dan mengimplementasikan amanat baik Pembukaan maupun Batang Tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu terciptanya kesejahteraan masyarakat atau yang sering disebut dengan "masyarakat yang adil dan makmur". Oleh karena itu, pemerintah yang mewakili negara dalam membuat undang-undang harus sungguh-sungguh memerhatikan 2 (dua)

¹⁴⁶ J.W.Harris. *Legal Philosophies*. London: Butterworths. Hal. 36. Lihat juga Roscou Pound. 198 *Pengantar Filsafat Hukum*. Jakarta: Brahtara. Hal. 42.

¹⁴⁷ Satjipto Rahardjo. 2006. *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas. Hal. 11.

¹⁴⁸ Satjipto Rahardjo. 2008. *Lapisan-Lapisan dalam Studi Hukum*. Malang: Bayumedia. Hal. 74.

¹⁴⁹ B. J. Marwoto & H. Witdarmono. *Proverbia Latina. Pepatah-Pepatah Bahasa Latin*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas. Hal. 237.

¹⁵⁰ Satjipto Rahardjo. 2007. *Biarkan Hukum Mengalir. Catatan Kritis tentang Pergulatan Manusia dan Hukum*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas. Hal. 150.

hal yang telah dijelaskan di atas yaitu hukum hendaknya membuat sejahtera dan bahagia masyarakat serta hukum yang diciptakan harus berpihak kepada masyarakat dan itulah yang disebut "hukum untuk manusia". Dengan demikian, negara hukum Indonesia adalah negara hukum yang membahagiakan rakyatnya.¹⁵¹

Sering juga terjadi, undang-undang yang ada dari awal sudah tidak berpihak kepada masyarakat luas seperti kaum buruh dalam hal ini UU No. 13 Tahun 2003 tetapi justru berpihak kepada kepentingan segelintir orang seperti pengusaha. Benar kata Plato (427-347 SM), filsuf Yunani bahwa untuk menciptakan ketenteraman dan kesejahteraan di sebuah negara, hendaklah keadilan yang memerintah di negara tersebut.¹⁵² Menanggapi Plato, John Rawls¹⁵³ mengatakan, sebuah masyarakat tertata dengan baik ketika masyarakat tersebut secara efektif diatur oleh konsepsi publik mengenai keadilan dan ketika dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Konsepsi publik keadilan yakni, masyarakat di mana (1) setiap orang menerima dan mengetahui bahwa orang lain menganut prinsip keadilan yang sama, serta (2) institusi-institusi sosial dasar yang ada umumnya sejalan dengan prinsip-prinsip tersebut.

C. SIMPULAN

A. Pola perekrutan tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* dan kerja kontrak dalam perusahaan-

perusahaan di Indonesia pada hakikatnya merupakan pelanggaran HAM, baik yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan nasional maupun dalam berbagai konvensi internasional. Sebagian hak-hak normatif tidak diterima pekerja seperti hak atas jaminan sosial dan hak atas hari tua.

B. Pola perekrutan tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* dan kerja kontrak menghambat terwujudnya kesejahteraan pekerja. Sebab, pendapatan pekerja hanya terbatas pada upah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Cooter, Robert. 1998. *Law and Economic*. Illionis: Scot Foresman & Co.
- Garner A, Bryan. 1999. *Black's Law Dictionary*. Seventh Edition. West Group: St. Paul Minn, United State of America.
- Go, Piet dkk. 2004. *Etos & Moralitas Politik*. Yogyakarta: Kanisius.
- Harris, J.W. 1980. *Legal Philosophies*. London: Butterworths.
- Indrajit, Richardus Eko dan Djokopranoto, Ricahrdus. 2003. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo.
- Lopa, Baharuddin. "Penegakan Hukum Untuk Kemakmuran". Artikel dalam Forum Keadilan: Nomor 18, Tahun V, 16 Desember 1996.
- Marwoto, B.J, Witdarmono, H. 2004.

¹⁵¹ J Satjipto Rahardjo. 2008. *Negara Hukum Yang Membahagiakan Rakyatnya*. Yogyakarta: Genta Pres Hal. 100.

¹⁵² Baharuddin Lopa. 2001. *Kejahatan Korupsi dan Penegakan Hukum*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas Hal. 131.

¹⁵³ John Rawls. 2006. *Teori Keadilan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal. 5.

- Proverbia Latina*.
Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Pound, Roscou. 1989. *Pengantar Filsafat Hukum*. Diterjemahkan oleh Mohamad Radjab. Jakarta: Brahtara.
- Satjipto Rahardjo. 2006. *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Satjipto Rahardjo. 2007. *Biarkan Hukum Mengalir. Catatan Kritis tentang Pergulatan Manusia dan Hukum*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Satjipto Rahardjo. 2008. *Negara Hukum Yang Membahagiakan Rakyatnya*. Yogyakarta: Genta Press.
- Satjipto Rahardjo. 2008. *Lapisan-Lapisan dalam Studi Hukum*. Malang: Bayumedia.
- Rawls, John. 2006. *Teori Keadilan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riyanto, Armada (Editor). 2001. *HAM Telah Filosofis Teologis*. Seri Filsafat Teologi Widya Sasana. Malang: STFT Widya Sasana.
- Saraswati, LG, dkk. 2006. *Hak Asasi Manusia, Teori, Hukum dan Kasus*. Jakarta: Filsafat – UI Press.
- Sonhaji. "Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Artikel dalam Jurnal Masalah-Masalah Hukum. Semarang: Fakultas Hukum Undip, Vol. 36 No. 2 April - Juni 2005.
- Suhardi, Gunarto. 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.
- Susetyo A. Benny. "Masih Saktikah Pancasila Kita". Artikel dalam Harian Umum Kompas, 6 Juni 2008.
- Mingguan/Harian Umum**
Pilar Media Pembebasan dan Solidaritas, Vol. 7 Tahun IV. Juni-Juli 2007.
- Sepakat No. 02/XI/2000. Kompas, 28 September 2007.
Kompas, 30 April 2008.
Kompas, 2 Mei 2008.
Kompas, 5 Mei 2008.
Kontan Minggu ke IV, Mei 2008.
- Peraturan Perundang-Undangan/Kovenan International**
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa "The Universal Declaration of Human Rights".
Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan "International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights".