

**VIKTIMISASI STRUKTURAL TERHADAP BURUH MELALUI
SISTEM OUTSOURCING
(Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) yang Dipekerjakan pada PT (Y)
Di Kabupaten Serang, Provinsi Banten)**

Oleh

Abdul Munir^{*)}

^{*)} *Staf Pengajar Jurusan Kriminologi FISIP Universitas Islam Riau*

ABSTRACT

This study aims to determine how the structural victimization of workers through an outsourcing system. The study was conducted by using a qualitative approach. Field results showed that the employment relationship through this outsourcing system has presented a balanced treatment that leads to discrimination and exploitation of basic labor rights such as outsourcing concerns: overtime pay, basic wages, cost of renewal, social security as well as a ban on joining the union. This is a consequence of incomplete provisions in labor regulations set firmly and definitely involves limiting the field of employment and criminal and administrative penalties to employers in the case violated the actual provisions have been written in the regulation of labor itself. In addition, structural components such as Manpower employment law which actually serve to action surveillance for prevention, did not run due to legal reasons and work priorities. As a result, labor regulations that come with the component structure (disnakertrans) is impressed solely limited to filling completeness of the state administration in the field of labor alone. At that point, the structural victimization of labor outsourcing has occurred.

Keywords: *Structural, labor, system outsourcing*

PENDAHULUAN

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat saat ini, ada kecenderungan dari pengusaha berupaya untuk melakukan efisiensi biaya produksi dalam kegiatan usahanya. Dalam operasional perusahaan, hampir seluruh hal yang berkaitan dengan biaya produksi (seperti harga bahan baku, pajak, listrik, dan telepon) itu berada di luar kekuasaan perusahaan karena tarifnya ditentukan oleh mekanisme pasar atau ditentukan oleh pemerintah, terkecuali komponen tenaga kerja, satu-satunya komponen yang dapat diintervensi atau dimainkan oleh pengusaha. Kondisi inilah kiranya mendorong pengusaha untuk lebih jauh dalam meminimalkan komponen tenaga kerja agar biaya produksi dapat lebih rendah.

Akibat dari praktik *outsourcing* yang berlangsung selama ini di lapangan, ternyata menimbulkan sebuah pergeseran besar menyangkut status kerja buruh. Dari status buruh

tetap, beralih dengan status kontrak atau *outsourcing*. Data riset yang dilakukan oleh Bank Dunia dan Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization*) tahun 2010 lalu menunjukkan, jumlah pekerja atau buruh berstatus tetap hanya tinggal 25% dari 33 juta buruh formal di Indonesia.

Data secara nasional di atas, kiranya sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan yang tersebar di daerah-daerah yang notabene sebagai pusat industri di Indonesia. Seperti di Kabupaten Serang Banten, hasil riset yang dilakukan Forum Solidaritas Buruh Serang (FSBS) tahun 2008 lalu, juga menunjukkan hanya sekitar 20% saja buruh dengan status tetap dari jumlah 86.966 orang yang bekerja di sektor formal, selebihnya dengan status kontrak dan *outsourcing* (Cahyono: 2010).

Perlu juga dijelaskan, seperti di wilayah Kabupaten Serang, maraknya penggunaan buruh *outsourcing*, tidak lepas dari banyaknya jumlah perusahaan penyalur yang beroperasi dalam statusnya berbadan hukum terlebih-lebih yang illegal (tidak terdaftar di Disnakertrans). Sementara dalam menjalankan hubungan bisnis tenaga kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna berdasarkan keluhan buruh di lapangan, telah membawa dampak terjadinya pergeseran beberapa komponen dalam hubungan industrial dengan muara pengurangan hak-hak dasar buruh *outsourcing*.

Berdasarkan data Disnakertrans Kabupaten Serang tahun 2012, tercatat ada sebanyak 47 jumlah perusahaan penyalur yang dalam operasional kerjanya tersebar pada dua kawasan industri, diantaranya kawasan industri Serang Barat dan industri Serang Timur. Dari jumlah perusahaan penyalur yang legal tersebut, memungkinkan pula dari masing-masing perusahaan penyalur memiliki lebih dari satu mitra bisnis (perusahaan pengguna) dalam melakukan distribusi tenaga kerja.

Diantaranya adalah PT (X) sebagai perusahaan penyalur yang mempekerjakan buruhnya pada PT (Y) selaku pengguna. Berdasarkan data yang ada, PT (X) merupakan penyalur yang banyak memiliki jumlah buruh. Tercatat ada 400 buruh yang disalurkan bekerja pada dua perusahaan berskala nasional. Satu diantara dua perusahaan yang menjadi mitra bisnisnya adalah PT (Y), dimana sebanyak 125 buruh dikerjakan pada perusahaan tersebut mengisi beberapa bidang pekerjaan yang terkategori kedalam bidang kerja pokok (utama).

Sementara PT (Y) selaku pengguna, merupakan perusahaan padat modal bergerak pada bidang produksi pakan ternak yang dalam kegiatan operasional produksinya, melibatkan 260 tenaga buruh. Dari jumlah buruh yang bekerja tersebut, hanya 93 buruh saja berstatus tetap (termasuk bagian kantor dan bagian produksi), 42 buruh dengan status kontrak, selebihnya 125 buruh dengan status *outsourcing* yang direkrut dari satu perusahaan penyalur atau PT. (X).

Permasalahan kemudian muncul yakni manakala isu negatif menyangkut pelanggaran hak dasar buruh dari proses hubungan kerja *outsourcing* yang melibatkan tiga pihak tersebut terus berlangsung. Sejauh ini pemerintah telah cukup banyak merativikasi ketentuan maupun standar perburuhan ILO (*International Labour Organization*) yang diinkluskikan kedalam regulasi ketenagakerjaan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 lengkap dengan komponen struktur hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini, fungsi petugas pengawas ketenagakerjaan ialah mengawal berjalannya segala ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan tersebut dengan harapan agar terjadinya keseimbangan hak dan kewajiban antara pengusaha dan buruh di lapangan. Penelitian ini mengkaji perihal viktimisasi struktural terhadap buruh melalui sistem *outsourcing*. Dengan mengambil studi kasus pada buruh *outsourcing* PT (X) yang dipekerjakan pada PT (Y), diharapkan hasil penelitian ini

dapat memberikan gambaran realitas viktimisasi struktural yang terjadi pada lingkup dunia ketenagakerjaan.

KAJIAN PUSTAKA

Konsepsi mengenai Viktimisasi Struktural

Dalam khasanah kriminologi, viktimisasi struktural merupakan sebuah konsep tunggal untuk menjelaskan realitas korban kejahatan yang bersifat sistemik dimana identik dengan peran negara sebagai pihak yang memegang kendali kekuasaan. Seperti yang dikatakan Fattah (1991), viktimisasi struktural merupakan proses munculnya korban yang berakar dari stratifikasi, nilai-nilai dan institusi-institusi yang terdapat dalam masyarakat. Dengan demikian, realitas viktimisasi struktural berada dalam dimensi terselubung yang secara fisik tidak tampak sebagaimana kejahatan konvensional lainnya.

Dalam konteks kejahatan secara struktural, pihak atau subjek yang menjadi korban, cenderung tidak berdaya bahkan tidak mengetahui atas realitas dirinya sebagai korban sehingga akan selalu berada dalam posisi menerima kenyataan yang ada. Kondisi tersebut sudah barang tentu berawal dari instrument kebijakan negara sebagai simbolisasi mewakili kepentingan publik yang diyakini benar, namun secara defacto telah gagal memberikan proteksi keseimbangan dan keadilan bagi masyarakatnya.

Dalam relasi antara negara dan korporasi, viktimisasi struktural dapat melanggang dalam satu setting. Mengutip pendapat Kramer dan Michalowski, hal tersebut terjadi saat secara sengaja korporasi melakukan penyimpangan kegiatan usaha karena adanya pembiaran dari institusi negara dalam melakukan pencegahan (Green dan Tony: 2004). pembiaran atau terbukanya ruang penyimpangan oleh pelaku kegiatan usaha disinyalir oleh Gunar Myrdal sangat memungkinkan sekali terjadi dalam negara sedang berkembang. Menurutnya ciri dari negara berkembang cenderung bersifat *soft state*, ditandai oleh lemahnya kondisi non-ekonomi antara lain sikap budaya, struktur kelembagaan serta hukum dan kebijakan untuk mendorong perkembangan masyarakat (Martinussen: 1999).

Mengacu dari pandangan di atas, jelas menempatkan negara dan korporasi sebagai satu kesatuan yang mendominasi masyarakat. Hal inilah yang coba diformulasikan oleh para kriminolog dalam memetakan konspirasi kejahatan negara dan korporasi kedalam sebuah kajian *State-Corporate Crime*. Menurut Kramer dan Michalowski, *State-Corporate Crime* merupakan kejahatan yang difasilitasi oleh negara yang mengarah pada kegagalan lembaga regulator pemerintah dalam mencegah penyimpangan kegiatan usaha (Green dan Tony: 2004). Pada titik itu mengutip pendapat Melzoff, dikarenakan adanya dualitas kepentingan yang tidak hanya beroperasi pada tingkat individu, namun ikut juga menentukan tujuan lembaga regulasi sehingga ada ruang bagi pihak kepentingan untuk: 1) Berusaha memajukan tujuan mereka sendiri melalui kelembagaan. 2) Menerjemahkan tujuan-tujuannya ke dalam tujuan kebijakan. 3) Mengukur setiap kebijakan yang diusulkan atas dasar bagaimana melayani prioritas mereka. 4) Mendukung kebijakan nasional tentang dasar yang sama (Green dan Tony: 2004).

Bicara masalah korporasi atau perusahaan, maka tidak lepas kaitan hubungannya dengan buruh. Pada titik itu maka tokoh sentral kenamaan seperti Marx akan selalu muncul terkait dengan konsep-konsepnya yang sudah cukup lama ia cetuskan, menganggap bahwa kapitalis sebagai kekuatan produksi, dalam bekerjanya dapat mempengaruhi institusi-institusi politis dan budaya sebagai suprastrukturnya dalam rangka mendukung memenuhi

obsesi mendapatkan keuntungan dengan melakukan tindakan eksploitasi terhadap buruh (Susetian: 2000).

Konsep Marx tentang nilai lebih sangat populer sebagai basis bagi perjuangan kelas dalam kapitalisme. Atas dasar teori nilai lebih inilah digunakan sebagai dasar membangun suprastruktur analisa pembangunan ekonomi. Nilai lebih ini diperoleh dari tenaga kerja yang menjual tenaganya ke kapitalis. Nilai lebih merupakan jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga kerja baru. Dengan demikian, nilai disini adalah merupakan sarana kehidupan yang diperlukan untuk mempertahankan hidupnya, ditentukan oleh jumlah jam yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga kerja (Ritzer dan Douglas: 2010).

Akibat adanya nilai lebih tersebut, maka memacu kapitalis untuk melakukan akumulasi modal dengan beberapa cara diantaranya: 1). Memperpanjang jam kerja, 2). Mengurangi kebutuhan hidup buruh (tingkat upah), dan 3). Meningkatkan produktivitas buruh dengan diikuti kemajuan dibidang teknologi (Ritzer dan Douglas: 2010). Akhirnya sudah semacam syarat dalam mencapai kebahagiaan bagi kapitalis, tidak boleh tidak, diperlukan kesediaan individu menderita, meskipun individu-individu dimaksud berasal dari kelompok mayoritas (Ramly: 2007).

Selanjutnya tokoh besar ilmu sosial lainnya seperti Antonio Gramsci menganggapnya sebagai hegemoni dari kelompok yang berkuasa. Konsep hegemoni oleh Gramsci difokuskan tidak hanya pada kekuatan dan dominasi kapitalis melalui dimensi material dari sarana ekonomi dan relasi produksi semata melainkan pada kekuatan (*force*) lewat kepemimpinan intelektual, moral, hukum, politik serta institusi-institusi pemerintah, yang pada gilirannya melahirkan sebuah kepatuhan aktif dari pihak yang didominasi, sehingga tidak ada unsur kekerasan di dalamnya (Eriyanto: 2008).

Dengan demikian menurut Gramsci, perubahan tidak bisa datang dengan hanya menunggu hukum-hukum ekonomi yang dianggap lebih baik, sehingga hanya satu upaya yang dapat melepaskan diri dari hegemoni kelompok penguasa melalui perjuangan sadar dari agen-agen sosial yang bertujuan untuk menimbulkan pemahaman tentang buruknya kedudukan ekonomi massa (Bellamy: 1990).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sehingga diperlukan pengujian secara rinci dan mendalam guna mengungkap fenomena sesungguhnya di lapangan melalui pendekatan terhadap masing-masing subjek yang secara langsung terlibat atau mengetahui permasalahan dalam penelitian ini. Secara teknis, konsep studi kasus dijelaskan oleh Yin (1994), sebagai kegiatan melakukan pencarian pengetahuan secara empiris melalui penyelidikan terhadap fenomena dalam konteks kehidupan nyata dengan melibatkan multisumber sebagai bukti guna mengungkap batas-batas antara fenomena dan konteks yang tidak tampak secara tegas. Agar penelitian ini lebih terarah sesuai dengan tema penelitian viktimisasi struktural terhadap buruh *outsourcing*, studi kasus buruh *outsourcing* PT (X) yang dipekerjakan pada PT (Y) maka subjek utama yang dijadikan informan dalam penelitian ini adalah para pihak yang terlibat dalam proses hubungan kerja *outsourcing* diantaranya:

1. Afrianto 28 th (bukan nama sebenarnya) sebagai buruh *outsourcing* yang telah dipekerjakan selama 8 bulan pada PT (Y) dengan satu kali perpanjangan kontrak

- untuk 1 masa kontrak selama 6 bulan dan ditempatkan bekerja di bagian penimbangan.
2. Wandu 26 th (bukan nama sebenarnya) sebagai buruh *outsourcing* yang telah dipekerjakan selama 21 bulan pada PT (Y) dengan satu kali perpanjangan kontrak untuk 1 masa kontrak selama 1 tahun dan ditempatkan bekerja di bagian penyampuran bahan baku.
 3. Pemilik PT.(X), selaku perusahaan penyalur
 4. General Manager (GM) dari PT.(Y) selaku perusahaan pengguna
 5. Sugi Hardono, selaku Kabid Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans Kabupaten Serang
 6. Supriyatna, selaku Kasi Persyaratan Kerja dan Pembinaan Hubungan Industrial Disnakertrans Kabupaten Serang
 7. Ketua Pengurus Unit Kerja (PUK) dari organisasi Serikat Buruh yang berada di PT. (Y).

Disamping informan utama diatas, ditambahkan pula informan tambahan sebagai pendukung melengkapi data informasi diantaranya:

1. Amrizal 35th (bukan nama sebenarnya) sebagai buruh tetap di perusahaan pengguna atau PT (Y), yang telah bekerja selama 8 tahun dan bekerja pada bagian penimbangan.
2. Aris 26 th (bukan nama sebenarnya) sebagai buruh tetap di perusahaan pengguna atau PT (Y), yang telah bekerja selama 7 tahun dan bekerja di bagian penyampuran bahan baku.
3. Argo Prio Sujatmiko selaku Koordinator Aliansi Serikat Buruh Serikat Pekerja (KASB/SP) Kabupaten Serang
4. Ngapuri, selaku Ketua DPD Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak, Gas Bumi dan Umum (FS-PKEP) Provinsi Banten
5. Widadi WS, selaku *Vice President* Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Viktimisasi Struktural terhadap Buruh melalui Sistem *Outsourcing*

Seperti yang kita ketahui bersama, bahwa konstruksi kebijakan ketenagakerjaan yang dituangkan dalam regulasi ketenagakerjaan khusus menyangkut sistem kerja *outsourcing*, bermula dari nota kesepakatan dengan IMF dalam rangka membantu mengatasi dampak krisis ekonomi tahun 2007 lalu yang disepakati dalam *Letter of Intent*, menjadi acuan bagi penyusunan kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan fleksibilitas tenaga kerja di Indonesia diantaranya melalui:

1. Undang-Undang No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan khusus mengenai Pemborongan Pekerjaan atau Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh dalam Pasal 64-66
2. Keputusan Menteri No. 101/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Buruh
3. Keputusan Menteri No.220/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain

Berdasarkan ketentuan di atas, menjadi dasar hukum diberlakukannya sistem *outsourcing* di Indonesia. Menyangkut tentang kata *outsourcing* sebenarnya tidak ada ditemukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, akan tetapi maksud dan tujuan katanya

kurang lebih sebagaimana tercantum dalam pasal 64 yang menjelaskan: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Dalam konteks dimana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaannya pada perusahaan lain, hanya sebatas bidang kerja seperti yang ditegaskan dalam Pasal 66 ayat (1): 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.

Sementara itu, sifat dan jenis pekerjaan di luar bidang inti sebagaimana di atas, menurut penjelasan Pasal 65 antara lain; pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), tenaga pengamanan (*security*), jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/buruh saja, artinya diluar kegiatan itu, tetap menjadi kegiatan pokok perusahaan apalagi jika berpengaruh langsung terhadap proses produksi.

Namun, dalam prakteknya ternyata hubungan kerja melalui mekanisme *outsourcing* telah memperlihatkan sebuah fenomena hubungan kerja yang amat rumit. Dari hasil penelitian melalui wawancara dengan beberapa pihak terkait, ada beberapa hal yang membuat kerumitan tersebut menjadi penyebab terciptanya viktimisasi struktural terhadap buruh. Hal yang amat mendasar setidaknya berangkat dari dua faktor. 1) Adanya kelemahan substansi Undang-Undang ketenagakerjaan mengatur tentang sistem *outsourcing*. dua) Tidak berfungsinya disnakertrans sebagai komponen struktur hukum ketenagakerjaan dalam rangka melakukan tindakan pencegahan.

a. Kelemahan substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang sistem *outsourcing*

Kelemahan dalam substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat tersirat dari ketidakegasannya menetapkan batasan bidang kerja *outsourcing* serta tidak adanya ketentuan Sanksi Pidana menyangkut pasal-pasal tentang *outsourcing* diantaranya: Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 sekiranya dilanggar oleh pengusaha.

Menyangkut batasan bidang kerja *outsourcing*, dalam penjelasan bunyi Pasal 66 Ayat 1, yang dimaksud dengan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi “antara lain”: Pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), tenaga pengamanan (*security*), jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/buruh. Artinya di luar kegiatan itu, tetap menjadi kegiatan pokok perusahaan, yang pada prinsipnya tidak dapat di-outsourced-kan atau wajib dipermanenkan melalui status buruh tetap.

Nah, petikan kata atau frasa “antara lain” untuk menyebutkan ke-5 jenis bidang terjadi atas, ternyata interprestasinya dapat dimaknai membebaskan semua bidang kerja untuk dapat di-outsourced-kan oleh perusahaan pengguna atau PT (Y). Artinya, ke-5 jenis pekerjaan tersebut hanya dianggap sebagai contoh. Dengan adanya kalimat “antara lain” sehingga semua kegiatan kerja diluar ke-5 bidang kerja tadi, boleh di-outsourced-kan.

“...begini, biar jangan kita dianggap salah. Kan, dalam penjelasan pasal 66 menyebutkan 5 jenis bidang kerja yang boleh dioutsourcengkan itu ada kalimat “antara lain”, seperti kebersihan, catering, keamanan, apalagi lah itu, pokoknya yang 5 itulah. Nah, itu hanya contoh saja pak, dari jenis kegiatan yang boleh dioutsourkan. Karena dalam kalimatnya ada kata “antara lain”, jadi jenis kegiatan lain juga boleh dilakukan buruh ousourceng...”

(wawancara dengan GM PT. (Y), tanggal 10/9/2012)

Dengan alasan-alasan diantaranya seperti di atas, sehingga menjadi dalih bagi pihak Disnakertras Kabupaten Serang tidak dapat memaksakan pemahaman yang sama atas batasan yang dikatakan sebagai bidang inti dan bidang pendukung dalam kegiatan produksi kepada pihak perusahaan karena dianggap sebagai celah atau ruang bagi pihak perusahaan untuk bertahan dengan pendapatnya

“...cuma mereka punya pendapat, bahwa sekiranya nanti ada permasalahan, kan masing-masing pihak kan punya upaya apakah menggugat, mengajukan keberatan, melakukan dan seterusnya. Karna ada ruang disana yang bisa ditempuh bagi masing-masing pihak...”

(wawancara dengan bapak Sugi Hardono: Kabid Pengawasan, tanggal 13/9/2012)

Alhasil, kalimat atau frasa “antara lain” untuk menyebutkan ke-5 jenis bidang pekerjaan sebagaimana disebutkan di atas, tak lain hanyalah sebuah pertarungan kepentingan yang memiliki kandungan makna tersembunyi didalamnya. Dalam khasanah *cultural studies*, Sustrisno dkk (2010) menyatakan, bahwa “bahasa (kata) dan makna (*meaning*)” merupakan dua hal yang tak terpisah, yang pada dasarnya mengandung unsur ideologis ditentukan oleh siperajut makna. Sementara ideologi dalam pandangan Antonio Gramsci, sebagai gugusan makna, ide dan praktek yang menunjang kelompok-kelompok sosial yang berkuasa dalam rangka pembuatan aturan perilaku dan tindakan moral (Sustrisno, dkk:2010).

Kelemahan lain dalam substansi hukum ketenagakerjaan adalah masih terbukanya peluang dan potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak-hak dasar buruh *outsourcing*, hal ini disebabkan karena banyak ketentuan mengenai hak-hak buruh *outsourcing* tidak dilindungi dengan penerapan sanksi apabila pengusaha tidak memenuhinya. Sebagai contoh tidak adanya ketentuan sanksi pidana dalam BAB XVI Undang-Undang ketenagakerjaan tahun 2003 yang menjabarkan tentang ketentuan pidana dan sanksi administrative atas pelanggaran pasal-pasal menyangkut *outsourcing* (Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66).

Kondisi di atas tentu menjadi catatan betapa lemahnya Undang-Undang ketenagakerjaan untuk dapat dijadikan sumber acuan menata hubungan kerja antara perusahaan dan buruh agar berjalan selaras dan berkepastian hukum. Pada titik itu, bila ditinjau dari perspektif kriminologi terkait upaya atau program pengendalian sosial dalam bentuk regulasi, maka sama sekali tidak mencerminkan kehendak yang sungguh-sungguh dari pemerintah agar bagaimana ketentuan dapat berlaku seimbang.

Menurut Mustofa (2010), setidaknya ada 4 asas pencegahan yang secara sinergis harusnya dilakukan:

1. Regulasi yang jelas tentang hak dan kewajiban
2. Sosialisasi yang terus menerus tentang regulasi tersebut
3. Adanya fasilitasi agar warga negara dapat melaksanakan regulasi
4. Penerapan sanksi bila terjadi pelanggaran sebagai upaya akhir

Akibat ketidaklengkapan asas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan utamanya menyangkut sanksi, membuat kepastian hukum terhadap hak-hak buruh *outsourcing* menjadi rentan untuk dilanggar oleh pengusaha. Hukum ketenagakerjaan yang semestinya sebagai instrumen bagi pemerintah dalam rangka menjadi “juri” menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan buruh, menjadi terdistorsi dan kehilangan hakikatnya dalam usaha menciptakan perubahan sosial yang berkeadilan. Mengantisipasi hal seperti itu, menurut Elias (1986), harus ada sistem hukum untuk memastikan kebijakan yang bersinggungan dengan kepentingan umum yang menyalahi standar aturan dapat disebut sebagai kejahatan umum. Sebab kebijakan yang salah merupakan sumber kriminalisasi.

Sementara kebijakan yang baik sekalipun belum menjamin dapat diberlakukan dengan baik pula.

Kegagalan pemerintah memproteksi kepentingan buruh melalui aturan ketenagakerjaan seperti itu, mengacu pendapat Kramer dan Michalowski, maka dapat dikatakan bagian dari pola keberpihakan negara terhadap pengusaha. Keberpihakan tersebut digambarkan oleh Kramer dan Michalowski sebagai *State Corporate Crime*, dimana adanya kontribusi negara dalam hal memfasilitasi *Corporate* (perusahaan) melalui regulasi yang memberikan ruang terjadi penyimpangan karena adanya kolusi langsung antara pelaku bisnis dan pemerintah (Green dan Tony: 2004).

Kolusi di atas tentunya cukup beralasan, dimana PT (Y), akibat tidak adanya sanksi pembatasan yang jelas, dari 260 pekerja (termasuk staf kantor) hanya 93 orang saja yang berstatus tetap selebihnya buruh dengan status tidak tetap (*outsourcing*). Konsekuensi ini bagi PT. (Y), membawa keuntungan tersendiri karena urusan ketenagakerjaan semakin praktis, biaya tenaga kerja bisa berkurang mencapai 20% lebih murah dibanding memakai buruh tetap.

“...dalam jangka panjang bisa mencapai 20% kalau pake outsourceng. Ya dalam hitungan sederhananya beginilah, dibanding karyawan permanen, maka kami tidak harus mengeluarkan upah berkala, cukup standar UMK. Selebihnya tidak harus memikirkan uang tunjangan dan jaminan sosial, uang PHK atau kompensasi akhir masa kerja...”

(wawancara dengan GM PT. (Y), tanggal 30/11/2012)

Padahal, meskipun tanpa menggunakan mekanisme *outsourcing* dalam proses produksinya, pada dasarnya PT (Y) atau perusahaan pengguna sudah memperoleh keuntungan. Mengingat inti dari bisnis produksi pakan ternak yang dijalankan PT (Y) terletak pada volume produksi memenuhi kebutuhan pasar, bukan pada upaya-upaya mengurangi beban biaya buruh melalui strategi *outsourcing*.

“...penggunaan tenaga outsourceng ini jangan dianggap sumber keuntungan utama kita, itu cuma strategi pengurangan biaya saja. Tanpa outsourcengpun, kegiatan perusahaan tetap jalan. Karna bisnis utama kita, keuntungannya bukan disitu, tapi pada volume produksi pasar...”

(wawancara dengan GM PT. (Y), tanggal 30/11/2012)

Sementara bagi pihak penyalur dalam hal ini PT. (X), dengan tidak adanya penegasan dari pihak pengawas terkait bidang kerja yang boleh dan tidak boleh di-*outsourced*-kan, serta tidanya sanksi atas pelanggaran hak-hak dasar terhadap buruh, tentu menjadi lahan bisnis yang amat menguntungkan dimana dapat mendistribusikan tenaga buruhnya bekerja pada PT. (Y) sebanyak mungkin. Selain mendapatkan *management fee* 15 % dari total tagihan gaji buruh yang dipekerjakan dalam setiap bulannya, PT. (X) masih mendapatkan hasil dari pemotongan gaji buruhnya berkisar Rp. 150.000/orang dari besaran gaji Rp. 1.410.000 (standar UMK Serang) serta biaya penempatan atau perpanjangan kontrak bagi buruhnya yang besarnya tergantung pada lamanya masa kontrak.

“...kalau kontrak enam bulan tapi dah perpanjangan satu kali kemaren...bayar dua setengah waktu nyambong kemarin. Dulupun pertama masuk kenak jugak dua ratus...gak tau ntuk apa aja, katanya penempatan sama biaya awal...”

(wawancara dengan Afrianto (28), tanggal 11/9/2012)

Selanjutnya Wandi (26):

“...bedanya saya kontraknya pertahun. Gaji sama mas, ya segitu. Itupun baru sekitaran enam bulan ini dapet segitu, karna UMK dah naik. Kemarin masih UMK lama, cuma satu juta lima puluh ribu...uang penempatan saya lebih banyak, dulu

kontrak pertama saya kenak empat ratus, kontrak tahun kedua kenak lima ratus mas...

(wawancara dengan Wandu (26), tanggal 11/9/2012)

Praktik seperti yang dialami oleh Afrianto (28) dan Wandu (26) jelas merupakan eksploitasi besar-besaran terhadap buruh mengingat nominal uang baik itu dari pemotongan gaji dan biaya perpanjangan kontrak yang dibebankan kepada mereka, bukanlah jumlah yang kecil bila dilihat dari penghasilan yang diterima setiap bulannya. Hal ini seperti dikatakan oleh Marx, merupakan bentuk tipuan kapitalis yang hanya jaya dengan menghisap buruh yang hidup dan semakin panjang hidupnya, akan semakin banyak pula buruh yang dihisap atau dieksploitasi (Ritzer dan Douglas: 2010).

b. Tidak berfungsinya peran disnakertrans sebagai komponen struktur hukum ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan.

Salah satu komponen personel dalam struktur hukum ketenagakerjaan adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang berfungsi mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di lingkungan kerja perusahaan serta memberikan perlindungan hak bagi buruh. Pada posisi itu, maka pengawasan ketenagakerjaan menjadi unsur yang amat penting dalam usaha meniadakan atau memperkecil kemungkinan terjadinya pelanggaran-pelanggaran oleh pengusaha sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Menurut Khakim (2007), sebagai lembaga penyelenggaraan administrasi negara dalam bidang ketenagakerjaan (khususnya dalam penegakan hukum), pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan suatu prinsip dan sistem melalui pendekatan persuasif edukatif tanpa meninggalkan tindakan represif yustisia guna mewujudkan kesejahteraan dan keadilan di bidang ketenagakerjaan.

Namun berbagai alasan dari aparat disnakertrans menjawab pertanyaan penulis saat dikonfirmasi tentang pelanggaran hak dasar buruh *outsourcing* PT (X) yang dipekerjakan pada PT (Y). Meski secara kuantitas jumlah tenaga pengawas di Kabupaten Serang sangat tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada. Namun, menjadi sangat disayangkan ketika prioritas kerja pengawasan tidak difokuskan kepada perusahaan penyalur yang notabene secara langsung melakukan pelanggaran terhadap hak dasar buruh *outsourcing*.

“...nah itu, konsekuensi bagi buruh sendiri dengan mereka bekerja di outsourceng, itu ketidakjelasan didalam hubungan kerjanya, disitulah sehingga tentu mereka tenaga kerja outsourceng sendiri dengan tidak adanya kepastian hukum tadi statusnya. Kemudian hak-haknya biasanya didalam implementasi pelaksanaannya dilapangan antara karyawan tetap karyawan outsourcing sendiri berbeda...”

(wawancara dengan Bapak Sugi Hardono: Kabid Pengawasan, tanggal 13/9/2012)

Penjelasan dari pihak Disnakertrans seperti di atas, terkesan malah cenderung menyalahkan keadaan buruh sendiri akibat dari status hukum dalam hubungan kerjanya yang memang rentan mengalami situasi menjadi korban diskriminasi dan eksploitasi oleh pihak perusahaan. Hal ini menurut penulis merupakan arogansi dari para pemangku peran dalam sebuah kebijakan yang pada dasarnya tidak juga melakukan apapun dalam konteks tugasnya. Hal seperti inilah yang dikatakan Williams (2003) bahwa konsep menyalahkan pihak lain, sebenarnya mengandung distorsi untuk mengingkari tanggung jawab.

Alasan lain dari pihak disnakertras Kabupaten Serang, menggaris bawahi adanya kelemahan dalam substansi hukum ketenagakerjaan sehingga proses penindakan atas

pelanggaran hak dasar buruh *outsourcing* sulit dilakukan, mengingat dalam Undang-Undang ketenagakerjaan hanya dalam pasal-pasal yang mengatur *outsourcing* (Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66) yang tidak menetapkan sanksi Pidana maupun sanksi Administratif.

“...Itulah maka tidak bisa berbuat banyak untuk mengatasi pelanggaran dilapangan karena aturan masih belum lengkap memberikan sanksi yang memaksa, yang ada Cuma memberikan catatan peringatan...dalam undang-undang ketenagakerjaan memang hanya dalam pasal-pasal yang mengatur outsourcing yang tidak menetapkan sanksi pidana maupun sanksi administratif, dapat dilihat dalam pasal disitu 183-190, sedangkan untuk pasal-pasal lain ditetapkan sanksi pidana maupun administratif...”

(wawancara dengan bapak Supriyatna: Kasi Persyaratan Kerja dan Pembinaan Hubungan Industrial, tanggal 13/9/2012)

Pernyataan di atas tentu sangat ironis. Sekiranya hanya dengan dalih tidak adanya sanksi untuk perusahaan yang melakukan diskriminasi dan eksploitasi terhadap hak-hak buruh *outsourcing* seperti yang dijelaskan di atas, maka secara gamblang muncul sebuah pertanyaan yang mendasar, “apakah akan dibiarkan dan dibenarkan bagi perusahaan yang jelas-jelas melakukan kejahatan terhadap hak dasar buruh?”. Hal inilah yang menjadi catatan bagi aktivis atau pengurus Serikat Buruh yang menganggap bahwa disnakertrans tidak menjalankan fungsinya dengan serius

“...pertanyaannya, apa fungsi mereka ?, jangan dengan alasan itu membiarkan praktek pelanggaran hak buruh terus berjalan dan dibiarkan. Sebenarnya niat baik itu memang gak pernah ada...”

(wawancara dengan bapak Widadi W.S.: Wakil Presiden KSPI, tanggal 15/9/2012)

Indikasi ketidakseriusan dari aparat Disnakertrans Kabupaten Serang menurut narasumber dilapangan tidak lepas dari intervensi pihak tertentu yang berkepentingan dalam hal itu

“...terlebih dengan ini, ketika pengawas mau bertindak, heh! Cukup berhenti sampai disini...”

(wawancara dengan bapak Widadi W.S.: Wakil Presiden KSPI, tanggal 15/9/2012)

Meskipun pernyataan di atas sulit untuk dibuktikan, namun informan yang penulis wawancarai di atas menegaskan, hal tersebut berdasarkan pengakuan dari mantan-mantan pejabat Disnakertras yang memiliki kewenangan dalam hal pencegahan

“...saya tidak bisa mengatakannya nanti gak ada bukti...setiap eks-eks nya dinas itu yang dah gak njabat, mereka malu gak bisa tegas dalam pengawasan, gitu ngomong sama saya. Mereka bilang gak bisa berbuat, susah...”

(wawancara dengan bapak Widadi W.S.: Wakil Presiden KSPI, tanggal 15/9/2012)

Pada titik itu, maka sekali lagi perlu dipertanyakan bahwa “para petugas itu sebenarnya menjadi alat siapa?”, “menjadi alat negara atau alat dari pihak bisnis?”.(Meliala: 1993). Pertanyaan tegas seperti itu tentunya memiliki dasar yang kuat, mengingat peran pemerintah melalui petugas dilingkungan Disnakertrans yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar buruh, malah justru sebaliknya, terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pengusaha sehingga pada gilirannya semakin mempermanaenkan apa yang menjadi orientasi dan prinsip ekonomi kaum “utilitarian”, yang menekankan bahwa satu-satunya tugas dari korporasi adalah menghasilkan profit (Prayoga: 2008).

Praktek Bisnis *Outsourcing* antara PT (X) dengan PT (Y) merupakan Hubungan Simbiosismutualisme dengan Muara Pengurangan Hak Dasar Buruh

Pada dasarnya, Mahkamah Konstitusi (MK) telah mengabulkan permohonan pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2MLI), yang menetapkan bahwa sistem *outsourcing* dianggap “inkonsistensial”, jika dalam pelaksanaannya mengabaikan hak-hak dasar pekerja/buruh (www.okezone.com, **Diakses tanggal 3/dua/2012**). Akan tetapi, sayangnya putusan tersebut seakan hanya sebatas himbauan tanpa sebuah jaminan untuk ditindaklanjuti melalui proses penegakkan hukum yang bisa memastikan hilangnya pelanggaran-pelanggaran tersebut. Sehingga tak diherankan jika pelanggaran terhadap hak-hak dasar buruh *outsourcing* di lapangan terus saja berlanjut

Menyangkut pelanggaran terhadap hak-hak buruh *outsourcing* seperti temuan penulis di lapangan, setidaknya dalam proses bisnis tenaga kerja antara PT (X) dan PT (Y) telah menghadirkan situasi dimana buruh *outsourcing* mengalami beberapa bentuk diskriminasi dan eksploitasi dari pengusaha diantaranya meliputi: eksploitatif atas perhitungan waktu kerja dan hak upah serta diskriminatif atas hak jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) dan hak berorganisasi

Dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja. Ketentuan mengenai batas maksimal waktu kerja berdasarkan Pasal 77 ayat (dua) adalah

- a. Untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu; atau
- b. Apabila 5 (lima) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Waktu kerja yang melebihi ketentuan diatas dinamakan waktu kerja lembur dengan konsekuensi ada perhitungan upah lembur.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan, buruh *outsourcing* PT (X) yang dipekerjakan pada PT (Y), jika dikalkulasikan selama 6 hari kerja (dimana satu *sift* kerja dalam perharinya selama 8 jam), maka tercatat sebanyak 48 jam kerja dalam seminggu dilakukan oleh buruh *outsourcing*. Akan tetapi, tanpa adanya pertambahan upah dari kelebihan 8 jam kerja tersebut.

“...kalau hitungan tambahan jam gak ada mas...”

(wawancara dengan Afrianto (28), tanggal 11/9/2012)

Selanjutnya Wandu (26) menambahkan:

“...gak enaknyakan gitu mas, kalau mau dihitung, jumlah jamnya sama memang 8 jam per hari, tapi orang pabrik dah dapet tambahan itu. Dihitung 8 jam lembur seminggu. Kalo kamikan memang kerjanya wajib 8 jam tiap hari...”

(wawancara dengan Wandu (26), tanggal 11/9/2012)

Pada titik itu, seakan masih sangat relevan untuk merefleksikan kembali apa yang pernah dicetuskan Marx melalui konsep sentralnya mengenai “nilai lebih” tentang tenaga kerja yang menjual tenaganya ke kapitalis. Nilai lebih merupakan jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga kerja baru. Yang artinya bahwa nilai merupakan sarana kehidupan yang diperlukan untuk mempertahankan hidupnya, ditentukan oleh jumlah jam yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga kerja (Ritzer dan Douglas: 2010). Melalui nilai lebih ini menurut Marx bagian dari strategi kapitalis dalam melakukan akumulasi modal melalui beberapa cara diantaranya: memperpanjang jam kerja, mengurangi kebutuhan hidup buruh (tingkat upah) serta meningkatkan produktivitas buruh dengan diikuti kemajuan dibidang teknologi (Ritzer dan Douglas: 2010).

Menyangkut upah pokok, pada prinsipnya telah diatur sebagaimana dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, yaitu upah yang didasarkan pada pertimbangan kebutuhan hidup minimum. Namun, hubungan kerja segi tiga dalam praktik *outsourcing* menyebabkan perbedaan perlakuan upah pokok juga sangat mencolok bila dibandingkan buruh tetap yang berada di PT (Y). Hal ini terlebih karena adanya pemotongan upah dari standar UMK Kabupaten Serang tahun 2012 sebesar Rp.1.410.000, menjadi Rp.1.250.000/bulan oleh perusahaan penyalurnya atau PT (X). Praktik semacam inilah seperti yang dikatakan oleh Marx sebagai tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerja lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima itu (Ritzer dan Douglas: 2010).

Bila dicermati dalam bisnis *outsourcing*, keuntungan dari perusahaan penyalur seperti PT (X) tidak lain hanya berdasarkan nilai-surplus atau keuntungan dari harga jual tenaga buruh kepada perusahaan pengguna atau PT (Y). Hal ini persis seperti apa yang dikatakan Harry Braverman bahwa konsep “kelas kerja” tidak menggambarkan sekelompok orang atau pekerjaan secara spesifik, namun justru merupakan ekspresi proses jual beli tenaga kerja (Ritzer dan Douglas: 2010).

Dalam kondisi demikian, maka PT (X) layak disebut sebagai kapitalis yang telah “mengeksploitasi” buruh *outsourcing* dalam mencapai keinginannya untuk memperoleh lebih banyak keuntungan dan lebih banyak nilai-surplus untuk ekspansi. Sehingga kemudian mendorong PT (X) pada apa yang disebut Marx dengan “hukum umum akumulasi kapitalis” dengan cara mengeksploitasi para pekerja semaksimal mungkin untuk memaksa ongkos kerja kembali ke angka nol (Ritzer dan Douglas: 2010).

Namun, bukan hanya perusahaan penyalur saja sebenarnya sebagai kapitalis yang telah melakukan eksploitasi terhadap buruh dalam sistem *outsourcing*. Meski perusahaan penyalur atau PT (X) sebagai pelaku yang langsung melakukan pemotongan-pemotongan hak buruhkan tetapi PT (Y) juga secara tidak langsung telah beserta dalam melakukan tindakan yang sama. Mengingat hubungan bisnis antara PT (X) dan PT (Y) dalam proses *outsourcing* buruh ini bersifat “simbiosis mutualisme” dimana masing-masing perusahaan saling mendapatkan manfaat dari hubungan tersebut.

Fakta perlakuan upah murah inilah memposisikan buruh *outsourcing* telah dialienasi (diasingkan) dari kerjanya sebagaimana dikatakan Marx, dimana dalam pekerjaannya buruh tidak menegaskan dirinya, akan tetapi menyangkalnya, dia tidak jengkel tetapi tidak bahagia, mereka tidak mengembangkan energi fisik dan mentalnya secara bebas melainkan membuat malu dirinya dan merusak pikirannya (Ritzer dan Douglas: 2010). Hal itu setidaknya tergambar dari ungkapan yang disampaikan dua orang buruh *outsourcing* Afrianto (28) dan Wandu (26) mengenai kegelisahan batinnya.

“...kalo dipikir-pikir ya kesel kalilah mas, kita kerjanya sama dengan orang pabrik, hasilnya beda. Tapi ya mau nyalahkan sapa mas, yang penting bisa terus kerja aja dah syukurlah...”

(wawancara dengan Afrianto (28), tanggal dua/12/2012)

Selanjutnya Wandu (26) menambahkan:

“...sama mungkin saya mas, kalo dibanding-bandingkan sama orang pabrik nanti sakit hati sendiri, rasanya ya gak adil. Tapi temen di pabrikkan gak salah orang itu dapetnya beda karna bosnya beda. Saya seneng sih liat karyawan tetep dapet gaji lebih, rumah sakit dapet, tiap raya ada THR, dibanding kami ini cuman gaji pokok. Tapi mau ngomong apa, yang penting asal bisa kerja ajalah hahaha...”

(wawancara dengan Wandu (26), tanggal dua/12/2012)

Alhasil, hubungan kerja seperti yang dialami Afrianto (28) dan Wandu (26) tidak mencerminkan hubungan kerja yang didasari kerelaan mengingat apa yang diterima dirasa tidak seimbang untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka. Hal inilah yang dikatakan Marx bahwa kerja tidak lagi menjadi pemenuhan kebutuhan, melainkan hanya sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan selain kebutuhan untuk bekerja (Ritzer dan Douglas: 2010).

Selain mendapat perlakuan tak seimbang atas hak upah dan waktu kerja, buruh *outsourcing* tidak mendapat Jamsostek. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 huruf 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Fakta buruh *outsourcing* tidak mendapatkan Jamsostek jelas menggambarkan minimnya perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial bagi buruh dalam praktik *outsourcing* adalah tidak diikutsertakannya buruh *outsourcing* dalam program Jamsostek. Padahal jika melihat dari ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 dalam Pasal dua ayat (3) di atas, maka kewajiban mengikutsertakan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) juga berlaku bagi perusahaan penyalur terhadap buruhnya.

Selanjutnya buruh *outsourcing* secara langsung juga dilarang bergabung ke dalam serikat buruh oleh perusahaan penyalurnya atau PT (X) seperti yang dijelaskan Afrianto (28) dan Wandu (26)

“...ikut serikat memang gak boleh sebelum kerja dah di bilang dulu, bos gak sukak sama serikat...”

(wawancara dengan Afrianto 28 (th), tanggal 11/9/2012)

Selanjutnya Wandu (26):

“...maunya ya bisa gabung mas macem orang-orang tu kompak, perusahaanpun segen, tapi ya itu susahnya kita gak boleh. Karyawan outsour disini mana open-open sama serikat...”

(wawancara dengan Wandu (26), tanggal 11/9/2012)

Konsekuensi dari larangan bergabung ke dalam serikat seperti yang dialami buruh *outsourcing* tentu semakin memposisikan mereka sebagai pihak yang termarginalkan mengingat apa yang mereka alami nyaris mengendap tanpa adanya pembelaan secara langsung dari Serikat Buruh yang ada. Sebagaimana yang kita ketahui, perbedaan kepentingan, status ekonomi, dan sosial telah menimbulkan hubungan tidak seimbang antara buruh dengan pengusaha. Kedudukan para pihak dalam hubungan hukum yang semestinya sejajar, tidak demikian halnya dalam hubungan kerja yang bersifat subordinasi atau tinggi rendah, dimana buruh selalu berada pada pihak yang lemah dan termarginalkan. Disitulah pentingnya serikat bagi buruh sebagai wadah berhimpun dalam rangka menyatukan aspirasi untuk kepentingan bersama sehingga memiliki bargaining sejajar sebagai mitra di hadapan pengusaha. Itulah sebabnya hak berserikat dianggap menjadi penting dan dilindungi oleh negara. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 104 (1) dijelaskan: Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

KESIMPULAN

Kuatnya penolakan terhadap legalisasi sistem *outsourcing* oleh buruh selama ini tidak lain dilatarbelakangi pemikiran bahwa sistem ini merupakan corak penjajahan baru (*new slavery*) di zaman modern (ASPI, 2005). Meski bernada tendensius, pernyataan tersebut tidak begitu juga salah. Hal mana identik dengan temuan penelitian penulis terhadap buruh *outsourcing* PT (X) yang dipekerjakan pada PT (Y), bahwa esensi dari hubungan kerja yang melibatkan tiga pihak dalam sistem *outsourcing* benar-benar sangat merugikan buruh dan menguntungkan pihak pengusaha baik perusahaan penyalur (PT. X) terlebih perusahaan pengguna (PT. Y).

Situasi di atas semakin dimungkinkan terjadi disebabkan dari faktor regulasi dalam bentuk Undang-Undang dan Peraturan Menteri yang ada, kiranya sangat terbuka untuk keragaman tafsir utamanya menyangkut batasan bidang kerja yang boleh atau tidak untuk di-*outsourced*-kan selain juga tidak adanya ketentuan pidana menyangkut aturan *outsourcing* sekiranya dilanggar oleh perusahaan terkait. Hal inilah yang menjadi dalih pihak disnakertrans sebagai komponen struktur hukum ketenagakerjaan tidak melakukan tindakan tegas atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha baik perusahaan pengguna terlebih-lebih penyalur.

Alhasil, Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur segala ketentuan ketenagakerjaan lengkap dengan komponen strukturnya (disnakertrans) sebagai pelaksana pengawas di lapangan, terkesan hanya sebagai simbolisasi sekedar mengisi kelengkapan administrasi negara dibidang ketenagakerjaan belaka yang pada gilirannya semakin mempermanenkan dominasi pengusaha terhadap buruh. Sehingga, apa yang dialami buruh *outsourcing* terkait hak-haknya yang terlanggar oleh pengusaha, seakan menjadi sebuah keniscayaan yang sah dan wajar diterima oleh masing-masing buruh *outsourcing*.

Dengan demikian, nyatalah bahwa praktek *outsourcing* benar-benar sebagai realita viktimisasi struktural dimana sistem yang ada menghendaki akan hal itu terjadi dikarenakan banyaknya kepentingan dari beberapa pihak seperti yang dikatakan Dahrendorf bukan hanya kapitalis, melainkan pihak menengah serta pemegang otoritas atau kekuasaan (Ritzer dan Douglas: 2010).

DAFTAR PUSTAKA

- Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPI). 2005. *Evaluasi akhir tahun 2005 kondisi ketenagakerjaan di indonesia*. Jakarta. ASPEK Indonesia
- Bellamy, Richard. 1990. *Teori sosiologi modern perspektif itali*. (Penerjemah: Vedi R. Hadiz. Cetakan ke 1). Jakarta. LP3ES
- Cahyono, S. Kahar. 2010. *Buruh bergerak !: pengalaman aliansi serikat buruh serang*. Jakarta. TURC
- Elias, Robert. 1986. *The politics of victimization, victim, victimology, and human rights*. New York. Oxford University Press. Inc

- Eriyanto. 2008. *Analisis wacana: pengantar analisis teks media*. (Cetakan ke 6). Yogyakarta. LKIS
- Fattah, Ezzat A. 1991. *Understanding criminal victimization*. Canada. Prentue-HALL
- Green, Penny dan Tony Ward. 2004. *State crime: governments, violence, and corruption*. London. Pluto Press
- Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung. CitraAditya Bakti
- Martinussen, Jhon. 1999. *Society. state and the market. a guide to competing theories of development*. Zed Books
- Mustofa, M. 2010. *Kriminologi: kajian sosiologi terhadap kriminalitas. perilaku menyimpang dan pelanggaran hukum*. (Edisi Ke-dua). Bekasi. Sari Ilmu Pratama (SIP)
- Meliala, Adrianus, E. 1993. *Menyingkap kejahatan kerah putih*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan
- Ritzer, G dan Goodman. D J. 2010. *Teori sosiologi: dari teori sosiologi klasik sampai perkembangan muktahir teori sosiologi postmodern*. (Terjemahan Oleh: Nurhadi. Edisi ke 5). Bantul. Kreasi Wacana
- Ramly, Andi dan Muawiyah. 2007. *Peta pemikiran karl marx (materialisme dialektis dan materialisme historis)*. Yogyakarta. LKiS
- Susetiawan, 2000. *Konflik sosial: kajian sosiologis hubungan buruh, perusahaan dan negara di indonesia (penerjemah: Watie Suhanto edisi ke 1)*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Williams, Gerrath. 2003. *"Blame and Responsibility" ethical theory and moral practice*. Vol. 6. No. 4 (Dec..)
- Yin, R. 1994. *Case study research: design and methods (2nd ed)*. Beverly Hills. CA: Sage Publishing

