

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM REKRUITMEN PEKERJA ALIH DAYA GUNA MENEGUHKAN KEPASTIAN HUKUM (STUDI PENELITIAN PT. PUTRA TIDAR PERKASA DI BATAM)

Ryan Istiyanto

*Department of Law, Faculty of Law, Batam University, Indonesia.
E-mail:ryan.istiyanto2002@gmail.com*

Idham

*Department of Law, Faculty of Law, Batam University, Indonesia.
E-mail:idhamnotppat@univbatam.ac.id*

Fadlan

*Department of Law, Faculty of Law, Batam University, Indonesia.
E-mail: fadhalan.amir56@gmail.com*

ABSTRAK

Perlindungan adalah suatu cara atau proses atau perbuatan untuk melindungi. Perlindungan memiliki makna adalah hak yang didapatkan oleh setiap orang dalam wilayah suatu negara yaitu berupa hak untuk mendapatkan atau memperoleh keamanan dan kenyamanan, sehingga masyarakat merasa tenang dan damai. Perlindungan hukum tenaga kerja alih daya dalam kesejahteraan pekerja bidang tenaga pengamanan. Hal ini menarik penulis untuk meneliti bagaimana pengaturan hukum tentang perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan di PT. Putra Tidar Perkasa dan bagaimana implementasi faktor, kendala, dan solusi perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan di PT. Putra Tidar Perkasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif empiris, dengan jenis penelitian deskriptif, dimana dalam penelitian ini akan diuraikan bagaimana tentang perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan di PT. Putra Tidar Perkasa yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ditambah lagi dengan telah disahkannya Undang Undang Omnibus Law yakni Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 dengan beberapa peraturan pelaksanaannya mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 35, 36 dan 37 yang mengatur tentang perlindungan terhadap hak pekerja. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan, lapangan dan metode wawancara, serta data sekunder dan data primer. Analisis data menggunakan analisis kualitatif. Undang-Undang atau aturan telah ditetapkan oleh Pemerintah namun dalam pelaksanaannya masih terdapat banyak kendala yang mempengaruhi pemenuhan atas perlindungan kesejahteraan. Terlebih sesuai dengan BAB X yang membahas tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan. Terutama pada Pasal 88 tentang pengupahan dan Pasal 99 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, PT. Putra Tidar Perkasa telah melaksanakan aturan perundangan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk Undang Undang Omnibus Law serta peraturan pelaksanaannya terkait dengan ketenaga kerjaan telah di implementasikan dengan cukup patuh meskipun terdapat kendala dengan pengawasan dari instansi terkait dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Karena itu penulis menyarankan agar lebih meningkatkan sistem pengawasan dalam pemenuhan perlindungan kesejahteraan ini.

Kata Kunci: *Perlindungan; Kesejahteraan; Tenaga Kerja Alih Daya*

ABSTRACT

Protection is a method or process or act to protect. Protection has meaning is the right that is obtained by everyone in the territory of a country in the form of the right to obtain or obtain security and comfort, so that people feel calm and peaceful. Associated with welfare,

protection becomes the dominant factor because it requires a guarantee from the state administration and other agencies. This is interesting for the author to examine how the legal arrangements regarding the protection of the welfare of outsourced workers in the field of security services at PT. Putra Tidar Perkasa and how to implement factors, constraints, and solutions to protect the welfare of outsourced workers in the field of security services at PT. Putra Tidar Perkasa. The method used in this study is empirical normative, with descriptive research type, where in this study will be described how about protecting the welfare of outsourced workers in the field of security services at PT. Putra Tidar Perkasa regulated in Act Number 13 of 2003 concerning Manpower. Coupled with the ratification of the Omnibus Law, namely Law Number 11 of 2020 with several implementing regulations starting from Government Regulations Number 35, 36 and 37 which regulates the protection of workers' rights. Sources of data in this study using library research, field and interview methods, as well as secondary data and primary data. Data analysis uses qualitative analysis. Laws or regulations have been set by the Government, but in practice there are still many obstacles that affect the fulfillment of welfare protection. Especially in accordance with Chapter X which discusses protection, wages and welfare. Especially in Article 88 concerning wages and Article 99 concerning social security for workers. The results showed that, PT. Putra Tidar Perkasa has implemented the legislation in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower including the Omnibus Law and its implementing regulations related to employment have been implemented quite obediently even though there are obstacles with supervision from the relevant agencies in this case the City Manpower Office. Batam. Therefore, the authors suggest to further improve the monitoring system in the fulfillment of this welfare protection.

Keywords: Protection, Welfare, Outsourced Workers

A. PENDAHULUAN

Komponen penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara salah satunya adalah hukum, karena hukum mengatur kehidupan dari masing-masing unsur dalam kehidupan yang saling bersinggungan dalam praktek berbangsa dan bernegara. Indonesia sebagai negara hukum menjadikan hukum selaku pedoman dalam setiap penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Negara Hukum atau dikenal dengan istilah *rechtsstaat* maupun *the rule of law*, walaupun keduanya berasal dari 2 (dua) tradisi yang berbeda. Paham *rechtsstaat* pada dasarnya bertumpu pada sistem hukum Eropa Kontinental. Paham *rechtsstaat* dikembangkan oleh ahli-ahli hukum Eropa Kontinental seperti [Immanuel Kant](#) dan Friederich Julius Stahl, bahwa ide tentang *rechtsstaat* mulai populer pada abad ke XVII sebagai akibat dari situasi politik Eropa yang didominasi oleh absolutisme Raja,¹ sedangkan paham *the rule of law* bertumpu pada sistem hukum *anglo saxon* atau *common law system*. Paham *the rule of law* mulai dikenal setelah [Albert Venn Dicey](#) pada tahun 1885 menerbitkan bukunya *Introduction to Study of the Law of the Constitution*.²

Aristoteles, merumuskan negara hukum adalah Negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga Negara dan sebagai daripada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warganegara yang baik. Peraturan yang sebenarnya menurut Aristoteles ialah peraturan yang mencerminkan keadilan bagi pergaulan antar warga negaranya. maka menurutnya yang memerintah Negara bukanlah manusia melainkan “pikiran yang adil”. Penguasa hanyalah pemegang hukum dan keseimbangan saja.

Penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 mengatakan, antara lain, “Negara Indonesia berdasar atas hukum (*Rechtsstaat*), tidak berdasar atas kekuasaan belaka (*machsstaat*)”. Jadi

¹ Padmo Wahjono. (1989). *Pembangunan Hukum di Indonesi*. Jakarta: Ind Hill Co, hHlm.. 30.

² Philipus M. Hadjon. (1972). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia; Sebuah Studia Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penerapannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Pengadilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Surabaya: Bina Ilmu, hHlm. 72.

jelas bahwa cita-cita Negara hukum (*rule of law*) yang terkandung dalam Undang Undang Dasar 1945 bukanlah sekedar Negara yang berlandaskan sembarang hukum. Hukum yang didambakan bukanlah hukum yang ditetapkan semata-mata atas dasar kekuasaan, yang dapat menuju atau mencerminkan kekuasaan mutlak atau otoriter. Hukum yang demikian bukanlah hukum yang adil (*just law*), yang didasarkan pada keadilan bagi rakyat.³

Saat ini negara Indonesia telah berkembang menjadi salah satu negara yang sedang berproses di segala bidang, khususnya di bidang hukum. Sudah 20 tahun semenjak reformasi hukum di Indonesia tidak takut lagi kepada penguasa. Sebagai negara hukum (*rechtsstaat*) yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan hak asasi manusia, hukum harus menjadi panglima di dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dinaungi oleh konstitusi negara Undang Undang Dasar 1945 dan Dasar Negara Pancasila.

Negara Hukum Indonesia diilhami oleh ide dasar *rechtsstaat* dan *rule of law*. Langkah ini dilakukan atas dasar pertimbangan bahwa negara hukum Republik Indonesia pada dasarnya adalah negara hukum, artinya bahwa dalam konsep negara hukum Pancasila pada hakikatnya juga memiliki elemen yang terkandung dalam konsep *rechtsstaat* maupun dalam konsep *rule of law*.

Yamin menjelaskan pengertian Negara hukum dalam penjelasan Undang Undang Dasar 1945, yaitu dalam Negara dan masyarakat Indonesia, yang berkuasa bukannya manusia lagi seperti berlaku dalam Negara-negara Indonesia lama atau dalam Negara Asing yang menjalankan kekuasaan penjajahan sebelum hari proklamasi, melainkan warga Indonesia dalam suasana kemerdekaan yang dikuasai semata-mata oleh peraturan Negara berupa peraturan perundang-undangan yang dibuatnya sendiri.⁴

Indonesia berdasarkan Undang Undang Dasar 1945 berikut perubahan-perubahannya adalah negara hukum artinya negara yang berdasarkan hukum dan bukan berdasarkan kekuasaan belaka. Negara hukum didirikan berdasarkan ide kedaulatan hukum sebagai kekuasaan tertinggi.

Menurut Jimly Asshiddiqie ada dua belas ciri penting dari negara hukum diantaranya adalah supremasi hukum, persamaan dalam hukum, asas legalitas, pembatasan kekuasaan, organ eksekutif yang independen, peradilan bebas dan tidak memihak, peradilan tata usaha negara, peradilan tata negara, perlindungan hak asasi manusia, bersifat demokrat, sarana untuk mewujudkan tujuan negara, transparansi dan kontrol sosial.

Sedangkan menurut Sudargo Gautama mengemukakan 3 ciri-ciri atau unsur-unsur dari negara hukum, yakni:

a. Terdapat pembatasan kekuasaan negara terhadap perorangan

Maksudnya negara tidak dapat bertindak sewenang-wenang. Tindakan negara dibatasi oleh hukum, individual mempunyai hak terhadap negara atau rakyat mempunyai hak terhadap penguasa.⁵

b. Azas Legalitas

Setiap tindakan negara harus berdasarkan hukum yang telah diadakan terlebih dahulu yang harus ditaati juga oleh pemerintah atau aparaturanya.

c. Pemisahan Kekuasaan

Agar hak-hak azasi itu betul-betul terlindung adalah dengan pemisahan kekuasaan yaitu badan yang membuat peraturan perundang-undangan, melaksanakan dan mengadili harus terpisah satu sama lain tidak berada dalam satu tangan.

Namun apabila dikaji secara mendalam bahwa pendapat yang menyatakan orientasi konsepsi Negara Hukum Indonesia hanya pada tradisi hukum Eropa Continental ternyata tidak

³<https://meilabalwell.wordpress.com/negara-hukum-konsep-dasar-dan-implementasinya-di-indonesia/>. Diakses pada Juli 2019.

⁴<https://meilabalwell.wordpress.com/negara-hukum-konsep-dasar-dan-implementasinya-di-indonesia/>. Diakses pada Juli 2019.

⁵<http://www.markijar.com/2017/07/konsep-negara-hukum-dan-implementasinya.html>. Diakses pada Juli 2019.

sepenuhnya benar, sebab apabila disimak Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 alinea I (satu) yang menyatakan “Bahwa sesungguhnya kemerdekaan ialah hak segala bangsa dan oleh sebab itu, maka penjajahan di atas dunia harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan” menunjukkan keteguhan dan kuatnya pendirian bangsa Indonesia menghadapi masalah kemerdekaan melawan penjajahan. Dengan pernyataan itu bukan saja bangsa Indonesia bertekad untuk merdeka, tetapi akan tetap berdiri di barisan yang paling depan dalam menentang dan menghapuskan penjajahan di atas dunia.⁶

Alinea ini mengungkapkan suatu dalil objektif, yaitu bahwa penjajahan tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan dan oleh karenanya harus ditentang dan dihapuskan agar semua bangsa di dunia ini dapat menjalankan hak atas kemerdekaan sebagai hak asasinya. Di samping itu dalam Batang Tubuh Undang Undang Dasar 1945 naskah asli, terdapat pasal-pasal yang memuat tentang hak asasi manusia antara lain: Pasal 27, 28, 29, 30, dan 31. Begitu pula dalam Undang Undang Dasar 1945 setelah perubahan pasal-pasal yang memuat tentang hak asasi manusia di samping Pasal 27, 28, 29, 30 dan 31 juga dimuat secara khusus tentang hak asasi manusia dalam Bab XA tentang Hak Asasi Manusia yang terdiri dari Pasal 28A, 28B, 28C, 28D, 28E, 28F, 28G, 28H, 28I dan Pasal 28J. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konsep negara hukum Indonesia juga masuk di dalamnya konsepsi negara hukum *Anglo Saxon* yang terkenal dengan *rule of law*.⁷

Dari penjelasan dua konsep tersebut dapat disimpulkan bahwa konsep negara hukum Indonesia tidak dapat begitu saja dikatakan mengadopsi konsep *rechtsstaat* maupun konsep *the rule of law*, karena latar belakang yang menopang kedua konsep tersebut berbeda dengan latar belakang negara Republik Indonesia, walaupun kita sadar bahwa kehadiran istilah negara hukum berkat pengaruh konsep *rechtsstaat* maupun pengaruh konsep *the rule of law*. Selain istilah *rechtsstaat*, sejak tahun 1966 dikenal pula istilah *The rule of law* yang diartikan sama dengan negara hukum.

Dari berbagai macam pendapat, nampak bahwa di Indonesia baik *the rule of law* maupun *rechtsstaat* diterjemahkan dengan negara hukum. Hal ini sebenarnya merupakan sesuatu yang wajar, sebab sejak tahun 1945 *The rule of law* merupakan suatu topik diskusi internasional, sejalan dengan gerakan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, sulitlah untuk saat ini, dalam perkembangan konsep *the rule of law* dan dalam perkembangan konsep *rechtsstaat* untuk mencoba menarik perbedaan yang hakiki antara kedua konsep tersebut, lebih-lebih lagi dengan mengingat bahwa dalam rangka perlindungan terhadap hak-hak dasar yang selalu dikaitkan dengan konsep *the rule of law*, Inggris bersama rekan-rekannya dari Eropa daratan ikut bersama-sama menandatangani dan melaksanakan *The European Convention of Human Rights*.

Padahal setiap warga negara Indonesia memiliki harapan tersendiri terkait penegakan hukum yang memberikan perlindungan bagi setiap individu. Pada tataran konsep dan teori, penegakan hukum yang memberikan perlindungan bagi setiap individu merupakan hal ideal dan sifatnya wajib untuk dilaksanakan, namun pada tataran penerapan, hukum belum cukup melindungi masyarakat pencari keadilan (*justitiabellen*)⁸, terutama yang berkaitan dengan keadilan, kepastian hukum, kesetaraan di hadapan hukum, dan pemenuhan hak asasinya.

Ada dua isu penting di negara ini terkait penegakan hukum yang menjadi sorotan banyak pihak, yaitu: isu pelanggaran HAM dan isu KKN, suap, dan grafitasi. Hingga saat ini, telah banyak kasus pelanggaran-pelanggaran HAM yang terjadi di Indonesia, seperti: peristiwa Tanjung Priok, Semanggi, Talangsari, Trisakti, tragedi Mei, kasus penutupan gereja (HKPB

⁶*Ibid.*, hlm. 4.

⁷https://id.wikipedia.org/wiki/Negara_hukum. Diakses pada Juli 2019. Diakses pada Juli 2019.

⁸JCT Simorangkir, Rudy T Erwin dan JT Prasetyo. (2005). *Dewi Keadilan bagi Bangsa Romawi* (Kamus Hukum), hlm. 79.

Philadelphia, GKI Yasmin, dll), kasus Ahmadiyah, penyerangan Lapas Cebongan, terorisme di berbagai tempat, dan yang terakhir peristiwa pembunuhan para pekerja jalan dan jembatan di Papua.⁹

Di lain sisi, praktik suap, kolusi, dan kompromi yang merajalela di negeri ini melibatkan banyak sekali pejabat pemerintah yang rakus. Meski telah bebas dari pemerintahan yang korup selama puluhan tahun dan berganti era menjadi era reformasi, namun Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (“KKN”), suap, dan gratifikasi masih tetap lancar dilakukan oleh pihak-pihak yang sungguh ingin merugikan keuangan negara. Amat mengerikan melihat rentetan kasus KKN, suap, dan gratifikasi yang bergulir di negeri ini.¹⁰

Contoh di tahun 2004, kasus BLBI telah membebani APBN triliunan rupiah. Pada tahun 2012 terdapat dua kasus besar yang mendapat sorotan tajam dari masyarakat yaitu kasus skandal Bank Century dan kasus Hambalang. Tahun 2014, ada kasus korupsi penyelenggaraan ibadah haji.

Tahun 2015 KPK menemukan kasus suap terkait pemulusan proyek pembangkit listrik di Sulawesi Selatan. Terkait dengan hal tersebut di atas ada kasus korupsi dana bantuan sosial serta kasus penyelewengan dana di Kementerian ESDM. Di tahun 2017, ada kasus korupsi E-KTP yang melibatkan banyak pejabat negara. Di tahun 2018, Gubernur Jambi ditangkap karena menerima gratifikasi dengan total uang senilai Rp 41 milyar, Bupati Kutai Kartanegara divonis 10 tahun penjara karena menerima uang gratifikasi sebesar Rp110 milyar, OTT Bupati Cianjur, serta beberapa kasus gratifikasi lainnya. Keadaan tersebut memperlihatkan tidak adanya kemauan politik dari seluruh pihak untuk mengubah negara ke arah yang lebih baik.

Memang benar kondisi penegakan hukum di Indonesia secara umum dapat diibaratkan sebagai benang kusut yang disebabkan *judicial corruption* yang telah membudaya dan pola berpikir aparat penegak hukum terkait hak asasi manusia yang harus dilepaskan dari kultur lama.

Di bidang hak asasi manusia, sayangnya, sebagian masyarakat Indonesia telah berubah dari masyarakat majemuk yang memiliki rasa sosial yang tinggi menjadi manusia Indonesia yang memiliki degradasi nilai-nilai kemanusiaan yang mencemaskan. Hal ini diperlihatkan dengan aksi intoleransi, kekerasan, anarkisme, perlawanan terhadap petugas atau sebaliknya, saling serang antar golongan, dan lain-lain.¹¹

Hal tersebut dapat terjadi karena penegakan hukum tak berjalan sesuai dengan harapan sehingga masyarakat melakukan upaya penegakan hukum dengan cara mereka sendiri melalui bentuk-bentuk pengadilan massa yang berujung pada tindakan-tindakan pelanggaran HAM. Bahkan di lain sisi, sejarah menceritakan ada juga penegak hukum yang seharusnya melindungi hak asasi manusia warganya, malah berbuat sebaliknya.

Penegakan hukum yang seharusnya adalah suatu proses dilakukannya upaya penerapan norma-norma hukum secara nyata agar hukum dapat berfungsi dan ditegakkan sebagai pedoman perilaku dalam hidup bermasyarakat dan bernegara, baik oleh masing-masing warga negara maupun aparat penegak hukum yang mempunyai tugas dan wewenang berdasarkan undang-undang (Satjipto Raharjo, 2005). Hal ini sesuai dengan adagium yang dikemukakan oleh Cicero, yaitu “*ubi societas ibi ius*”, yang berarti “*di mana ada masyarakat, di situ ada hukum*”. Masyarakat tidak mungkin hidup tanpa hukum, karena norma-norma hukum itulah yang mengatur kehidupan manusia dalam bermasyarakat.¹²

Penegakan hukum yang berkualitas tidak akan terwujud jika tindak pidana korupsi dan pelanggaran HAM masih marak. Yang menyebabkan demikian salah satunya adalah budaya

⁹<https://nasional.kompas.com/jeo/konflik-dan-pelanggaran-ham-catatan-kelam-20-tahun-reformasi>. Diakses pada 28 Juni 2019.

¹⁰<https://www.kai.or.id/berita/14041/refleksi-penegakan-hukum-indonesia-2018-oleh-frans-h-winarta.html>. Diakses pada Juli 2019.

¹¹<http://sosiologis.com/masyarakat-multikultural>. Diakses pada Juli 2019.

¹²*Ibid.*, hlm. 4.

hukum di Indonesia masih jauh dari apa yang seharusnya dicita-citakan para pendiri bangsa mengenai negara hukum (*rechtsstaat*).

Menurut Lawrence M. Friedman budaya hukum adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, nilai, pemikiran, serta harapannya. Budaya hukum di Indonesia saat ini adalah sebagai hasil dari sistem hukum yang tidak efektif, sehingga masyarakat menganggap hukum dipatuhi karena takut oleh penegak hukum, bukan karena kesadaran diri sendiri.¹³

Lebih lanjut, asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) merupakan syarat utama dan mutlak dalam rangka menegakkan hukum. Hal ini harus diterapkan sejalan dengan persidangan yang berjalan jujur, adil dan tidak memihak yang merupakan implementasi jelas dari *due process of law*.

Pada akhirnya, secara umum, penegakan hukum di Indonesia pada tahun 2018 masih belum jauh berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya. Masih banyak terjadi pelanggaran hak asasi manusia serta belum ada jaminan penyelesaian beberapa persoalan hukum tertentu akibat kurang tegasnya pengamalan asas persamaan di hadapan hukum bagi masing-masing warga negara Indonesia.¹⁴

Ke depannya, untuk dapat mewujudkan penegakan hukum secara efektif, perlu diperhatikan sebagai berikut :

a. Terkait struktur hukum.

Reformasi internal lembaga penegak hukum harus dilakukan secara konsisten, profesional, dan berkelanjutan. Upaya pembenahan institusi hukum dari mafia peradilan mutlak dilaksanakan segera. Penegak hukum bersama-sama dengan hakim dan advokat harus dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, sehingga mengakibatkan kepercayaan publik meningkat.

b. Terkait substansi hukum.

Penyusunan dan pembentukan undang-undang dan perkembangan hukum kebiasaan harus serasi dengan kebutuhan masyarakat, harus objektif dan tidak mendiskriminasi. Sistem hukum yang baik akan memaksa aparat penegak hukum untuk bekerja dengan jujur, efektif, dan efisien yang pada akhirnya akan mencerminkan penegakan hukum yang berkualitas pula. Kinerja aparat penegak hukum yang baik akan menjadi teladan bagi masyarakat.

c. Terkait budaya hukum.

Kesadaran publik terhadap hukum (termasuk di dalamnya sikap anti-korupsi dan pelajaran budi pekerti) harus ditingkatkan, bahkan harus diajarkan sejak dini di dalam lingkup keluarga, termasuk bagaimana seorang warga negara memiliki hak dan kewajiban masing-masing yang harus dijalankan.¹⁵

Dari sisi pemerintah harus ada tindakan yang dapat menciptakan masyarakat yang taat (tunduk) terhadap hukum dan hormat kepada hukum (*law abiding-society*) bukan karena takut kepada penegak hukum tapi karena kesadaran diri sendiri.¹⁶ Contohnya dapat berupa sosialisasi atau penyuluhan-penyuluhan hukum terkait ketertiban, disiplin, ketentraman, kepastian hukum, toleransi, menolak keserakahan, dan sebagainya, yang dapat membuat masyarakat lebih *aware* terhadap hukum.

Pemerintah janganlah hanya fokus terhadap pembentukan undang-undang, tapi melupakan perbaikan budaya hukum masyarakatnya. Dalam jangka panjang sistem pendidikan bisa disesuaikan atau ditambahkan pendekatan yang lebih menanamkan kedisiplinan di dalam kehidupan sehari-hari. Dimulai dari hal dasar seperti mematuhi rambu lalu lintas, membuang sampah pada tempatnya, menyeberang di zebra cross atau jembatan penyeberangan, memelihara

¹³<http://juzrifara.blogspot.com/2017/01/teori-sistem-hukum-friedman.html>. Diakses pada 4 Juli 2019.

¹⁴<https://kontras.org/2018/12/10/catatan-hari-hak-asasi-manusia-2018-ham-tidak-dapat-tempat/>. Diakses pada 5 Juli 2019.

¹⁵*Op. Cit.*

¹⁶ Irjen Pol. (Purn) Drs. I Ketut Astawa. (2016). *Etika Profesi Polri*. Jakarta: Rahmawan Ahmad, hlm. 3.

lingkungan hidup, hingga hal yang lebih besar seperti tidak KKN dan selalu menghormati HAM orang lain.

Pada akhirnya, jika penegakan hukum baik, maka dengan sendirinya keadilan, kepastian hukum, kesetaraan di hadapan hukum, dan pemenuhan hak asasi masing-masing individu (termasuk hak untuk hidup/*right to life*, hak milik/*right to property*, dan hak atas kemerdekaan/*right to liberty*) dapat dicapai.

Salah satu hal yang paling substansial terkait dengan pemenuhan hak hak seperti yang disampaikan diatas adalah kesejahteraan para pekerja alih daya atau outsourcing. Saat ini di Indonesia terdapat lebih dari 2500 perusahaan jasa pengamanan dengan jumlah Satpam lebih dari 650.000 orang petugas Satpam yang terdaftar memiliki sertifikasi Gada sesuai Perkapolri 24 Tahun 2007. Angka di atas belum termasuk Satpam yang belum terdaftar dan teregister di Mabes Polri setelah mengikuti Diklat Gada yang diselenggarakan oleh Kepolisian. Mungkin secara perhitungan angkanya bisa melebihi di atas 1 juta orang petugas Satpam di seluruh wilayah Indonesia. Jumlah yang sangat besar dalam industri pengamanan yang pernah disampaikan oleh Ketua Umum Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan Budi Rianto bahwa perputaran uang dalam bisnis jasa pengamanan hampir mencapai angka 3 trilyun rupiah dalam periode satu bulan. Jumlah yang sangat fantastis dan menakjubkan dihadapkan dengan kondisi Satpam yang bekerja terkadang tidak sesuai dengan hak hak yang seharusnya mereka terima.¹⁷

Berdasarkan Latar Belakang tersebut penulis ingin mengajukan beberapa permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaturan Hukum Perlindungan Hukum Tenaga Kerja ALih Daya Dalam Kesejahteraan Pekerja Bidang Tenaga Pengamanan (Studi Penelitian PT. Putra Tidar Perkasa di Batam)?
2. Bagaimana Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja ALih Daya Dalam Kesejahteraan Pekerja Bidang Tenaga Pengamanan (Studi Penelitian PT. Putra Tidar Perkasa di Batam)?
3. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan/ kendala serta solusi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja ALih Daya Dalam Kesejahteraan Pekerja Bidang Tenaga Pengamanan (Studi Penelitian PT. Putra Tidar Perkasa di Batam)?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif (*legal research*) untuk memperoleh data sekunder melalui tinjauan pustaka dari Peraturan Perundang-Undangan dan buku-buku hukum dan metode pendekatan empiris (yuridis sosiologis) untuk memperoleh data primer melalui penelitian lapangan (*field research*) berupa wawancara langsung dengan responden. Data yang telah diperoleh tersebut, baik data primer dari penelitian lapangan, maupun data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan digeneralisikan yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data ini sebagai upaya mencari dan menata data secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang masalah yang diteliti dan menyajikannya sebagai suatu temuan penelitian. Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Putra Tidar Perkasa yang merupakan perusahaan berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa pengamanan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Putra Tidar Perkasa yang secara otomatis adalah Personel Satuan Pengamanan (Satpam). Dalam penentuan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam *purposive sampling* pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu yang merupakan ciri utama populasi, subjek yang diambil sebagai sampel harus benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi, ketentuan

¹⁷ <https://marketeers.com/rp-3-triliun-per-bulan-uang-yang-berputar-di-industri-pengamanan/>. Diakses pada 4 Juli 2019.

karakteristik populasi dilakukan dengan teliti dalam studi pendahuluan.¹⁸ Adapun sample pada penelitian ini Manager HR/GA PT. Putra Tidar Perkasa.

C. PEMBAHASAN

Kerangka Teori adalah hubungan antar konsep berdasarkan studi empiris. (Kusumayati, 2009) Kerangka teori harus berdasarkan teori asal / *grand theory*. Kerangka teori dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau batasan-batasan tentang teori-teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan. Menurut kamus Bahasa Indonesia Poerwadarminta, teori adalah “Pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai sesuatu peristiwa (kejadian), dan asas-asas, hukum-hukum umum yang menjadi dasar sesuatu kesenian atau ilmu pengetahuan; serta pendapat cara-cara dan aturan-aturan untuk melakukan sesuatu” Sesuai dengan pemahaman terhadap Negara Hukum yang dikemukakan oleh Jhon Locke yang dijadikan peneliti sebagai *Grand Theory* bahwa pandangan Locke tentang negara terdapat di dalam bukunya yang berjudul “Dua Tulisan tentang Pemerintahan” (*Two Treatises of Civil Government*). Ia menjelaskan pandangannya itu dengan menganalisis tahap-tahap perkembangan masyarakat. Locke membagi perkembangan masyarakat menjadi tiga, yakni keadaan alamiah (*the state of nature*), keadaan perang (*the state of war*) dan negara (*commonwealth*).

Keadaan alamiah adalah tahap pertama dari perkembangan masyarakat. Konsep Locke ini serupa dengan pemikiran Hobbes namun bila Hobbes menyatakan keadaan alamiah sebagai keadaan “perang semua lawan semua”, maka Locke berbeda. Menurut Locke, keadaan alamiah sebuah masyarakat manusia adalah situasi harmonis, di mana semua manusia memiliki kebebasan dan kesamaan hak yang sama.

Dalam keadaan ini, setiap manusia bebas menentukan dirinya dan menggunakan apa yang dimilikinya tanpa bergantung kepada kehendak orang lain. Meskipun masing-masing orang bebas terhadap sesamanya, namun tidak terjadi kekacauan karena masing-masing orang hidup berdasarkan ketentuan hukum kodrat yang diberikan oleh Tuhan.

Yang dimaksud hukum kodrat dari Tuhan menurut Locke adalah larangan untuk merusak dan memusnahkan kehidupan, kebebasan, dan harta milik orang lain. Dengan demikian, Locke menyebut ada hak-hak dasarnya yang terikat di dalam kodrat setiap manusia dan merupakan pemberian Allah. Konsep ini serupa dengan konsep Hak Asasi Manusia (HAM) di dalam masyarakat modern.

Tenaga kerja adalah merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun - 64 tahun.

Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Menurut ketentuan umum Pasal 1 pada angka 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.

¹⁸Rutoto, Sabar. (2007). “*Pengantar Metodologi Penelitian*”. Universitas Muria Kudus: Fkip, hlm. 98.

Pengertian dari alih daya (*outsourcing*) adalah pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.

Pengertian lain *outsourcing* atau alih daya adalah pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama.

Ketentuan mengenai *outsourcing* diatur dalam Pasal 64 sd 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pengamanan berasal dari kata aman. Sedangkan Keamanan adalah keadaan bebas dari bahaya. Istilah ini bisa digunakan dengan hubungan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan, dan lain-lain. Keamanan merupakan topik yang luas termasuk keamanan nasional terhadap serangan teroris, keamanan komputer terhadap *hacker* atau *cracker*, keamanan rumah terhadap maling dan penyusup lainnya, keamanan finansial terhadap kehancuran ekonomi dan banyak situasi berhubungan lainnya.

Satuan Pengamanan atau sering juga disingkat Satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia menyadari bahwa polisi tidak mungkin bekerja sendiri dalam mengemban fungsi kepolisian. Oleh karena itu, lembaga satuan pengamanan secara resmi dibentuk pada 30 Desember 1980.

Satpam menyediakan layanan keamanan profesional untuk gedung-gedung, kantor publik, infrastruktur publik dan lokasi-lokasi bisnis. Mereka dapat dibentuk oleh pemerintah atau organisasi swasta tetapi harus disahkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Dalam pelaksanaan tugasnya, anggota Satpam berperan sebagai : Unsur Pembantu Pimpinan institusi /proyek/badan usaha di bidang keamanan dan ketertiban lingkungan kerja.

Unsur Pembantu Polri di bidang penegakan hukum dan waspada keamanan (*security minded*) di lingkungan kerjanya.

Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian menyebutkan bahwa dalam melaksanakan fungsi Kepolisian dibantu oleh :

- a. Kepolisian Khusus (Satpol PP, Polsuspas, Polsusim, dll).
- b. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).
- c. Bentuk bentuk pengamanan Swakarsa.

Salah satu dari komponen Pam Swakarsa adalah Satpam atau Satuan Pengamanan.

Pengaturan Hukum Perlindungan Hukum Tenaga Kerja ALih Daya Dalam Kesejahteraan Pekerja Bidang Tenaga Pengamanan (Studi Penelitian PT. Putra Tidar Perkasa di Batam) ?

Perlindungan kesejahteraan yang dijadikan objek dari penelitian ini merujuk pada bagaimana pemberian hak hak pekerja Satpam yang bekerja di perusahaan jasa pengamanan (BUJP). Badan Usaha Jasa Pengamanan yang menjadi studi penelitian ini adalah berbentuk Perseroan Terbatas yakni PT. Putra Tidar Perkasa. Sesuai data yang diperoleh dari Direktorat Pembinaan Masyarakat Polda Kepri bahwa di wilayah hukum Polda Kepri terdapat ratusan BUJP yang menaungi ribuan petugas Satpam. (AKBP Rudy sy. Idris, Kasubdit Satpam Ditbinmas Polda Kepri, Wawancara, 2019)

Rujukan yang akan dijadikan dasar hukum dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya yang tertulis dalam Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan yang dijabarkan dalam Pasal 67 sampai dengan

Pasal 101. Namun terkait dengan penelitian yang dilakukan sesuai dengan judul penelitian ini maka pengaturan hukum yang akan dibahas dan dijadikan acuan secara khusus adalah pada Pasal 88 tentang pengupahan dan Pasal 99 tentang kesejahteraan berupa jaminan sosial tenaga kerja.

Pada Pasal 88 tercantum aturan tentang perlindungan terhadap ketentuan pengupahan kepada pekerja/buruh. Pada ayat 1 disebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Kemudian di ayat 2 “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam ayat 3 dijelaskan secara detail tentang upah apa saja yang berhak diterima pekerja/buruh, “Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh

Di ayat 4 kembali ditegaskan ketentuan mengenai upah minimum, “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam penelitian ini terkait dengan pengupahan akan dikerucutkan dalam beberapa bahasan yakni :

- a. Apakah perusahaan membayarkan sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah,
- b. Apakah perusahaan melakukan pembayaran sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan kepada pekerja/buruh,
- c. Apakah perhitungan upah yang diberikan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Sedangkan pembahasan mengenai perlindungan kesejahteraan di Pasal 99 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Dahulu ketika hanya ada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, jaminan sosial tenaga kerja bersifat tidak wajib dan kepada perusahaan diberikan kebebasan untuk memilih jaminan sosial sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan perusahaan masing-masing. Namun semenjak diberlakukan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial maka jaminan sosial tenaga kerja dalam hal ini BPJS baik Kesehatan maupun Ketenagakerjaan bersifat wajib dan mengikat kepada seluruh perusahaan serta harus mengikut sertakan seluruh pekerja/buruh dalam BPJS. Apabila kebijakan perusahaan tersebut ingin menambahkan selain BPJS Kesehatan diperbolehkan sehingga boleh memiliki lebih dari satu jaminan sosial khususnya bagi jaminan kesehatan. Hal ini merujuk pada ketentuan Pasal 14 Undang-Undang 24 Tahun 2011 yang menyebutkan “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.” Terlebih lagi bagi perusahaan adalah wajib untuk mendaftarkan pekerja/buruh nya dalam jaminan sosial tersebut sesuai dengan Sesuai dengan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Pasal 15 ayat (2) menyebutkan bahwa: “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya / karyawannya sebagai peserta kepada BPJS Sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”.

Faktor-faktor yang menjadi hambatan/ kendala serta solusi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja ALih Daya Dalam Kesejahteraan Pekerja Bidang Tenaga Pengamanan (Studi Penelitian PT. Putra Tidar Perkasa di Batam) Mengawali bahasan mengenai implementasi dari penelitian ini maka perlu dijelaskan mekanisme kerja dari objek penelitian terkait dengan pekerja dimana PT. Putra Tidar Perkasa merupakan perusahaan alih daya atau biasa disebut sebagai pihak ketiga dari jenis pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja atau biasa disebut *vendor* atau *outsourcing*. Jadi siklusnya adalah pemberi kerja atau *Main Con* (klien / pengguna jasa) yang memberikan pekerjaan kepada PT. Putra Tidar Perkasa dan kemudian barulah PT. Putra Tidar Perkasa menyiapkan, melatih, membekali dan menempatkan pekerja/buruh di perusahaan pemberi kerja atau *Main Con*. Antara masing-masing pekerjaan tersebut tentunya

ada perjanjian yang mengikat. Dari pemberi kerja dalam hal ini pengguna jasa PT. Putra Tidar Perkasa melakukan perjanjian kerjasama. Kemudian antara PT. Putra Tidar Perkasa juga mengikat pekerjajnya dengan sebuah perjanjian kerja dimana di dalamnya terdapat hak maupun kewajiban yang harus dilakukan kedua belah pihak.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan HR & GA Manager PT. Putra Tidar Perkasa, bahwa PT. Putra Tidar Perkasa yang telah berdiri hampir 12 tahun tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap kesejahteraan pekerja/buruhnya. Ditegaskan olehnya bahwa PT. Putra Tidar Perkasa berani memberikan jaminan kepada pengguna jasa / *client* bahwa apabila PT. Putra Tidar Perkasa tidak memberikan hak-hak pekerjajnya sesuai dengan aturan perundang undangan yang berlaku maka perjanjian kerjasama yang dijalin boleh tidak dilanjutkan secara sepihak dan diputuskan saat itu juga tanpa dikenakan kompensasi. Hal ini sangat menjadi perhatian dari Top Management bahwa hak pekerja/buruh adalah mutlak dan harus diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

HR & GA Manager juga menyampaikan terkait perhitungan pembayaran upah yang diberikan oleh PT. Putra Tidar Perkasa adalah sesuai dengan keputusan Kepala Daerah yakni merujuk pada upah minimum (UMK). Nilai yang termuat dalam upah minimum selalu dijadikan perhitungan wajib sebelum menentukan perhitungan kewajiban lainnya yang harus diberikan kepada pekerja/buruhnya yang tidak lain adalah personel Satpam.

HR & GA Manager menyebutkan bahwa bidang usaha yang dijalankan PT. Putra Tidar Perkasa yakni Jasa Pengamanan dimana tugas dan tanggung jawabnya adalah sangat berat dan tidak ringan menjadikan komitmen terhadap kesejahteraan Satpam-Satpamnya adalah sebuah prioritas utama. “Bagaimana kami akan meyakinkan keamanan di pengguna jasa kami apabila personel atau petugas Satpam yang kami tempatkan tidak terpenuhi keamanan pribadinya seperti gaji yang layak, jaminan sosial ketenagakerjaan baik BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan dan lain lain.”

PT. Putra Tidar Perkasa juga menghitung semua hak-hak yang memang seharusnya diterima sesuai aturan yang berlaku seperti perhitungan upah lembur, perhitungan upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya dan lain lain. Rujukan aturan yang dijadikan pedoman oleh HR & GA Manager adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomer KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja ALih Daya Dalam Kesejahteraan Pekerja Bidang Tenaga Pengamanan (Studi Penelitian PT. Putra Tidar Perkasa di Batam)

Terkait dengan faktor kendala sesuai dengan penelitian ini diperoleh keterangan dari hasil wawancara dengan HR & GA Manager PT. Putra Tidar Perkasa, bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi kendala dalam pelaksanaan perlindungan kesejahteraan Satpam.

Terkait dengan upah pekerja/buruh yang secara sistematis merupakan bagian dari pekerja pengguna jasa namun terkadang karena alasan anggaran maupun efisiensi mengesampingkan hak-hak pekerja. “Ada beberapa perusahaan pengguna jasa yang terkadang dengan alasan anggaran memangkas anggaran keamanan sehingga membuat pemenuhan hak dasar berupa gaji tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Bahkan PT. Putra Tidar Perkasa pernah memutuskan pada akhirnya untuk menarik pekerjajnya dari perusahaan pengguna jasa dalam arti kata memilih untuk memutuskan hubungan kerja karena ditemukan pembayaran tidak sesuai dengan kesepakatan awal. Yang pada akhirnya menyebabkan PT. Putra Tidar Perkasa kehilangan *client*. Disamping kejadian itu, sempat juga beberapa calon pengguna jasa akhirnya kami putuskan untuk membatalkan kerjasama karena setelah kami lakukan pengecekan terkait komposisi pembayaran tidak sesuai dengan yang telah kami ajukan dalam hal ini pemenuhan hak-hak pekerjajnya.” Hal ini juga yang akhirnya menyebabkan persaingan harga antara BUJP yang tidak sehat karena membanting harga dan mengesampingkan hak pekerja bahkan aturan

negara demi hanya kepentingan pribadi untuk mendapatkan pekerjaan dari pemberi kerja atau *Main Con*. Sehingga ketika ada tender yang dibuka oleh pemberi kerja akhirnya terjadi tawar menawar harga yang tidak sehta mengakibatkan pemangkasan terhadap pemenuhan hak karena memang dibayarkan dengan sangat rendah.

Selain alasan memperoleh keuntungan yang lebih besar juga salah satu motivasi BUJP untuk menyetujui untuk merendahkan budget adalah pembayaran dari pemberi kerja dengan sistem *Term of Payment* atau waktu jatuh tempo pembayaran. Karena ketika TOP yang diajukan client adalah 60 atau 90 hari secara otomatis BUJP tersebut harus menyiapkan modal besar untuk menggaji terlebih dahulu karyawannya selama 2 atau 3 bulan sebelum tagihan pertama akan diajukan di bulan ke 3 atau ke 4. Pasti perusahaan BUJP yang memiliki modal kecil akan mencari alternatif peminjaman modal kerja ke Bank atau pemberi pinjaman lainnya dengan disertai bunga harian yang cukup tinggi. Ini menjadi beban perusahaan yang cukup berat apabila tidak memiliki kekuatan modal yang besar. Bahkan perusahaan besar pun pasti akan tetap memerlukan pinjaman ke Bank namun dengan jumlah yang mungkin lebih kecil dibanding dengan perusahaan yang berskala kecil dengan modal cukup.

Untuk BPJS atau jaminan sosial untuk tenaga kerja Satpam pastinya ada kendala yang dihadapi oleh perusahaan. Yakni salah satunya adalah ketentuan pengaktifan BPJS yang berlaku 14 hari setelah pendaftaran. Hal ini tentunya akan sangat mengganggu apabila selama kurun 14 hari kerja tersebut Satpam yang bekerja di lapangan menghadapi situasi gawat darurat seperti kecelakaan ataupun hal lainnya yang lebih parah. Secara otomatis hal ini akan menjadi beban perusahaan. Sehingga terkadang perusahaan harus mengeluarkan dan menyiapkan anggaran kontijensi atau kedaruratan untuk mengantisipasi hal ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Putra Tidar Perkasa mengenai perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan maka diperoleh beberapa solusi yang bisa dijadikan pertimbangan dalam pemenuhan perlindungan kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

- 1) Melakukan pengawasan secara terus menerus dan ketat melalui pemeriksaan ataupun audit terhadap pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Pemeriksaan dapat dilakukan dengan periodisasi tertentu yang ditetapkan kemudian disosialisasikan dan selanjutnya dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Hasil dari pelaksanaan pengawasan melalui audit tersebut dapat dibuka di muka publik sebagai sebuah perhatian bersama sehingga memberikan dampak positif terhadap pemenuhan hak-hak pekerja.
- 2) Memberlakukan sanksi tegas sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku yakni mulai dari sanksi berupa teguran baik secara lisan maupun tertulis. Kemudian dilanjutkan sanksi administrasi apabila langkah pertama tidak diindahkan atau dilakukan upaya perbaikan. Sanksi administrasi dapat dilakukan mulai dari tidak dapat dilayaninya dalam pelayanan publik maupun sampai pada tingkatan pencabutan ijin perusahaan untuk beroperasi sehingga akan menjadikan perhatian bagi pihak perusahaan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja/buruh merupakan amanah dari Undang-Undang yang harus dilaksanakan.
- 3) Memperketat sistem tender atau lelang proyek dengan melalui sistem digital dan terbuka sehingga hal ini akan membuat para peserta tender yakni BUJP untuk memenuhi semua ketentuan yang telah ditetapkan oleh panitia tender. Dan apabila dalam bulan berjalan setelah tender ditemukan ketidak sesuaian maka akan diberikan sanksi yakni perbaikan selama kurun waktu tertentu hingga pemutusan kerjasama.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh Penulis, maka dapat disimpulkan yaitu:

- a. Sesuai dengan rumusan masalah pengaturan hukum perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan (studi penelitian PT. Putra Tidar Perkasa Batam) adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan yang dijabarkan dalam Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 terutama pada Pasal 88 tentang Pengupahan dan Pasal 99 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja
- b. Implementasi, faktor kendala dan solusi perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan (studi penelitian PT. Putra Tidar Perkasa Batam) adalah bahwa PT. Putra Tidar Perkasa yang merupakan salah satu perusahaan jasa pengamanan (BUJP) yang beroperasi di Wilayah Hukum Polda Kepri telah memenuhi ketentuan pemberian upah sesuai UMK yang ditetapkan melalui SK Gubernur Kepri. Perusahaan juga memberikan dan mengikut sertakan seluruh jaminan sosial tenaga kerja kepada seluruh personel Satpamnya. Adapun kendala yang dihadapi terkait dengan pengupahan adalah dari Pihak Pemberi Kerja atau *Main Con* yang melakukan efisiensi budget/anggaran sehingga terkadang mengabaikan hak-hak pekerja. Termasuk ada juga BUJP nakal yang mempermainkan hak pekerja supaya bisa lolos *tender* dengan harga murah atau banting harga dengan mengorbankan kesejahteraan pekerja Satpamnya. Untuk BPJS terkadang ada BUJP yang tidak mengikutkan Satpamnya sehingga harga lebih rendah saat penawaran. Salah satu cara untuk menghilangkan BPJS melalui perusahaan adalah tidak mendaftarkan melalui perusahaan namun didaftarkan secara mandiri. BUJP yang tidak patuh hanya mendaftarkan sebagian personel Satpamnya hanya supaya mendapat Kepesertaan BPJS dan bukan semua personel Satpamnya didaftarkan sehingga budget pengeluaran BUJP dapat ditekan dan tetap mendapat untung yang besar. Hal ini tentunya keliru dan salah besar serta berpotensi melanggar undang-undang. Selain itu juga adanya kendala sistem BPJS yang tidak bisa langsung aktif setelah pendaftaran selama 14 hari kerja sehingga muncul potensi resiko apabila dalam 14 hari sebelum BPJS-nya aktif dan terjadi hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan maka akan menjadi beban perusahaan.
- c. Faktor kendala dan solusi perlindungan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di bidang jasa pengamanan (studi penelitian PT. Putra Tidar Perkasa Batam). Solusi yang dapat diberikan terkait dengan kendala-kendala yang telah disampaikan di atas adalah melakukan pengawasan secara ketat oleh instansi terkait tentunya dalam hal ini Disnaker selaku lembaga pemerintah yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Yang kedua, memperketat sistem *tender* secara terbuka dan transparan yang dapat dimonitor oleh semua pihak secara *online* dan *update*. Yang ketiga, dengan penindakan secara tegas terhadap perusahaan yang nakal dan tidak memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Padmo Wahjono. (1989). Pembangunan Hukum di Indonesia. Jakarta: Ind Hill Co Philipus
- M. Hadjon. (1972). Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia; Sebuah Studia Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penerapannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Pengadilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara, Surabaya: Bina Ilmu.
- <https://meilabalwell.wordpress.com/negara-hukum-konsep-dasar-dan-implementasinya-di-indonesia/>. Diakses pada Juli 2019.

- <https://meilabalwell.wordpress.com/negara-hukum-konsep-dasar-dan-implementasinya-di-indonesia/>. Diakses pada Juli 2019.
- <http://www.markijar.com/2017/07/konsep-negara-hukum-dan-implementasinya.html>. Diakses pada Juli 2019.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Negara_hukum. Diakses pada Juli 2019. Diakses pada Juli 2019.
- JCT Simorangkir, Rudy T Erwin dan JT Prasetyo, (2005). Dewi Keadilan bagi Bangsa Romawi (Kamus Hukum)., Hlm.. 79.
- Rutoto, Sabar. (2007). “Pengantar Metodologi Penelitian”. Universitas Muria Kudus: Fkip.
- <https://nasional.kompas.com/jeo/konflik-dan-pelanggaran-ham-catatan-kelam-20-tahun-reformasi>. Diakses pada 28 Juni 2019.
- <https://www.kai.or.id/berita/14041/refleksi-penegakan-hukum-indonesia-2018-oleh-frans-h-winarta.html>. Diakses pada Juli 2019.
- <http://sosiologis.com/masyarakat-multikultural>. Diakses pada Juli 2019.
- <http://juzrifara.blogspot.com/2017/01/teori-sistem-hukum-friedman.html>. Diakses pada 4 Juli 2019.
- <https://kontras.org/2018/12/10/catatan-hari-hak-asasi-manusia-2018-ham-tidak-dapat-tempat/>. Diakses pada 5 Juli 2019.
- Irjen Pol. (Purn) Drs. I Ketut Astawa. (2016). Etika Profesi Polri, Rahmawan Ahmad, Jakarta
- <https://marketeers.com/rp-3-triliun-per-bulan-uang-yang-berputar-di-industri-pengamanan/>. Diakses pada 4 Juli 2019.
- Rutoto, Sabar. (2007). “Pengantar Metodologi Penelitian”, Fkip, Universitas Muria Kudus, hlm.. 98.() <https://meilabalwell.wordpress.com/negara-hukum-konsep-dasar-dan-implementasinya-di-indonesia/>. Diakses pada Juli 2019.
- <https://meilabalwell.wordpress.com/negara-hukum-konsep-dasar-dan-implementasinya-di-indonesia/>. Diakses pada Juli 2019.
- <http://www.markijar.com/2017/07/konsep-negara-hukum-dan-implementasinya.html>. Diakses pada Juli 2019.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Negara_hukum. Diakses pada Juli 2019. Diakses pada Juli 2019.
- <https://nasional.kompas.com/jeo/konflik-dan-pelanggaran-ham-catatan-kelam-20-tahun-reformasi>. Diakses pada 28 Juni 2019.
- <https://www.kai.or.id/berita/14041/refleksi-penegakan-hukum-indonesia-2018-oleh-frans-h-winarta.html>. Diakses pada Juli 2019.
- <http://sosiologis.com/masyarakat-multikultural>. Diakses pada Juli 2019.
- <http://juzrifara.blogspot.com/2017/01/teori-sistem-hukum-friedman.html>. Diakses pada 4 Juli 2019.
- <https://kontras.org/2018/12/10/catatan-hari-hak-asasi-manusia-2018-ham-tidak-dapat-tempat/>. Diakses pada 5 Juli 2019.