

PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN (*OUTSOURCING*) DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

Oleh:

Siti Kunarti

Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

Abstract

Arrangement concerning of outsourcing in Law Number 13 Year 2003 concerning Labour, at one side have opened opportunity of new companies appearance which active in service, and on the other side, have enabled companies which have stood to do efficiency through exploiting of service company of outsourcing to product selected service or products which do not in direct corollation to especial business of company. There is no definitive measure him to determine especial as profession and not especial become the reason of justification for entrepreneur to execute outsourcing business regulasi the clearness in execution of harmless outsourcing in job relation.

Kata kunci: *outsourcing*

A. Pendahuluan

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi mata uang, agar manusia dapat hidup maka manusia harus bekerja. Manusia sebagai mahluk sosial (*zoon politicon*) mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, yang diantaranya adalah sandang, papan, pangan. Demi terpenuhinya berbagai kebutuhan itu manusia dituntut untuk bekerja karena dengan pekerjaannya itu dapat diperoleh suatu penghasilan. Dalam hal ini, hak untuk bekerja sudah secara eksplisit diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam melakukan pekerjaan, seseorang dapat berusaha dengan sendiri (wirausaha) ataupun dapat bekerja pada orang lain dan inilah yang berkaitan dengan Hukum Perburuhan. Hukum Perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹ Sementara berdasarkan pengertian ketenagakerjaan maka hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan

tenaga kerja baik sebelum selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.²

Salah satu polemik dalam ketenagakerjaan yang banyak mendapatkan sorotan adalah permasalahan *outsourcing*. Kondisi perekonomian yang terpuruk telah memaksa pemerintah dan dunia usaha untuk lebih kreatif untuk menciptakan iklim usaha. Melalui berbagai regulasi, pemerintah telah menciptakan perangkat hukum bagi berkembangkannya investasi melalui dunia usaha. Disisi lain, pengusaha juga berupaya untuk menangkap setiap peluang bisnis yang ada, baik melalui pemanfaatan berbagai kemudahan usaha yang diberikan pemerintah maupun melalui upaya-upaya internal, misalnya melakukan efisiensi untuk menghemat biaya operasional.

Salah satu regulasi yang banyak mendapat sorotan belakangan ini adalah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan yang mengundang perdebatan dalam undang-undang ini adalah ketentuan mengenai *Outsourcing*.

Outsourcing berasal dari bahasa Inggris yang berarti alih daya. *Outsourcing* mempunyai nama lain yaitu "*contracting out*" merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu

¹ Zainal Asikin, dkk, 2006, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 1-2

² Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (edisi revisi), Jakarta: PT. Raja Grafindo, hlm. 24

perusahaan ketempat lain.³ *Outsourcing* dapat disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan⁴. Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pada awalnya, *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian yang tidak dapat dikerjakan secara internal dikerjakan secara *outsourcing*. Namun sekitar tahun 1990, *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melalui *outsourcing* fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan akan tetapi tidak berhubungan dengan bisnis inti perusahaan. Dalam perkembangan selanjutnya, *outsourcing* tidak lagi sekedar membagi risiko tetapi menjadi lebih kompleks. Micheal F. Corbett, pendiri The *Outsourcing* Institut dan Presiden Direktur dari Micheal F. Corbett & Associates Consulting Firm mengemukakan *outsourcing* telah menjadi alat manajemen. Bukan hanya untuk menyelesaikan masalah tetapi juga untuk mendukung tujuan dan sasaran bisnis.⁵

Pada dasarnya, praktek *outsourcing* di Indonesia telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan diatur dalam Pasal 1601 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayar sejumlah harga.

Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur bidang-bidang tertentu yang memungkinkan untuk diout-

source, yaitu bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Melalui UU tersebut mulai tumbuh kesadaran perusahaan-perusahaan besar untuk menggantikan tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan, seperti *cleaning service*, *security/satpam*, akunting dan lain-lain.

Akhir-akhir ini, pelaksanaan *outsourcing* banyak dibicarakan oleh para pelaku proses produksi barang maupun jasa, maupun pemerhati karena *outsourcing* banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh.

Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian tentunya menimbulkan banyak keresahan bagi pihak pekerja/buruh dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga maksud diadakan *outsourcing* seperti apa yang disebutkan diatas menjadi tidak tercapai, karena terganggu proses produksi barang dan jasa.

Outsourcing dapat dikatakan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan/penyedia atau penerah tenaga kerja. Disini berarti bahwa terdapat dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya, dan hubungan kerja hanya dengan perusahaan penyedia tenaga kerja.

Kegiatan *outsourcing* dilakukan oleh perusahaan jasa penyalur tenaga kerja yang mengajukan proposal untuk menempatkan tenaga kerja untuk bekerja pada perusahaan yang dituju. Apabila perusahaan calon pengguna tenaga kerja tertarik dapat menyetujui dengan membuat perjanjian kerja tertulis antara perusahaan pengguna dengan perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja mengenai hak

³ Mengupas & Membedah Seluruh Permasalahan *Outsourcing* di Indonesia, <http://www.mailarchive.com/bursa-kerjaonline2yahoogroups.com/msg00193.html>

⁴ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, Jakarta: DSS-Publishing, hlm. 3

⁵ *Ibid*, hlm. 8

dan kewajiban para pihak dalam perjanjian pelaksanaan *outsourcing* tersebut.

Dalam hal ini, Indonesia merupakan negara dunia ketiga yang memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak, namun dengan ketersediaan lapangan kerja yang sangat terbatas maka pengangguran masih relatif banyak, hal inilah yang menjadikan *outsourcing* semakin hari semakin menjamur di seluruh wilayah Indonesia dengan alasan dari pihak pemilik modal adalah demi berkurangnya jumlah pengangguran.

Memperhatikan dari uraian diatas maka artikel ini akan membahas mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) dalam hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

B. Pembahasan

1. Pengertian *outsourcing*

Outsourcing merupakan bahasa asing yang berasal dari dua suku kata *Out* yang berarti "luar" dan *Source* yang artinya "sumber". Namun jika diintrodusir ke dalam bahasa Indonesia, *Outsourcing* adalah "alih daya". *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni "*contracting out*"

Dalam hukum ketenagakerjaan *outsourcing* disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian, pihak yang satu pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima pembayaran tertentu, dan dimana pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan itu kepada pihak yang satu, pemborong, dengan pembayaran tertentu. Sementara menurut Chandra Suwondo, *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis

kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)⁶. Melalui pendelegasian tersebut, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing* yang telah menjadi pemborong.

Sementara dalam KUHPerduta Pasal 1601 b disebutkan bahwa pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan tertentu bagi pihak yang lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima harga yang telah ditentukan. Berdasarkan ketentuan tersebut maka *outsourcing* dapat dibedakan menjadi dua kelompok :

- a. Penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain tersebut (titik beratnya pada produk keabadian)
- b. Penyediaan jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan (titik beratnya lebih kepada orang per-orangan yang jasanya dibutuhkan).

Pada poin pertama, yang dimaksud adalah *outsourcing* produk dimana perjanjian kerjasama cukup dibuat dan ditandatangani oleh perusahaan yang satu dengan yang lainnya, dengan menyebutkan obyek. Misalnya pembuatan kancing baju, risleting dan lainnya pada perusahaan garmen atau mur, kunci-kunci pada perusahaan otomotif lainnya. Sedangkan pada poin kedua dalam pelaksanaan perjanjian *outsourcing* dalam bentuk mempekerjakan/mengambil jasa per-orangan dapat dilakukan dengan penandatanganan kontrak kerja antara perusahaan yang merekrut/tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja, kemudian antara pekerja dengan perusahaan yang menerima dan melatih pekerja.

Asas yang berlaku dalam hukum perjanjian adalah, hal-hal yang telah disepakati

⁶ Sehat Damanik, *Op. cit.* hlm. 2

kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang mengikat. Ketentuan tersebut sebagai undang-undang yang mengikat. Ketentuan tersebut disebut sebagai kebebasan berkontrak, namun syarat dan ketentuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan norma keadilan.

Kehadiran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dianggap memberikan aturan *outsourcing* lebih jelas karena kalau kita bandingkan berdasarkan pada pasal-pasal dalam KUHPerdara, tidak dibatasi pada pekerjaan yang mana saja yang dapat diborongkan/*outsource*. Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membatasi pada produk/urusan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama dalam suatu perusahaan. Meskipun di dalam UU tersebut tidak ditemukan istilah *outsourcing* secara langsung, namun dalam realitanya undang-undang tersebut menjadi tonggak baru yang mengatur dan melegalkan masalah *outsourcing*.

Istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Istilah tersebut diambil dari istilah yang digunakan dalam KUHPerdara seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Ketentuan yang mengatur *outsourcing* ditemukan dalam Pasal 64-66. Dalam Pasal 64 dinyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja .buruh yang dibuat secara tertulis. Karena ketentuan tersebut merupakan pilihan bebas, maka pemanfaatan *outsourcing* bukanlah sesuatu yang wajib melainkan berdasarkan pada pertimbangan pengusaha.

2. Pihak-pihak dalam *outsourcing*

Dalam *outsourcing* pihak-pihak terlibat dalam hubungan kerja tidak hanya melibatkan pengusaha dan pekerja, melainkan melibatkan tiga pihak yaitu perusahaan penerima pe-

kerjaan, perusahaan pemberi pekerjaan dan pekerja/buruh.

a. Perusahaan penerima pekerjaan

Dalam melakukan *outsourcing*, perusahaan penerima pekerjaan disebut juga sebagai pemborong ataupun perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Dalam keputusan Menteri Tenaga kerja No. KEP. 220/MEN/X/2004 Pasal 1 ayat (2) yang di maksud dengan Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, sedangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.101/MEN/VI/2004 Pasal 1 ayat (4) yang dimaksud dengan Perusahaan Penyedia Jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.

Memperhatikan definisi mengenai pengertian perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum, dan ketentuan mengenai keharusan bahwa hanya perusahaan yang berbadan hukum yang dapat melakukan bisnis *outsourcing* telah ditetapkan dengan tegas oleh pembuat UU nomor 13 tahun 2003, walaupun mengenai batasan perusahaan-perusahaan berbadan hukum tidak dijelaskan batasannya dalam Undang-undang ini. Dengan tidak adanya batasan secara tegas tidak menentukan badan hukum tertentu yang dapat melaksanakan bisnis *outsourcing*, maka dapat diartikan semua badan hukum di Indonesia dapat melakukan *outsourcing*, yang terdiri dari:

- 1) Perseroan Terbatas (PT)
- 2) Koperasi
- 3) yayasan⁷

b. Perusahaan pemberi Pekerjaan

Menurut FX Jumialdji perusahaan pengguna jasa disebut juga sebagai pemberi tugas, pimpro, *aanbesteder*, *bouwheer*, atau

⁷ I.G. Rai Widjaya, 2004, *Hukum Perusahaan*, Bekasi: Devisi Kesaint Blanc, hlm. 143

principal ataupun pemberi pekerjaan.⁸ Dalam Keputusan Menteri Tenaga kerja No. KEP.220/MEN/X/2004 Pasal ayat (1) disebutkan bahwa perusahaan yang selanjutnya disebut perusahaan pemberi pekerjaan adalah :

- 1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- 2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pertimbangan yang dijadikan alasan perusahaan pengguna jasa untuk melakukan *outsourc* ialah karena terdapat kesederhanaan bagi pengusaha tempat kerja di pekerjakan, yakni perusahaan mengurus permasalahan perekrutan dan pelatihan kerja. Mereka hanya menentukan kriteria tenaga kerja yang diperlukan dan memberikannya kepada perusahaan *outsourcing*. Hal ini merupakan efisiensi bagi perusahaan untuk melakukan bisnis pokoknya (*core business*).

Dasar pertimbangan perusahaan melakukan *outsourcing* diantaranya adalah;

- 1) Perusahaan dapat melakukainya dengan efisiensi/penghematan
- 2) Perusahaan lebih kompetitif dalam menghadapi pers
- 3) Perusahaan dapat mempertahankan jumlah tenaga kerja tetap seminimal mungkin
- 4) Perusahaan tidak perlu menanggapi masalah ketenagakerjaan secara langsung.

Menurut Zainal Asikin, banyak manfaat dengan adanya *outsourcing* bagi perusahaan apabila dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang. Pilihan *outsourcing* oleh pengusaha merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih

bermutu dan efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya (*core business*), sedangkan bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga. Dengan penyerahan beban tersebut maka pengusaha akan lebih fokus pada bisnis utama yang digelutinya. Dan dengan *outsourcing* maka resiko investasi akan terbagi menjadi lebih kecil resiko itu bukan hanya secara finansial akan tetapi juga operasional. Dengan demikian perusahaan akan menjadi lebih fleksibel dan lebih tahan terhadap guncangan-guncangan yang timbul dalam dunia usaha.

c. Pekerja/buruh

Pengertian pekerja/buruh dalam *outsourcing* sebenarnya tidak berbeda jauh dengan pengertian pekerja/buruh berdasarkan pengertian ketenagakerjaan Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.220./MEN/X/2004. Pasal 1 ayat (3) menyebutkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Perjanjian Pemborongan (*outsourcing*) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Prosedur perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia berpedoman pada Pasal 64-65 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian tersebut harus dibuat secara tertulis, dengan memperhatikan beberapa ketentuan dalam hukum perjanjian pada umumnya. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah membatasi pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain yang melalui pemborongan atau *outsourcing*. Dalam Pasal 65 ayat (2) disebutkan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- b. Dilakukan dengan perintah langsung.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan

⁸ F.X Djumialji, 2006, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 20

d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Persyaratan tersebut merupakan syarat yang bersifat kumulatif yang harus dipenuhi secara keseluruhan, baik oleh pemberi pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Tidak terpenuhinya salah satu syarat mengakibatkan pekerjaan yang di-*outsource* tidak dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Bila sudah terlanjur dilaksanakan akan menimbulkan dampak yang merugikan bagi pemberi pekerjaan, khususnya berkaitan dengan tanggungjawab terhadap pekerja/buruh.

Pasal 65 ayat (6) bahwasannya hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Ini berarti hubungan kerja yang terjadi adalah hanya antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang dalam hal ini adalah perusahaan penerima pekerjaan. Antara pekerja/buruh tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang menggunakan jasa *outsourcing*. Sementara Pasal 65 ayat (7) menentukan bahwasanya hubungan kerja yang dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. Pasal 59 ayat (1) menyatakan: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya :
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Memperhatikan pasal tersebut, maka dalam *outsourcing* perjanjian kerja yang dibuat

antara pekerja/buruh dengan perusahaan jasa atau perusahaan penerima pekerjaan dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Apabila hubungan kerja yang dilakukan antara perusahaan yang dilakukan antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, tetap harus berpedoman pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/004, hal tersebut juga memungkinkan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dalam membuat perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) perlu memperhatikan syarat-syarat pelaksanaan *outsourcing* sebagai berikut :

- a. Berbadan Hukum
- b. Syarat Perizinan
- c. Perlindungan Kerja

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Kepmenakertrans RI No. KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Menurut ketentuan dalam peraturan tersebut setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa.
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh diperusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerja

yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Berdasarkan ketentuan diatas, maka peraturan perundang-undangan dengan tegas telah memberikan jaminan atas pemenuhan/perindungan hak-hak pekerja oleh perusahaan. Hal ini mempertegas Pasal 6 UU Nomor 13 tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Menurut Gunarto Suhardi untuk melindungi pekerja dengan waktu tertentu atau tenaga kerja *outsourcing* maka ketentuan tersebut adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Bagi pekerja *outsourcing*, sebenarnya perbedaan tersebut dapat dibuat tidak berarti apabila mereka mengetahui tentang hak-hak dasar pekerja seperti disebutkan dalam Pasal 6 tersebut.

Dalam Pasal 5 Kepmenaketrans Nomor KEP-220/MEN/X/2004 tentang syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain ditentukan bahwasannya, setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan-ketentuan tersebut untuk diketahui oleh pekerja/buruh demi melindungi haknya sebagai pekerja/buruh.

Berdasarkan hal di atas, maka secara teoritis dikenal adanya 3 (tiga) jenis perlindungan kerja yaitu :

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha masyarakat yang tujuan untuk memungkinkkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupan sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat, serta anggota keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Perlindungan ini lebih sering disebut keselamatan kerja.

- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja /buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dsengan jaminan sosial.⁹

Ketentuan-ketentuan tersebut sebenarnya merupakan peraturan-peraturan yang sudah cukup mengakomodir perlindungan kerja terhadap pekerja/buruh akan tetapi hal ini juga harus dipatuhi oleh pembuat perjanjian *outsourcing* demi terpenuhinya kepentingan pekerja/buruh. Akan tetapi persoalan-persoalan muncul berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dalam masalah *outsourcing* adalah:

- a. Pekerja kontrak dan rendahnya perlindungan pekerja
Meningat perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan umumnya dibatasi waktu yang singkat, bisa dalam hitungan satu tahun atau bahkan bulanan maka sangat berpengaruh terhadap kesinambungan pekerjaan buruh menjadi terancam. Persoalan yang muncul adalah setelah pekerjaan diperjanjikan selesai, maka otomatis para pekerja akan berhenti bekerja. Dalam hal demikian lantas siapakah yang akan menanggung gaji mereka ? Untuk menghindari dari kewajiban membayar gaji pekerja pada saat tidak ada pekerjaan, maka pengusaha mensyaratkan kontrak kerja dengan pekerja. Dalam pelaksanaannya, kontrak kerja tersebut bisa berlangsung sampai bertahun-tahun dengan kontrak kerja yang telah diperpanjang sampai lebih dua kali. Kendati perpanjangan kontrak telah nyata-nyata melanggar hukum ketenagakerjaan, namun sulit bagi semua pihak untuk menghindari dari persoalan tersebut.

⁹ Zaeni Asyadhie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 78

- b. Upah yang diterima oleh pekerja jauh lebih rendah dari jumlah yang diterima oleh pengusaha.

Dalam kegiatan *outsourcing* perjanjian kerjasama bukan ditandatangani oleh pekerja dengan pemberi pekerjaan, melainkan antara perusahaan tempat pekerja bekerja, selaku penerima pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan, maka negosiasi terhadap upah/jasa pekerja tidak bias di ketahui oleh pekerja/buruh.

Para pekerja umumnya tidak bisa berbuat banyak. Mereka tidak punya cukup keberanian untuk meminta perusahaan penerima pekerjaan bersikap terbuka terhadap jumlah uang yang diterima atas tenaga kerja yang dikerahkan. Ketika hal ini diketahui oleh perusahaan pemberi pekerjaan, mereka juga tidak bisa secara langsung memaksakan agar perusahaan penerima pekerjaan membayar pekerjaanya secara layak. Bahkan sering terjadi, pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan berkolusi untuk memberikan upah pekerja seminimal mungkin, sehingga selisih dari upah/jasa tersebut bisa mereka bagi-bagi.

Untuk menciptakan keteraturan dan keadilan, sebaiknya pemerintah membuat aturan yang tegas mengenai batasan atas hak dan kewajiban perusahaan penerima pekerjaan, termasuk besaran persentasi yang boleh dipotong dari upah para pekerja. Dengan demikian, kepentingan pekerja bias lebih terlindungi serta pengusaha juga mendapat perlindungan atas kepastian haknya.

- c. Pengembangan keahlian yang terbatas¹⁰

Kendala yang lain yang dihadapi dalam pelaksanaan *outsourcing* adalah sulitnya melakukan pengembangan karir, karena di perusahaan umumnya pekerjaan yang dilakukan adalah satu jenis tertentu secara berulang, hal ini terjadi karena adanya spesialisasi perusahaan. Spesialisasi itu benar-benar dilakukan sehingga perusahaan bisa menghasilkan produk yang mempunyai keunggulan ekonomi. Sangat jarang terjadi

dalam satu perusahaan *outsourcing* terdapat beberapa jenis produk yang berbeda-beda. Disinilah letak keunggulan *outsourcing*, namun secara tidak langsung hal ini telah menghambat pengembangan keahlian para pekerja/buruhnya.

C. Penutup

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun demikian dari Pasal 64-65 telah mensiratkan adanya *outsourcing*. Walaupun pelaksanaan perjanjian *outsourcing* mengakomodir hukum perjanjian dalam hubungan kerja, namun pada perjanjian yang mereka buat tidak boleh mengesampingkan beberapa ketentuan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Dalam *outsourcing*, perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan perusahaan jasa atau perusahaan penerima pekerjaan dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Daftar Pustaka

- Asikin, Zainal, dkk. 2006. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers;
- Asyadhie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada;
- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*. Jakarta: DSS-Publishing;
- Djumadi. 2003. *Hukum Kerja, Perburuhan, Perjanjian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo;
- Djumialji, F.X. 2006, *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika;
- Editus, Dan Jehan Libertus. 2006. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Jakarta: Visi Media;
- Muadz, Farid. 2005. *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan*. Jakarta: Ind. Hill C;
- Suhardi, Gunarto. 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta;

¹⁰ Sehat Damanik, *Op. cit*, hlm. 111-115

Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (edisi revisi). Jakarta: PT. Raja Grafindo;

Rai Widjaya, I.G. 2004 *Hukum Perusahaan* Bekasi: Devisi Kesaint Blanc;

Mengupas dan Membedah Seluruh Permasalahan *Outsourcing* di Indonesia, <http://www.mailarchive.com/bursakerjaonline@yahoo-groups.com/msg00193.html>.

