

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI INDONESIA

Oleh :

Lis Julianti, S.H., M.H.
Dosen Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstract

The outsourcing system is a reasonable business policies of a company in the context of business efficiency. Outsourcing arrangements according to Employment Law in Indonesia in regulated at Article 64 of Act 13 of 2003 on Employment. However, workers who perform work in the outsourcing company should not lose their rights are constitutionally protected. Implementation of outsourcing, within a few years after the publication of Act 13 of 2003 on Employment still have many weaknesses; mainly this is due to the lack of regulations issued by the Government as well as inequities in the implementation of the employment relationship between the employer and the worker.

Keywords : *Legal Protection, Outsourcing, Labor.*

Abstrak

Sistem outsourcing adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Pengaturan Outsourcing menurut Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan outsourcing tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Pelaksanaan outsourcing, dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan; terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Outsourcing, Tenaga Kerja*

A. PENDAHULUAN

untuk tenaga kerja semakin meningkat.

1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja menjadi bagian dari sistem

Kebutuhan akan tenaga kerja memang sangat berbanding lurus dengan permintaan pasar akan produk yang dihasilkan. Semakin besar permintaan akan sebuah produk tentu kebutuhan

proses produksi yang berarti keuntungan/kerugian dari sebuah perusahaan juga ditentukan oleh tenaga kerjanya. Negara India juga menerapkan sistem *outsourcing*, khususnya yang

terkait dengan Teknologi Informasi (IT) sehingga mampu mendulang devisa yang tidak kecil. Praktik *outsourcing* di India cukup efektif mengatasi persoalan ketenagakerjaan, khususnya perluasan kesempatan kerja dan pengurangan angka pengangguran.

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia juga membolehkan *outsourcing* tenaga kerja, tetapi lebih banyak dimanfaatkan untuk pemenuhan kebutuhan dalam hal kuantitas tenaga kerja sehingga menimbulkan anggapan bahwa tenaga kerja *outsourcing* hanya mengandalkan otot daripada otak atau dengan kata lain berpendidikan rendah, bergelut dalam bidang pekerjaan yang tidak terlalu penting dan berpenghasilan minimal.

Hubungan kerja yang antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi bagi pekerja,

hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif atau hubungan dimana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan. Bagi pekerja *outsourcing* hal tersebut menjadi semakin parah karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja.¹

Hubungan kerja pada masa sekarang ini secara umum disebut hubungan kerja yang fleksibel, dalam arti hubungan kerja terjadi dewasa ini tidak memberikan jaminan kepastian apakah seseorang dapat bekerja secara terus menerus dan hal-hal lain yang berkaitan dengan haknya. Fleksibilitas bias menyangkut waktu melakukan pekerjaan yang tidak selalu terikat pada jam kerja yang ditentukan pemberi kerja, juga ditentukan oleh pekerja sendiri. Dalam

¹“PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Pekerja”, <http://www.pemantauperadilan.com>, diakses pada 10 Agustus 2014.

praktik pada mulanya ditemukan ada 4 jenis hubungan kerjafleksibel, yaitu :²

- a. Hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman kerja;
- b. Hubungan kerja yang dilaksanakan di rumah;
- c. Hubungan kerja bebas;
- d. Hubungan kerja berdasarkan panggilan.

Pengertian atau definisi *outsourcing* dalam hubungan kerja tidak ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi dalam Pasal 64 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaanpekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa system *outsourcing* adalah hubungan kerja fleksibel yang

²RR Ani Wijayanti, 2004, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, dalam Bunga Rampai Masalah-Masalah Hukum Masa Kini, UKI Press, hal. 65.

berdasarkan pengiriman atau peminjaman pekerja.³

Pro Kontra mengenai pekerja *outsourcing* hingga saat ini menjadi dilematis karena di satu sisi secara efisiensi, pekerja *outsourcing* dipandang pengusaha sebagai salah satu jalan keluar dalam mencari tenaga kerja yang aman dan di sisi lain kedudukan bagi para pekerja dengan bekerja secara *outsourcing* tidaklah menentu oleh karena hamper secara keseluruhan pekerja *outsourcing* bekerja dengan dasar PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Hampir semua pekerjaan dapat dimasuki oleh pekerja *outsourcing* dewasa ini termasuk pekerjaan pokok, yang sebenarnya dilarang oleh UU No. 13 Tahun 2003.

Pelaksanaan *outsourcing*, dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan; terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang

³HP. Radjagukguk, "Kepastian Hukum Untuk Pekerja *Outsourcing*" Makalah, hal. 20.

dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Namun demikian, pada dasarnya praktek outsourcing tidak dapat dihindari oleh pengusaha, apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan pengusaha dengan berlakunya Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seakan mendapat legalisasi memberlakukan praktek *outsourcing* tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh Undang-Undang.

2. Rumusan Masalah

Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang ada di Indonesia ?

B. PEMBAHASAN

1. Pengaturan *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kata *outsourcing* tidak disebutkan secara

langsung, namun disebutkan sebagai "menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain." *Outsourcing* sendiri merupakan istilah yang lazim digunakan dalam dunia industri dengan makna yang kurang lebih sama dengan maksud yang diuraikan oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain atau *outsourcing* tersebut diatur pada pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat) serta pasal 66 (terdiri dari 4 ayat). Pasal-pasal tentang *outsourcing* pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut memberikan arahan *outsourcing* sebagai berikut :

- a. Jenis outsourcing.
- b. Persyaratan formal outsourcing.
- c. Persyaratan perusahaan penyedia jasa/buruh.
- d. Jaminan kesejahteraan karyawan/buruh di perusahaan penyedia jasa/ buruh.

Pengaturan-pengaturan mengenai *outsourcing* dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini

mengalami perkembangan dari pengaturan yang terdapat dalam KUHPerdata, dimana berawal dari persewaan pelayan dan pekerja yang dimasukkan kedalam buku III KUHPerdata dimana jasa pelayan atau pekerja disamakan dengan harta. Dengan pengaturan pada undang-undang, tujuan pengaturan lebih ke arah pada aspek manusia atau perlindungan terhadap pekerja. Pemahaman terhadap Pasal-pasal mengenai *outsourcing* pada Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diuraikan sebagai berikut :

a. Jenis-jenis *Outsourcing*

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menguraikan tentang jenis *outsourcing* sebagai berikut :

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Pada penjelasan pasal dinyatakan cukup jelas, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa *outsourcing* atau dalam undang-undang dinyatakan sebagai sebagian pelaksanaan pekerjaan perusahaan, terbagi menjadi dua bidang, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Jenis *Outsourcing* tersebut diuraikan sebagai berikut :

1) Pemborongan Pekerjaan

Dalam pemborongan pekerjaan yang dialihkan pada pihak lain adalah proses bisnis atau pekerjaannya. Pada *outsourcing* pekerjaan ini harus dibuat suatu perjanjian yang akan mengikat kedua perusahaan yaitu dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Unsur-unsur perjanjian pemborongan diuraikan sebagai berikut :

- a) Adanya perjanjian;
- b) Penyelenggaraan suatu pekerjaan oleh pihak pemborong bagi pihak lain yaitu pihak yang memborongkan;

c) Penerimaan pihak pemborong atas sesuatu harga tertentu sebagai harga borongan dari pihak yang memborongkan.

Pemborongan pekerjaan berarti perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain tanpa menyediakan perlengkapan dan peralatan kerjanya. Semua kebutuhan perlengkapan dan peralatan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan berasal dari perusahaan yang menerima pemborongan kerja. Dalam hal ini pihak pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang telah disepakati bersama. Pemborongan pekerjaan ini lebih menekankan pada hasil akhir pekerjaan dibandingkan dengan aspek tenaga kerjanya. Hasil akhir pekerjaan pemborong ditentukan dari kuitas serta

ketepatan waktu penyelesaian objek pemborongan. Masalah tenaga kerja merupakan masalah pemborong sepenuhnya.

2) Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Penyedia Jasa Pekerja yang dimaksud dalam pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada “pihak lain” berikut perlengkapan dan peralatan kerjanya. Dengan kata lain, “perusahaan lain” tersebut hanya menyediakan jasa tenaga kerja saja. Proses penerimaan karyawan sampai dengan proses Pemutusan Hubungan Kerja karyawan merupakan tugas dari perusahaan penyedia jasa pekerja, tentunya dengan masukan serta pertimbangan dari pihak pemberi pekerjaan. Penyediaan jasa tidak untuk kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa berbentuk badan hukum dan memiliki izin

dari Instansi Ketenagakerjaan. Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan karyawannya yang ditempatkan pada perusahaan pemberi pekerjaan dapat berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu ataupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

b. Pembatasan Kegiatan *Outsourcing*

Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain atau dapat juga disebut sebagai pembatasan kegiatan *outsourcing*, seperti yang tertuang dalam Pasal 65 ayat (1) sampai dengan ayat (9) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, mengenai pasal 66 ayat (1), Penjelasan UU memberikan keterangan lebih lanjut sebagai berikut :

”Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses

produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan.” Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengaman*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

c. Persyaratan Formal *Outsourcing*

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, diberikan beberapa persyaratan formal untuk melakukan *outsourcing* yang harus diperhatikan oleh pemberi pekerjaan. Persyaratan-persyaratan tersebut dapat dilihat dalam

ketentuan-ketentuan seperti tercantum dalam pasal 65 ayat (1) samapai ayat (7).

Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai

berikut :

- 1) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- 2) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- 3) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

- 4) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

2. Hubungan Para Pihak Dalam Outsourcing

a. Bentuk Perjanjian antara Perusahaan Outsourcing dengan Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:⁴

⁴Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 65 ayat (2).

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Perjanjian harus dibuat dengan perusahaan *Outsourcing* yang berbadan hukum⁵, begitu juga dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini supaya mempermudah apabila sampai terjadi sengketa di bidang hukum. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh pada perusahaan lain sekurung-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau

sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku :⁶

- 1) Untuk menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- 2) Untuk mendapatkan ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan :
 - a) *Copy* pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseorangan Terbatas atau Koperasi;
 - b) *Copy* anggaran Dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
 - c) *Copy* SIUP;
 - d) *Copy* Wajib lapor Ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- 3) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan diterima.

Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian

⁵Unsur-unsur badan hukum : memiliki organisasi yang teratur, memiliki harta kekayaan sendiri (Modal Dasar Perusahaan), dapat melakukan hubungan hukum sendiri dengan pihak ketiga yang diwakili oleh pengurus, memiliki tujuan sendiri yang dituangkan dalam Anggaran Dasar. Dirangkum dari : Ahmad Yani, *Perseroan Terbatas, Seri Hukum Bisnis*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 1999, hal. 9.

⁶Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004, Pasal 2.

tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :⁷

- 1) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa;
- 2) 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 serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- 3) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaan 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.

b. Bentuk Perjanjian antara Perusahaan *Outsourcing* dengan Karyawan *Outsourcing* yang Ditempatkan Pada Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja

Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
- 2) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak;
- 3) Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja atau buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atas

⁷Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004, Pasal 4.

perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dengan pekerja atau buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh.

Hubungan antara karyawan dengan perusahaan *Outsourcing* merupakan hubungan kerja dengan menggunakan Perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

c. Bentuk Perjanjian antara Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja dengan Karyawan *Outsourcing* yang Ditempatkan Pada Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja

Hubungan antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa pekerja timbul akibat adanya perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dengan perusahaan *outsourcing* tempat karyawan tercatat sebagai karyawan. Secara legal tidak terdapat hubungan kerja antara karyawan *Outsourcing* yang ditempatkan dengan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Karyawan *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa pekerja wajib mentaati Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada perusahaan tersebut. Peraturan Perusahaan adalah merupakan bentuk dari hak dan kewajiban bagi perusahaan maupun pekerja. Hak dan kewajiban timbul dari suatu hubungan kerja. Dalam rangka melaksanakan pekerjaan yang timbul dari perjanjian *outsourcing*, hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan *outsourcing*. Pekerja tidak memiliki hubungan hukum dengan perusahaan pengguna jasa pekerja melainkan dengan perusahaan *outsourcing*.

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan *outsourcing*. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat

perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *Outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan *outsourcing* karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga seharusnya karyawan *outsourcing* menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing*, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja.

3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Pasca

Putusan Mahkamah Konstitusi Putusan No. 27/PUU-IX/2011

Pengaturan *outsourcing*⁸ atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya menurut Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis” Berdasarkan ketentuan pasal di atas, *outsourcing* dapat dibagi menjadi dua bentuk perjanjian bisnis :

a. Pemborongan Pekerjaan.

Yaitu pengalihan suatu pekerjaan kepada vendor *outsourcing*. Vendor bertanggung jawab sepenuhnya terhadap

⁸Pengertian atau definisi mengenai *outsourcing* tidak ditemukan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lihat Rr Ani Wijayati, “Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,” dalam *Bunga Rampai Masalah-Masalah Hukum Masa Kini*, 2004, UKI Press, Jakarta, hal. 66.

pekerjaan yang dialihkan beserta hal-hal yang bersifat teknis (pengaturan operasional) maupun hal-hal yang bersifat nonteknis (administrasi kepegawaian). Pekerjaan yang dialihkan adalah pekerjaan yang bisa diukur volumenya, dan *fee* yang dikenakan oleh vendor adalah rupiah per satuan kerja (Rp/m², Rp/kg, dsb.). Contoh: pemborongan pekerjaan *cleaning service*, jasa pembasmian hama, jasa katering, dsb.

b. Penyediaan Jasa Pekerja atau Buruh.

Yaitu pengalihan suatu posisi kepada vendor *outsourcing*. Vendor tersebut menempatkan karyawannya untuk mengisi posisi tersebut. Vendor hanya bertanggung jawab terhadap manajemen karyawan tersebut serta hal-hal yang bersifat nonsteknis lainnya, sedangkan hal-hal teknis menjadi tanggung jawab perusahaan selaku pengguna dari karyawan vendor.

Sesuai dengan pengertian diatas berarti yang dimaksud dengan perjanjian *outsourcing* merupakan perjanjian bisnis

antara satu perusahaan (dapat juga orang perorangan) dengan perusahaan lain (harus berbadan hukum) untuk suatu kesepakatan bersama mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan. Jadi, yang dimaksud dengan pekerja *outsourcing* adalah pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan penyedia jasa pekerja atau perusahaan penerima pemborongan pekerjaan.

Menurut ketentuan diatas sebenarnya pekerja yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* telah sangat diproteksi oleh aturan. Namun, dalam tataran pelaksanaan dilapangan banyak aturan-aturan yang dilanggar maupun terpaksa dilanggar sehingga pada 17 Januari 2012 lalu, Mahkamah Konstitusi (“MK”) dengan putusan No. 27/PUU-IX/2011 mengabulkan permohonan pengujian Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik

(AP2ML), Didik Suprijadi. Berikut bunyi amar putusannya :

Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

Frasa “...perjanjian kerja waktu tertentu” dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa “...perjanjian kerja untuk waktu tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

Dalam pertimbangannya, MK menegaskan *outsourcing* adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan

dalam rangka efisiensi usaha. Akan tetapi, pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Agar para pekerja tidak dieksploitasi, dapat disimpulkan bahwa Mahkamah Konstitusi menawarkan dua model *outsourcing*, yakni :

Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, maka perjanjian kerja harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja.

Melihat dari putusan MK di atas, dapat dikatakan bahwa MK membolehkan adanya praktik *outsourcing*, tetapi perlindungan mengenai pekerja *outsourcing* juga lebih dijamin dengan adanya putusan MK ini. Dalam model pertama, Mahkamah Konstitusi mengharuskan pekerja yang bekerja dibidang *outsourcing* dengan bentuk PKWTT yang apabila sudah tidak dibutuhkan maka akan mendapatkan pesangon dan tunjangan-tunjangan lain, sedangkan untuk model kedua perusahaan *outsourcing* dapat menggunakan PKWT, tetapi harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada. Model kedua ini akan sangat bergantung dengan pelaksanaan ketentuan pasal 4 kepmenaker No. Kep.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perizinan penyedia jasa pekerja/buruh yang telah dikemukakan di atas. Karena jika tidak ada perjanjian sebelumnya antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemberi pekerjaan

mengenai pengalihan perlindungan maka tidak mungkin perusahaan penyedia jasa selanjutnya mau untuk menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa sebelumnya beserta semua hak-hak yang seharusnya didapat pekerja.

Perlindungan Pekerja *outsourcing* sangat bergantung dari penerapan ketentuan-ketentuan yang berlaku secara konsisten dan berkelanjutan serta fungsi pengawasan dari setiap pengawas ketenagakerjaan di kabupaten/kota maupun provinsi.

C. PENUTUP

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* telah dimuat dalam undang-undang ketenagakerjaan dan kemudian ditegaskan kembali dalam Putusan Mahkamah Konstitusi. *Outsourcing* adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Akan tetapi, pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan *outsourcing* tidak boleh

kehilangan hak-haknya yang dilindungi konstitusi. Agar para pekerja tidak dieksploitasi, dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi menawarkan dua model *outsourcing*, yakni mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, maka perjanjian kerja harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

RR Ani Wijayanti, 2004, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, dalam Bunga Rampai Masalah-Masalah Hukum Masa Kini, UKI Press.

Makalah

HP. Radjagukguk, "Kepastian Hukum Untuk Pekerja Outsourcing" Makalah.

Sumber Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004.