

**PENERAPAN NORMA PERLINDUNGAN KERJA DALAM
PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING* (ALIH DAYA) PADA
PERUSAHAAN PERBANKAN DI KOTA JAMBI**

Oleh :

Yetniwati, Meriyarni, Suhermi¹

ABTRACT

The Protection of working are the right every employee. That need to be implement the norm of the protection of working in the working agreement. The worker in the outsourcing system has to know the right and obligation. In Outsourcing system, there are three point of view, outsourcing company, the employees, and the people or company which are giving the work to the worker. The working agreement of outsourcing that is made by the outsourcing worker with the company of outsourcing, that will involve the company which giving the work to the worker are The Bank, and in the working agreement. That need to regulate the norm of protection of worker.

Keywords : *the Protection of law, outsourcing agreement*

I. PENDAHULUAN

Praktik *outsourcing* (alihdaya) dalam dunia usaha di Indonesia sudah lama berlansung, namun baru mendapatkan justifikasi setelah berlakunya Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . Istilah *outsourcing* yang diterjemahkan dengan “alih daya”, sebagaimana dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64,65,66, dengan istilah “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh” , tetapi sistem ini lebih populer disebut *outsourcing*.² Pemakaian istilah *outsourcing* yang diterjemahkan dengan” alih daya”dalam tulisan ini,

¹ Dosen Fakultas Hukum Universitas Jambi

² Khakim, A. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 72.

karena literature lebih banyak mempergunakan istilah” *outsourcing*”, maka untuk seterusnya dalam tulisan ini penulis memakai istilah “ *outsourcing*”.

Adapun pengertian *outsourcing* menurut pendapat para ahli yaitu :

1. Raja Guguk, *outsourcing* adalah hubungan kerja , dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan pada suatu perusahaan dengan sistem kontrak , tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja.³
2. R. Greaver II, *Outsourcing* (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.⁴
3. Muzni Tambusai, *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.⁵

Maka disini dapat diberikan konsep *outsourcing* sebagai hubungan hukum antara buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, dan perusahaan penyedia jasa pekerja mengalihkan tempat kerja ketempat pemberi kerja atau pengguna jasa pekerja berdasarkan perjanjian pemborongan. Oleh sebab itu *outsourcing* merupakan suatu system.

Ditinjau dari latar belakang lahirnya pengakuan hukum terhadap sistim *outsourcing*, merupakan kebijakan pemerintah dibidang investasi agar investor

³Rajaguguk, 2002, *Peranserta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Codetermination)*, Edisi I, Yayasan Obor, Jakarta, hal. 79.

⁴ Asmirawati, Nova, 2011, *Pekerja Outsourcing Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan* , jurnal Legislasi Indonesia, Vol.8, No.3 September 2011, hal. 382.

⁵ Faiz, Moh,Pan, 2007 [http://jurnal.blotspot.com/2007/05/outsourcing- dan- tenaga- kerja.htm/](http://jurnal.blotspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.htm/). hal. 2.

lebih tertarik menanamkan modalnya di Indonesia., sebagaimana di berita oleh AKATIGA berikut ini.

Praktek *outsourcing* . kerja kontrak atau PKWT merupakan wujud dari kebijakan pasar kerja fleksibel yang dimintakan kepada pemerintah Indonesia oleh *IMF (international Monetary Fund)* , *World Bank* dan *ILO (International Labour Organisation)* sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi 1997. Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel merupakan salah satu konsep kunci dari kebijakan perbaikan iklim investasi yang juga disyaratkan oleh IMF dan dicantumkan dalam Letter of Intent atau nota kesepakatan ke-21 antara Indonesia dan IMF butir 37 dan 42. Kesepakatan dengan IMF tersebut menjadi acuan dasar bagi penyusunan rangkaian kebijakan dan peraturan perbaikan iklim investasi dan fleksibilitas tenagakerja.⁶

Hubungan hukum dengan sistem *outsourcing* sangat disukai oleh pihak pengusaha , karena pengusaha lebih mudah merekrut tenaga kerja tanpa repot melakukan pelatihan terlebih dahulu , resiko-resiko dalam hubungan kerja dapat dialihkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja atau lebih dikenal dengan istilah perusahaan *outsourcing*. Namun setiap peringatan Hari Buruh Internasional atau May Day.⁷ Semenjak diundangkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selalu saja ada tuntutan para pekerja / buruh secara demonstrasi menolak legalitas hubungan kerja dengan sistem *outsourcing* dan pekerja kontrak, karena ketentuan yang mengaturnya lebih mengutamakan kepentingan pengusaha dan kurang melindungi pihak pekerja.

Dalam sistem *outsourcing*, hubungan hukum para pihak yang terlibat mempekerjakan pekerja *outsourcing* ada dua jenis perjanjian, yaitu 1. perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau perusahaan *outsourcing*; 2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan *outsourcing* dengan pekerja *outsourcing*. Hubungan

⁶ Tjandraningsih, Indrasari, dkk, 2010, Ringkasan Eksekutif, *Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh Di Sektor Inudstri Metal Di Indonesia*, AKATIGA-FSPMI-FES, hal. 1.

⁷ Tempo, *Strategi Outsourcing yang Cerdik*, 13 Februari 2010

hukum yang terjadi antara para pihak dalam sistem outsourcing, merupakan suatu perjanjian dan tidak akan lepas dari asas hukum perjanjian seperti: asas kebebasan berkontrak, asas kepribadian, asas pakta sunt servanda, asas konsensualisme, asas itikad baik, asas keseimbangan.

Taufik El Rahman Cs dari tulisannya menyatakan : “Terdapat penyimpangan terhadap asas kepribadian dalam sistem outsourcing. Penyimpangan terhadap asas kepribadian dapat mengakibatkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* relative lemah”.⁸ .

Asas kepribadian sebagai salah satu asas hukum perjanjian, dimana perjanjian itu hanya mengikat para pihak yang membuat perjanjian. Sementara dalam sistim *outsourcing* ada tiga subjek hukum yang terlibat, yaitu: a. pekerja; b. perusahaan penyedia jasa pekerja; dan c. perusahaan pemberi kerja, sedangkan dalam ketentuan *outsourcing* dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 hanya mengatur dua jenis perjanjian, yaitu: 1. perjanjian pemborongan yang dibuat oleh perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa; 2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan perusahaan penyedia jasa. Bagaimana hubungan pekerja *outsourc*e dengan pemberi kerja ? Hal ini tidak diatur dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003.

Dilihat dari segi aspek sosial ekonomi, pekerja lebih rendah dari pengusaha, maka untuk menghindari perbuatan kesemena-menaan dari pengusaha, diperlukan peraturan yang mengatur perlindungan kerja. Perlindungan kerja adalah salah satu hak pekerja dan juga merupakan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan. Sebagaimana ketentuan Pasal 4 Undang-undang nomor 13 tahun 2003, menyatakan bahwa “pembangunan ketenagakerjaan bertujuan : a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam

⁸ [www.mimbar .hukum.ugm.ac.id/index.php/jnih/article/view/266](http://www.mimbar.hukum.ugm.ac.id/index.php/jnih/article/view/266)

mewujudkan kesejahteraan ; dan d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.”

Perlindungan kerja yang diatur oleh hukum itu menurut Iman Soepomo mengandung tiga aspek, yaitu aspek sosial , aspek ekonomi, dan aspek teknis. (dalam Asikin 1993 : hlm 76). Perlindungan kerja aspek sosial yaitu perlindungan kerja yang bertujuan untuk menghargai pekerja sebagai manusia yang mempunyai harkad martabat, seperti perlindungan jam kerja, jam istirahat, pekerjaan khusus untuk wanita dan anak-anak . Sedangkan perlindungan aspek ekonomis yaitu perlindungan pekerja yang bertujuan untuk mensejahterakan pekerja dan keluarganya, seperti perlindungan upah , jamsostek, tunjangan hari raya keagamaan. Perlindungan kerja aspek teknis yaitu perlindungan kerja yang bertujuan agar pekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Perlindungan kerja sistem *outsourcing* itu harus dimulai sejak adanya perjanjian kerja, yang mengakibatkan terjadinya hubungan kerja antara pekerja *outsource* dengan perusahaan *outsourcing*. Perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang dibidang ketenagakerajaan (Pasal 51 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003).

Kemudian Pasal 52 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003, mengatur “ Bahwa perjanjian kerja dibuat tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud berakibat batal demi hukum.”

Hubungan kerja dengan sistem *outsourcing* pada awalnya dapat dibuat melalui Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kemudian dengan adanya Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 paada tanggal 17 Januari 2011 yang menghapuskan

sistem *outsourcing* kerja kontrak sebagaimana Amar Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut.⁹

Berarti sistem *outsourcing* kerja tetap masih diperbolehkan untuk jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dengan ketentuan tidak melanggar Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan jenis pekerjaan yang diperbolehkan, 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 penjajakan.

Meskipun telah dikeluarkannya ketentuan Mahkamah Konstitusi tersebut permasalahan kerja sistem *outsourcing* masih belum selesai, ini terbukti masih banyak penolakan masyarakat pekerja melakukan demonstrasi minta dihapuskan sistem *outsourcing* yang telah dijustifikasi dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di Kota Jambi terdaftar 46 perusahaan *outsourcing* yang dikenal dengan nama perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Menempat tenaga kerja 138 pekerja pada perusahaan perbankan oleh 6 perusahaan *outsourcing*. (Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Jambi, data tahun 2011). Adapun jenis pekerjaan yang mereka lakukan adalah sebagai *security*, *teller*, *cleaning service*, *busnisme banking*, *sales force*.

Dari dokumen perjanjian kerja yang penulis temukan, ada beberapa perusahaan tidak mengatur beberapa norma perlindungan kerja dalam perjanjiannya. Berdasarkan pengamatan awal ini penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut ,dan memaparkannya permasalahan tersebut kedalam laporan

⁹ <http://www.kaskus.us/showpost.php?p>

penelitian ini dengan judul Penerapan Norma Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Sistem *Outsourcing*(Alih Daya) Pada Perusahaan Perbankan di Kota Jambi.

Adapun maksud dari judul ini adalah penerapan norma perlindungan kerja yang sudah di atur dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 apakah sudah diterapkan dalam perjanjian kerja. Pentingnya pengaturan norma perlindungan kerja itu dalam perjanjian, adalah agar para pekerja dan pengusaha dapat mengetahui hak dan kewajibannya, meskipun perlindungan kerja sudah diatur dalam perundang-undangan namun pihak pekerja kebanyakan tidak tahu tentang peraturan perlindungan kerja. Maka perjanjian kerja sebagai salah satu sarana mengetahui hak dan kewajiban yang mudah dilihat secara langsung, seharusnya mengacu kepada perundang-undangan yang berlaku.

Dari permasalahan yang ada maka dapat dirumuskan beberapa variable dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana penerapan norma perlindungan kerja dalam perjanjian kerja *outsourcing* pada perusahaan perbankan di kota Jambi ?
2. Bagaimana penerapan norma perlindungan kerja dalam perjanjian kerja *outsourcing* yang seharusnya sehingga berbasiskan perlindungan kerja?

Tipe penelitian yang dilakukan yaitu tipe yuridis normatif, yaitu dengan cara menganalisis norma-norma yang dimuat dalam dokumen perjanjian kerja *outsourcing* yang ditempatkan pada perbankan di Kota Jambi. Apakah perjanjian kerja tersebut telah menerapkan perlindungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perundang-undangan (*normative approach*). Pendekatan konseptual, yaitu pendekatan yang dilakukan terhadap pengertian, konsep-konsep yang ada dalam naskah perjanjian dan peraturan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan yang menganalisis naskah perjanjian dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan lain yang terkait. Dalam penelitian ini ada

4 dokumen perjanjian kerja *outsourcing* yang dibuat tahun 2011 pada 4 perusahaan yang penulis beri kode:

1. PT. BP ;
2. 2. PT. SDMPR ;
3. 3. PT. KAS ;
4. 4. PT. PKSS .

Selain domen perjanjian, penelitian ini juga bersumberkan literature,, buku-buku serta jurnal yang relevan dengan judul juga menjadi acuan dalam membahas permasalahan pada penelitian ini.

II. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Norma Perlindungan Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*

Meneliti penerapan norma perlindungan kerja apa saja , yang telah diatur dalam perjanjian kerja *outsourcing* yang ditempatkan pada beberapa bank akan di paparkan dalam pembahasan laporan ini. Dari 4 dokumen perjanjian kerja *outsourcing* yang diteliti dapat diketahui bagaimana penerapan normanya.

1. Identitas Para pihak

Para pihak dalam perjanjian kerja *outsourcing* adalah pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Namun dari hasil penelitian ditemukan pada perusahaan PT.SDMPR membuat perjanjian kerja bertindak atas nama Bank Mandiri dengan pekerja. Seharusnya pengusaha atau pimpinan PT.SDMPR bertindak atas nama perusahaan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja akan menciptakan hubungan kerja, karena hubungan kerja awalnya dibuat oleh pekerja dengan perusahaan penyedia jasa, hubungan kerja mempunyai unsur: perintah, pekerjaan, upah (Pasal 1 butir 15 UU.no 13 Tahun 2003) . Sedangkan pada Pasal 1 butir 14 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyatakan : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja /buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pada surat perjanjian kerja antara PT.SDMMPR perlu dipertanyakan lagi, apa bentuk hubungan hukum antara PT.SDMMPR dengan Bank Mandiri, apakah ada perjanjian pemborongan pekerjaan sebagai pengalih daya pekerjaan dari Bank Mandiri ke PT.SDMMPR, jika ada, maka perjanjian kerja dibuat antara PT.SDMMPR dengan pekerja. Akan tetapi jika tidak ada perjanjian pemborongan tersebut maka PT. SDMPR hanya sekedar perusahaan penyedia jasa saja, berarti perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dengan pihak Bank Mandiri, tidak perlu pemberian kuasa ke PT.SDMMPR. Karena berdasarkan asas kepribadian bahwa perjanjian akan mengikat para pihak yang membuat perjanjian saja, kecuali ada pihak tiga yang dilibatkan. Disini apa kepentingan PT,SDMPR menerima kuasa dari Bank Mandiri, hal ini perlu dipertanyakan lagi.

Dalam suatu perjanjian tertulis harus diawali dengan identitas para pihak sebagai subjek hukum yang akan membuat perjanjian sangat penting nama, umur, alamat, kartu pengenal. Hal ini penting dalam menentukan keabsyahan suatu perjanjian sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur syarat syah perjanjian, yang salah satu syaratnya adalah kecakapan para pihak yang membuat perjanjian. Dari identitas akan dapat diketahui bahwa orang membuat perjanjian itu cakap hukum atau tidak. Apabila suatu perjanjian dibuat oleh orang yang tidak cakap hukum maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan (Pasal 1331 KUHPerdata). Dalam surat perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan PT.SDMMPR tidak menulis umur dari pekerja *outsourcing*, berarti perusahaan tersebut tidak memperhatikan ketentuan Pasal 1320 K.U.H.Perdata jo Pasal 52 Undang-undang no. 113 Tahun 2003..

2. Penempatan Tenaga Kerja

Dari dokumen perjanjian kerja yang diteliti ditemukan penempatan tenaga kerja diperbankan sebagai *teller* dan *sales force*. Pekerjaan ini menurut peneliti termasuk sebagai pekerjaan inti dari perbankan. Adapun alasan peneliti menyatakan hal ini sebagai pekerjaan inti adalah *teller*, karena *teller* adalah karyawan yang pekerjaannya menerima uang dari masyarakat dan juga membayar

uang kepada masyarakat yang telah membuat perjanjian dengan Bank. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh ketentuan Pasal 1 (2) Undang-undang Nomor 10 tahun 1998: “ Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak”.

Dari ketentuan diatas tegas dinyatakan bahwa kegiatan Bank itu menerima uang dari masyarakat dan menyerahkan uang kepada masyarakat yang membutuhkannya sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Hal ini berarti perbuatan menerima uang dan meyerahkan uang itu adalah pekerjaan pokok suatu Bank, baik Bank Pemerintah maupun Bank swasta.

Ada juga yang ditempatkan sebagai *sales force* yaitu memasarkan / menjual *Produk Home Loan* sesuai kebutuhan nasabah dan memberikan pelayanan prima untuk mencapai target ditentukan serta memproses dan merekomendasikan pelayanan kredit. Maksudnya adalah pekerja yang tugasnya mencari nasabah yang akan mengadakan hubungan hukum dengan bank. Sebagai pencari nasabah ini termasuk pekerja pokok dari Bank, karena nasabah adalah orang yang mempunyai hubungan hukum dengan Bank. Nasabah merupakan subjek hukum yang mengadakan hubungan hukum dengan Bank dalam rangka pemasaran produk kredit konsumtif, maka pekerjaan mencari nasabah adalah pekerjaan inti/pokok.

1. Gaji/upah

Upah/gaji dari 4 dokumen yang diteliti semua sudah memberikan upah diatas upah minimum Propinsi Jambi. Ini berarti perlindungan upah minimum telah terlaksana sebagaimana peraturan yang berlaku.

2. Jam Kerja

Dari 4 dokumen perjanjian kerja yang diteliti hanya 1 dokumen yang mengatur jam kerja yaitu dari jam 8.00 sampai jam 13. pengaturan jam kerja pada perusahaan tersebut tidak pula merinci berapa lama istirahat mengasonya.

3. Upah Lebur

Dari 4 dokumen perjanjian kerja yang diteliti, semua perjanjian mengatur bahwa ketentuan upah lembur ditentukan oleh Bank atau Perusahaan *Outsourcing*, artinya ini adalah ketentuan sepihak saja. Hal ini bertentangan dengan Pasal 28 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa upah lembur ditentukan oleh Keputusan Menteri yaitu ditindak lanjuti oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/ MEN/ 2004. Idealnya upah lembur ditentukan atas dasar perintah Bank dan besarnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

4. Waktu Cuti

Dari 4 dokumen yang diteliti 3 dokumen perjanjian kerja tidak mengatur waktu cuti, 1 dokumen ada mengatur waktu cuti tetapi tidak mengacu kepada Undang-undang yang berlaku, melainkan ketentuan Bank.

5. Jangka Waktu Perjanjian

Dari 4 dokumen perjanjian kerja yang diteliti, 3 dokumen perjanjian kerja ada menentukan jangka waktu berlangsungnya perjanjian, sedangkan 1 dokumen perjanjian kerja tidak menentukan lama perjanjian melainkan Bank akan menetapkan kapan ia akan mengakhiri perjanjian. Hal ini akan mengakibatkan kekaburan norma, apakah perjanjian kerjanya termasuk PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) atau PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu). Pada dokumen yang tidak menentukan lamanya perjanjian terjadi pada pekerja yang ditempatkan sebagai *Security* (Satpam) hal ini dapat ditafsirkan perjanjiannya

sejenis PKWTT. Meskipun sudah dikeluarkannya keputusan MK. No.27 /PUU-IX/2011 pada tanggal 17 Januari 2011, ketentuan ini tentu tidak berlaku bagi 4 dokumen perjanjian kerja yang diteliti, karena perjanjian sudah dibuat sebelum tanggal 17 Januari 2011.

6. Keikutsertaan dalam program Jamostek

Dari 4 dokumen perjanjian kerja yang diteliti 3 dokumen tidak mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsostek, karena perlindungan akibat kecelakaan kerja ditanggung oleh perusahaan *outsourcing* yang besarnya ditentukan oleh pihak perusahaan *outsourcing*. Dan 1 Dokumen mengatur keikutsertaan pekerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja pada perusahaan Jamsostek, sedangkan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Kematian tidak diatur dalam perjanjian.

7. Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pemberian tunjangan hari raya (THR) sudah diatur dalam surat perjanjian yang besarnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dimana besarnya THR adalah sebesar gaji pokok satu bulan, jika masa kerjanya sudah berlansung 1 tahun, jika kurang satu tahun maka besar tunjangan yang diberikan sesuai dengan porsi masa bekerja. THR diberikan oleh perusahaan *outsourcing*.

8. Perlindungan Hak Dasar Pekerja

Perlindungan hak dasar pekerja, seperti hak berserikat, tidak diperlakukan diskriminasi, hak mengeluarkan pendapat, sama sekali tidak diatur dalam perjanjian kerja *outsourcing* yang diteliti.

B. Norma Yang Seharusnya Terdapat Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing

Suatu perjanjian harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata:

- a. Adanya kesepakatan para
- b. Kecakapan para pihak yang membuat perjanjian
- c. Hal tertentu
- d. Kausa yang halal.

Asas hukum yang terdapat dalam pasal diatas dalam format perjanjian yang intinya dapat dibuat sebagai berikut:

1. Identitas Para pihak

Para pihak yang terkait dalam perjanjian kerja adalah pekerja *outsourcing*, perusahaan *outsourcing* atau penyedia jasa tenaga kerja, kemudian adanya pihak ketiga yang terkait dengan perjanjian kerja yaitu perusahaan pemberi kerja, dimana dalam penelitian adalah perusahaan perbankan, karena antara perusahaan pemberi kerja telah membuat perjanjian pemborongan dengan perusahaan *out sourcing*.

Adapun identitas para pihak yang perlu dicantumkan dalam perjanjian adalah nama para pihak, umur, alamat, nomor KTP atau kartu pengenal, untuk perusahaan: nama perusahaan, domisili perusahaan, akta pendirian perusahaan, tanggal pendirian. Sehingga jelas ada tiga para pihak yang terkait dalam perjanjian.

Sebagai bukti adanya kesepakatan, pada akhir surat perjanjian perlu di bubuhkan tanda tangan para pihak, yaitu pekerja *outsourcing*, perusahaan *outsourcing*, perusahaan pemberi kerja. Perusahaan pemberi kerja atau pihak Bank adalah pihak ketiga yang dilibatkan dalam perjanjian. Tanpa adanya tanda tangan kesepakatan tidak pernah terjadi. Tanggal dan tempat penanda tangani juga dibubuhkan dalam perjanjian, hal ini penting untuk menguji kebenaran tanda tangan, dan kepastian hukum.

Dari identitas para pihak dapat dilihat apakah para- pihak cakap melakukan perbuatan hukum yaitu tidak anak-anak dan tidak pula berada dibawah pengampuan. Dalam lapangan Hukum Ketenagakerjaan usia dewasa adalah 18 tahun (Pasal 1 angka 26 UU N13 Tahun 2003), untuk perusahaan dikatakan cakap hukum adalah adanya surat izin usaha atau akta pendirian perusahaan bagi

perusahaan menengah atau perusahaan besar, bagi perusahaan kecil tidak perlu pendaftaran perusahaan (UWDP). Dalam ketentuan Pasal 65 ayat 3 Undang-undang no, 13 tahun 2003, mensyaratkan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja harus berbentuk badan hukum, seperti Perseroan Terbatas, Koperasi.

2. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja dalam perusahaan adalah tempat kerja yang telah disepakati oleh perusahaan outsourcing dengan pemberi kerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan. Pada Pasal 65 UU No.13 Tahun 2003 dinyatakan tempat kerja bagi pekerja *outsourcing*:

- a. Terpisah atau bukan kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan;
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Untuk menentukan pemisahan antara pekerjaan utama atau pekerjaan penunjang, maka perusahaan harus melakukan perencanaan untuk melakukan *outsourcing* terhadap tenaga kerjanya, mengklasifikasikan pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang ke dalam suatu dokumen tertulis dan kemudian melaporkannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat. (Pan Mohamad Faiz, <http://jurnal.blotspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.htm/>). Atau organisasi pengusaha perbankan perlu menetapkan apa kriteria pekerjaan utama dan kriteria pekerjaan penunjang dalam bisnis perbankan, dan melaporkannya kepada Kementerian Ketenagakerjaan, agar penetapan tersebut berlaku untuk seluruh wilayah Indonesia.

3. Jangka waktu perjanjian.

Jangka waktu berlansungnya perjanjian kerja *outsourcing* dengan jenis PKWT maksimal 3 tahun. Sedangkan jenis PKWTT tidak membatasi lama perjanjian. Namun menurut pendapat peneliti lazimnya perjanjian yang dilakukan adalah PKWT, karena adanya keterkaitan antara perjanjian kerja *outsourcing* dengan perjanjian pemborongan pekerjaan yang menetapkan jangka waktu.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat berakhir sebelum waktunya apabila terjadi perbuatan melanggar hukum oleh para pihak. Untuk jenis PKWT berakhirnya perjanjian kerja sebelum habisnya jangka waktu yang diperjanjikan maka berlaku peraturan tentang wanprestasi dalam hukum perikatan hal ini dinyatakan secara jelas dalam kontrak, sedangkan pengakhiran perjanjian kerja jenis PKWTT maka berlaku ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 150 sampai 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Tapi setelah berlakunya Keputusan MK No.27 /PUU-IX/2011 pada tanggal 17 Januari 2011, maka perjanjian kerja harus sejenis PKWTT. Hanya saja disini penulis mengkritik keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut, apakah mungkin perjanjian kerja *outsourcing* tidak boleh dibuat dalam bentuk PKWT atau kerja kontrak, sementara perjanjian kerja tersebut dikaitkan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan pemberi jasa dengan perusahaan penyedia jasa pekerja yang membatasi jangka waktu berlaku.

4. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* merupakan isi perjanjian harus diuraikan secara jelas dan rinci, Isi perjanjian berupa hak dan kewajiban, selain ditetapkan atas kesepakatan para pihak, juga isi perjanjian kerja memperhatikan perlindungan kerja, tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama dan peraturan ketenagakerja yang berlaku. Adapun hak dan kewajiban yang perlu ditentukan adalah : Upah/ gaji perlu dirinci antara upah pokok dengan tunjangan lainnya yang besarnya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang berlaku , upah lembur dilaksanakan atas perintah siapa yang akan membayarnya, besarnya

upah lembur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, waktu kerja dalam satu hari, jam istirahat, waktu cuti, izin karena alasan tertentu, pemberian alat perlindungan kerja, keikutsertaan dalam program jamsostek, pemberian tunjangan hari raya keagamaan, keikutsertaan dalam organisasi pekerja atau buruh, dan sebagainya hak yang diperjanjikan.

Kewajiban pekerja perlu ditetapkan diantaranya : jenis pekerjaan yang akan dilakukan, ketaatan pekerja terhadap peraturan perusahaan pemberi kerja dan terhadap perusahaan *outsourcing*, pemotongan upah untuk kepentingan pihak lain yang terkait. Perlu juga ditetapkan sanksi hukum apabila isi perjanjian dilanggar.

5. Hak dan Kewajiban Pengusaha *Outsourcing*

Pengusaha *outsourcing* adalah pihak yang terlibat langsung dalam perjanjian kerja. Hak pengusaha memberikan perintah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian, menegur atau memberi peringatan kepada pekerja jika pekerja melanggar perjanjian atau peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan.

Sedangkan kewajiban pengusaha merupakan hak bagi pekerja seperti: membayar upah tepat waktu, memberikan hak normative pekerja, memberikan kesempatan bagi pekerja untuk berorganisasi, memberikan sarana perlindungan kerja, dan sebagainya. Dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan penyedia jasa perlu adanya sinkronisasi dengan Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pemberi kerja

6. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Perusahaan pemberi kerja adalah tempat pekerja *outsourc*e bekerja, dalam kegiatannya sehari-hari, adanya interaksi social diantara mereka, maka disini diperlukan adanya pengaturan diantara mereka. Sebagaimana salah satu asas hukum yang dikemukakan oleh Cicero menyatakan : dimana ada masyarakat disana ada hukum atau *ubi societas ibi ius* (Ranidar Darwis, 2007, hlm 31).

Pemberi kerja adalah pihak ketiga yang dilibatkan dalam perjanjian kerja, karena sebelumnya sudah ada perjanjian pemborongan pekerjaan. Adanya tiga pihak yang terlibat dalam sistem outsourcing, tentunya akan ada 3 jenis perjanjian dalam bentuk hubungan segi tiga. Perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja *outsource* dapat dibuat terpisah formatnya dengan perjanjian kerja akan tetapi menunjukkan saling keterkaitan. Ataupun dibuat dalam format perjanjian kerja, yang mana klausulnya menunjukkan keterkaitan pekerja outsourcing dengan pemberi kerja sebagai pihak ketiga yang dilibatkan oleh perusahaan *outsourcing*. Maka hak dan kewajiban pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* perlu diatur dalam perjanjian agar adanya kepastian hukum diantara mereka, dan juga perlu adanya sinkronisasi hukum dengan dua jenis perjanjian lain yang terkait, yaitu perjanjian kerja dan perjanjian pemborong pekerjaan.

7. Sanksi

Sanksi sangat penting ditetapkan secara jelas agar perjanjian dan peraturan hukum ketenagakerjaan ditaati. Sanksi ada dua jenis, yaitu sanksi akibat tidak dilaksankannya isi perjanjian, dan sanksi akibat dilanggarnya peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Sanksi akibat dilanggarnya norma hukum dalam perundang-undangan sudah diatur dalam peraturan positif yang berlaku.

Setiap perjanjian mengatur hak dan kewajiban para pihak. Apabila hak dan kewajiban para pihak tidak dilaksanakan dengan sengaja atau lalai maka akan terjadi wanprestasi. Akibat dari wanprestasi harus dinyatakan secara tegas dalam perjanjian. Pengaturan wanprestasi penting ditentukan agar para yang mengadakan perjanjian mentaati isi perjanjian. Rincian norma akibat wanprestasi juga jelas agar tidak menimbulkan perselisihan dikemudian hari.

8. Hal lain yang dianggap perlu oleh para pihak diatur dalam perjanjian kerja.

Seperti perubahan perjanjian, *force majeure*.

9. Tanggal dan Tempat Perjanjian Dibuat

Tanggal penanda tangani perjanjian sangat penting dibuat dalam perjanjian, karena tanggal tersebut akan menentukan saat mulainya perjanjian kerja atau saat mulai lahirnya hak dan kewajiban para pihak. Tempat perjanjian perlu dibuat

dalam perjanjian adalah menyangkut kewenangan pengadilan yang akan menyelesaikan sengketa jika ada perselisihan dikemudian hari.

10. Tanda Tangan Para Pihak

Tanda tangan merupakan bukti kesepakatan dari perjanjian yang dibuat dalam surat perjanjian. Para pihaknya yaitu, pengusaha dari perusahaan *outsourcing* (pihak pertama), pekerja *outsourcing* (pihak kedua), pemberi kerja (bank) sebagai pihak ketiga yang dilibatkan.

11. Legalitas dari instansi terkait

Meskipun setelah ditandatanganinya surat perjanjian, telah lahir hak dan kewajiban. Namun diperlukan legalitas perjanjian kerja waktu tertentu oleh dinas yang terkait, yaitu Dinas Tenaga Kerja. Fungsi legalitas disini adalah menunjukkan bahwa isi perjanjian kerja telah dikoreksi oleh Badan Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan menyatakan isi perjanjian tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

III. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Penerapan norma perlindungan kerja pada dokumen perjanjian

Dari 4 dokumen perjanjian kerja masih banyak norma perlindungan kerja tidak diatur dalam perjanjian kerja, seperti :

- a. Jam kerja perhari tidak diatur oleh 3 dokumen perjanjian kerja;
- b. Upah lembur, atas perintah siapa kerja lembur itu dilakukan, hal ini tidak jelas dalam perjanjian kerja, besarnya upah lembur ditentukan oleh pihak Bank, bukan menurut peraturan yang berlaku;
- c. Waktu cuti, dari 3 dokumen tidak mengatur waktu cuti;
- d. Tidak mengikut sertakan pekerja dalam program jamsostek, ditemukan dalam 3 dokumen perjanjian,
- e. Tidak ada dokumen mengatur tentang perlindungan hak dasar pekerja.

2. Norma yang seharusnya perlu dimuat dalam perjanjian kerja *outsourcing*:

- a. Identitas para pihak;

- b. Penempatan tenaga kerja;
- c. Hak dan kewajiban pekerja *outsourcing*;
- d. Hak dan kewajiban pengusaha *outsourcing*;
- e. Hak dan kewajiban perusahaan pemberi kerja;
- f. Sanksi;
- g. Hal lain yang dianggap perlu;
- h. Tanggal dan tempat perjanjian dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak;
- j. Legalitas dari instansi terkait.

B. Saran

Norma-norma yang telah peneliti bahas dalam pembahasan sub B dapat dijadikan pedoman dalam pembuatan kontrak atau perjanjian kerja sistem *outsourcing*. Perlu adanya sinkronisasi isi perjanjian kerja dengan hubungan hukum pihak-pihak yang terkait dalam sistem *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sinar Grafika, Jakarta
- Asmirawati, Nova, 2011, *Pekerja Outsourcing Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan* , jurnal Legislasi Indonesia, Vol.8, No.3 September 2011,
- Asri Wijayanti, 2012, *Seputar Outsourcing*, Artikel Dosen, diterbitkan 13 Februari , 2012
- Darwis, Ranidar, 2007, *Hukum Adat*, edisi ke 1, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Faiz, Moh,Pan, 2007 <http://jurnal.blotspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.htm/>
- Gunarto Suhardi, 2006. *Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak outsourcing*. Andi Offset, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Karta Sapoetra G. 1986. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Bina Aksara, Jakarta.
- Khakim, A. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Kosidin, K. 1999. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Mandar maju, Bandung.
- Prasetyo, Teguh dan Abdul Halim Barkatulah, 2012, *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum: Pemikiran Menuju Masyarakat Yang Berkadil dan Bermartabat*, Raja Grfindo Persada, Jakarta.
- Rajaguguk, 2002, *Peranserta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Codetermination)*, Edisi I, Yayasan Obor, Jakarta.
- Rosmalasari, Evi, 2008, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. INKANINDO) di PT. Pertamina (Pesero) UP-VI Balongan* . Tesis Pascasarjana Undip

- Salman, O. R. 1992. *Ikhtisar Filsafat Hukum*. Armico, Bandung.
- Soepomo, I. 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambiatan, Jakarta.
- _____. 1988. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Soekamto, S. 1999. *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- _____. 1983. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Grafindo Jakarta.
- Subekti, R. dan R. Tjitrosudibio. 1985. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Soejono, W. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja*. Bina Aksara, Jakarta
- Tjandraningsih, Indrasari, dkk, 2010, Ringkasan Eksekutif, *Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh Di Sektor Inudstri Metal Di Indonesia*, AKATIGA-FSPMI-FES.
- Wibowo, M.B.S. 2002. *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan*. Andi, Yogyakarta.
- .
Jurnal Legislasi Indonesia. Vol.8. No.3 Tahun 2011 hal.389-400
- Tempo, *Strategi Outsourcing yang Cerdik*, 13 Februari 2010
- (<http://www.jurnas.com/halaman/1/2012-05-02/207713>).
- (<http://www.junas.com/halaman/11/2012-05-03/207865>).
- http://akatiga.org/images/stories/download/buku_outsourcing_final_web.pdf
- www.mimbar.hukum.ugm.ac.id/index.php/jnih/article/view/266)
- http://akatiga.org/images/stories/download/buku_outsourcing_final_web.pdf