**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA**

**DALAM PERJANJIAN KERJA OUTSOURCING**

**Hj. Mahtumah, M.HI**

Abstract

Two kinds of the labour relations which are called fixed and temporary. The temporary relation could also be divided into two elements. They are outsourcing and the ordinary one. Labour is directly recruited by company as user term of the ordinary. On the other hands, the person who works as in outsourcing field is not directly recruited by company as user, but they are ruited by company which is called labour supplier. This company will put them at company which has already signed the outsourcing contract. According to situation, the labour rights protection is needed by law in order to make them justice.

Keywords. Labour contract, outsourcing, protection, justice

**A. PENDAHULUAN**

Pembangunan di luar negeri sangat pesat peningkatannya, sedangkan di Indonesia pembangunan pada saat itu lebih ditekankan pada pembangunan dalam bidang ekonomi, oleh sebab itu peranan dan fungsi hukum menjadi salah faktor yang sangat penting untuk dibenahi guna menunjang kemajuan perekonomian Indonesia. Perlunya upaya pembenahan hukum, karena fungsi hukum dalam masyarakat tidak cukup hanya untuk menjamin kepastian dan ketertiban. Mempunyai fungsi lebih yaitu sebagai sarana pembaharuan masyarakat atau sarana pembangunan yang berdasarkan tanggapan adanya keteraturan atau ketertiban dalam usaha pembangunan dan pembaharuan merupakan suatu yang diinginkan atau dipandang mutlak.

Pembangunan bertujuan untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, oleh sebab itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Berhasil atau tidaknya pembangunan sangat tergantung pada partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.[[1]](#footnote-1)

Efektivitas hukum dalam negara yang sedang membangun, selalu dikaitkan dengan usaha untuk meningatkan taraf kehidupan masyarakat ke arah yang lebih baik, sebab melalui norma hukum yang dimaksud, sangat diharapkan ketertiban dan kepastian dapat terpenuhi, serta mampu mewujudkan cita-cita pembangunan, meski hal ini tidak lain di luar hukum seperti ekonomi. Harus diakui bahwa perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi telah memberikan dampak yang cukup luas terhadap segala aspek kehidupan dan salah satunya bidang hukum. Perubahan ataupun perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi sering disebut-sebut sebagai salah satu sebab terjadinya perubahan sosial, termasuk di bidang hukum ketenagakerjaan.

Robert A. Nisbet pernah mengatakan bahwa sifat-sifat kepemilikan terhadap barang dari perspektif ekonomi telah berubah.[[2]](#footnote-2) Seseorang yang memiliki alat-alat produksi, tidak hanya menguasai barangnya, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai buruh, dan hal ini merupakan dampak negatif dari kemajuan teknologi. Dalam perspektif hukum, pemilik barang hanya terikat kepada barangnya, berarti hanya mempunyai kekuasaan atas barang yang dimilikinya. Perubahan terjadi setelah barang itu berubah fungsinya menjadi kapital (modal) usaha dan sejak saat itu pemilik barang membebani orang lain dengan tugas-tugas dan menjadikannya sebagai sasaran perintah perintahnya. Seorang yang semula memiliki res, sekarang dapat memaksakan kehendaknya kepada person.[[3]](#footnote-3)

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, menunjukkan bahwa baik dilihat dari sisi ekonomi maupun sisi hukum, pemilik modal mempunyai posisi atau kedudukan yang cukup kuat, karena dapat menguasai atau mengendalikan orang lain sesuai kehendaknya, walaupun kehendak itu sendiri tetap dibatasi oleh norma-norma hukum yang berlaku. Terkait dengan posisi dan kedudukan pemilik modal yang cukup kuat serta persaingan bisnis (usaha) yang mengglobal, maka sekarang telah berkembang model hubungan kerja kontrak yang disebut “outsourcing”. Hubungan kerja ini dianggap lebih menguntungkan bagi perusahaan karena biaya produksi dan kegiatan perusahaan akan lebih efektif dan efisien. Tentu, dalam iklim persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (cost of production), salah satu solusinya adalah dengan sistem outsourcing. Melalui sistem ini, perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.[[4]](#footnote-4) Outsourcing diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa dan badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan defnisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Di dalam dunia tenaga kerja khususnya di Indonesia Outsourcing sering kali diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja (Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga-kerjaan), yang pengaturannya terdapat pada Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Perajinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/12004).[[5]](#footnote-5)

Melalui hubungan kerja kontrak outsourcing, perusahaan dapat fokus ada kompetensi utama bisnis perusahaannya, sehingga mampu berkompetisi dalam pasar. Kegiatan internal perusahaan yang bersifat penunjang (supporting) dapat diarhkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja seperti ini akan lebih menguntungkan bagi perusahan, tetapi ada sisi lain juga dapat menimbulkan beberapa permasalahan terutama terkait dengan masalah perlindungan hak-hak bekerja kontrak outsourcing.

**B. PEMBAHASAN**

**1. Pengertian outsourcing**

Outsourcing adalah pendelegasian perasi dan managemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar perusahaan penyedia jasa (outsorcing). Melalui pendelegasian operasi ini, maka pengelolaan urusan perusahaan tidak lagi dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa outsourcing.[[6]](#footnote-6) Operasi perusahaan dengan cara ini dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang demikian cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat.[[7]](#footnote-7)

UU No. 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan istilah outsorcing, tetapi berdasarkan Pasal 64 undang-undang ini dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Menurut Pasal 1601b KUH Perdata, outsourcing disamakan dengan perjanjiam pemborongan, dengan demikian pengertian outsourcing adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain dan yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.[[8]](#footnote-8) Model outsourcing dapat dibandingkan dengan bentuk perjanjian pemborongan bangunan, walaupun sesungguhnya tidak sama.Perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan sistem kontrak biasa, sedangkan outsourcing bukanlah suatu kontrak. Pekerja/buruh dalam perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan pekerja harian lepas seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Hari Lepas (PHL). PHL, adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Perjanjian pemborongan bangunan berakhir antara pengusaha dengan pekerja jika obyek perjanjian telah selesai dikerjakan. Misalnya pembangunan jembatan, dalam hal jembatan telah selesai maka masa bekerjanya pun menjadi berakhir kecuali jembatan tersebut belum selesai dikerjakan. Pada outsourcing, masa bekerja berakhir sesuai dengan waktu yang telah disepakati antara perusahaan pengguna jasa outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing.

Outsourcing dalam pengertian umum disebut dengan istilah “alih daya, yang diartikan sebagai contract (work) out seperti yang tercantum dalam Concise Oxford Dictionary, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut: “contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement.”[[9]](#footnote-9)

Pengertian outsourcing secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver, yaitu “Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and respurces.” Menurut definisi outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (outside provider), tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.[[10]](#footnote-10) Beberapa pakar serta praktisi outsourcing di Indonesia juga memberikan definisi outsourcing sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar/perusahaan jasa outsourcing.[[11]](#footnote-11)

**2. Dasar Hukum Pelaksanaan Outsourcing**

Prinsip dasar pelaksanaan outsourcing adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Dalam perjanjian tersebut ditentukan bahwa perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dan tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.

Perjanjian outsourcing dapat terlaksana jika sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yaitu perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja. Pengertian perjanjian pemborongan berdasarkan Pasal 1601b KUH Perdata merupakan perjanjian yang pemborongnya mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang telah ditentukan. Definisi ini dirasa kurang tepat, karena terkesan bahwaperjanjian pemborongan adalah perjanjian sepihak, pemborong hanya mempunyai kewajiban, sedangkan yang memborongkan hanya memiliki hak. Oleh sebab itu, F.X. Djumialdi, mendefinisikan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan, sedangkan pihak yang lain, yang memborong mengikatkan diri untuk membayar suatu harga yang telah ditentukan.[[12]](#footnote-12)

Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja harus dalam bentuk tertulis, karena berdasarkan Pasal 65 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2.003, ditentukan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

UU No. 13 Tahun 2003 membedakan outsourcing menjadi 2 (dua) bagian, yaitu: pertama, pemborongan pekerjaan, dan kedua penyediaan jasa pekerja/buruh. Pengaturan outsourcing dalam UU No. 13 Tahun 2003, terdapat dalam Pasal 64, Pasal 65 (terdiri dari 9 ayat) dan Pasal 66 (terdiri dari 4 ayat). Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya outsourcing, namun demikian berdasarkan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003, tidak semua jenis pekerjaan dapat dilaksanakan dengan outsourcing. Dengan demikian jenis pekerjaan yang dapat dilaksanakan dengan outsourcing adalah pekerjaan penunjang dalam perusahaan pengguna, tidak terhadap jenis pekerjaan pokoknya.

Dalam penjelasan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan 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 pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Sesuai ketentuan yang terdapat pada Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003, maka beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam pelaksanan perjanjian kerja dengan sistem outsourcing, yaitu:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukandenganperintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung;
5. Perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum; dan
6. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan.

Berdasarkan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan pula bahwa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan prosesproduksi. Persahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain:

* 1. Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
	2. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
	3. Perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
	4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dibuat secara tertulis;dan
	5. Penyedia jasa pekerja atau buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Bilamana syarat-syarat seperti disebutkan diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atauburuh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

**3. Hubungan Hukum di Seputar Outsourcing**

Hubungan hukum antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing timbul setelah kedua belah pihak bersepakat dan dituangkan dalam suatu perjanjian tertulis. Perjanjian yang dibuat para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

* + 1. Adanya kesepakatan para pihak;
		2. Adanya kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian;
		3. Adanya suatu hal tertentu; dan
		4. Adanya sebab yang halal.

Perjanjian dalam outsourcing tidak semata-mata hanya didasarkan pada atas kebebasan berkontrak sesuai Pasal 1338 KUH Perdata, tetapi juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 52 UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

* + - * 1. Kesepakatan kedua belah pihak;
				2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
				3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
				4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam implementasinya, perjanjian kerja outsourcing, melalui 2 (dua) tahapan perjanjian, yaitu. *pertama*, pembuatan perjanjian kerja antara pihak penyedia jasa pekerja outsourcing dengan tenaga kerja dan kedua, pembuatan perjanjian kerjasama antara penyedia jasa outsourcing dengan pengguna jasa pekerja outsourcing. Kedua tahapan perjanjian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

* + - * 1. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja atau buruh dengan tenaga kerja harus memenuhi syarat sebagai berikut:

Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;

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 pibak; dan

Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.

* + - * 1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja atau buruh harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;

Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan

Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Biasanya perusahaan yang membutuhkan pegawai akan bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh untuk kebutuhan perusahaannya, maka perusahaan akan memberikan sejumlah dana (management fee) pada penyedia pekerja atau buruh. Melalui 2 tahapan perjanjian ini, maka walaupun tenaga kerja sehari-harinya bekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan, namun dia tetap berstatus sebagai tenaga kerja pada perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan terhadap hak-hak tenaga kerja seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta dengan perusahaan outsourcing dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja outsourcing mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing. Apabila perusahaan pengguna jasa outsourcing hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan outsourcing, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan outsourcing.

Tenaga kerja outsourcing walaupun secara organisasi berada di bawah perusahaan outsourcing, namun pada saat rekruitmen harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pengguna outsourcing. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan outsourcing dengan tenaga kerjanya.

Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam outsourcing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja seperti ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa outsourcing, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Hubungan hukum perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna outsourcing diikat dengan menggunakan perjanjian kerjasama, yaitu dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan serta bekerja pada perusahaan pengguna outsourcing. Tenaga kerja outsourcing menandatandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan outsourcing sebagai dasar hubungan ketenaga-kerjaannya dan dalam perjanjian kerja disebutkan bahwa tenaga kerja ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna outsourcing.

Pelaksanaan hubungan kerja ini dapat raja menimbulkan suatu permasalahan hukum, maka dalam hal ini tenaga kerja outsourcing dalam penempatannya pada perusahaan penggima outsourcing harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna outsourcing, walaupun secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Hal yang mendasari tenaga kerja outsourcing harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah :[[13]](#footnote-13)

* + - * 1. Tenaga kerja tersebut bekerja di tempat atau lokasi perusahaan pemberi kerja;
				2. Standard Operational Procedures (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh tenaga kerja dan semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja;
				3. Bukti tunduknya tenaga kerja outsourcing terdapat pada Memorandum of Understanding antara perusahaanoutsource dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja.

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, maka tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa outsource untuk melakukan penyelesaian sengketa, karena antara perusahaan pengguna jasa outsource dengan tenaga kerja outsource secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa outsource.

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan tenaga kerja outsourcing. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan. Kedua pihak sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama, sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa, yaitu berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan tenaga kerja tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk tenaga kerja outsourcing karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara tenaga kerja outsourcing dengan perusahaan outsourcing, sehingga tenaga kerja outsourcing menggunakan peraturan perusahaan outsourcing, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa outsource. Tenaga kerja outsourcing yang ditempatkan pada perusahaan pengguna outsourcing tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna outsourcing. Oleh sebab itu, dalam perjanjian kerja antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna outsourcing harus jelas ditentukan tentang hal-hal yang harus ditaati tenaga kerja outsourcing selarna ditempatkan pada perusahaan pengguna outsourcing dan hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna outsourcing sebaiknya tidak diasuransikan untuk dilaksanakan secara keseluruhan oleh tenaga kerja outsourcing.

**4. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing**

Problematika mengenai outsourcing memang cukup bervariasi. Hal ini terjadi karena penggunaan outsourcing dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin sering dipraktikkan dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditundatunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang outsourcing. Kecepatan pelaku bisnis (perusahaan) dalam merespon tuntutan pasar dapat menentukan kemenangan atau kekalahan dalam memenangkan persaingan pasar. Itu sebabnya, perusahaan lebih mementingkan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui outsourcing. Melalui penggunaan outsourcing, perusahaan dapat lebih fokus pada kegiatan utama perusahaan, sehingga perusahaan menjadi lebih kompetitif.

Praktek outsourcing memang menguntungkan bagi perusahaan pengguna, tetapi pada sisi lain dapat menimbulkan masalah, khususnya terkait dengan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja outsourcing. Umumnya tenaga kerja outsourcing mendapatkan gaji yang lebih rendah, jaminan sosial yang diterima minimal, bahkan mereka dianggap hanya sebagai faktor produksi, karena kalau ada pekerjaan baru dipekerjakan dan sebaliknya, jika tidak ada pekerjaan maka mereka di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Praktek outsourcing memang lebih menguntungkan bagi perusahaan, tetapi lebih banyak merugikan tenaga kerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security, serta tidak adanya jaminan pengembangan karir. Dalam keadaan seperti ini, pelaksanaan outsourcing akan menyengsarakan tenaga kerja. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka dalam dunia outsourcing, baik pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh, perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum.

Berbicara masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkait dengan syarat-syarat kerja, maka hal ini merupakan masalah yang sangat kompleks, karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan dan jaminan sosial ketenaga-kerjaan. Menurut Soepomo dalam Abdul Hakim, disebutkan bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:[[14]](#footnote-14) (Abdul Hakim, 2003: 61-62)

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya mengandung dua unsur yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Tujuan perlindungan hukum prefentif adalah untuk menghindari sengketa, salah satu wujudnya melalui pelibatan peran serta masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan yang belum disahkan. Ironisnya hal ini belum berjalan di Indonesia, bahkan seringkali terjadi bahwa suatu undang-undang yang telah disahkan tidak pernah mempunyai naskah akademis. Penerapan teori hukum dan filsafat hukum dalam suatu peraturan perundang-undangan terkadang dianggap kurang penting. Peraturan sering hanya untuk memenuhi kebutuhan pragmatis dan hanya dianggap sebagai suatu proyek yang patut untuk diperebutkan dananya.

UU No. 13 Tahun 2003 pada hakekatnya adalah suatu undang-undang yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja bukan pada pekerja. Dasar filosofi itu dijelaskan lebih lanjut mengenai pembangunan ketenagakerjaan dalam penjelasan umum UU No. 13 Tahun 2003. Dalam konsiderans huruf a sampai dengan huruf c UU No. 13 Tahun 2003, dapat diketahui bahwa pembentuk undang-undang menghendaki dibuatnya suatu aturan hukum yang memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja. Perlindungan hukum itu diberikan mengingat peranan dan kedudukan tenaga kerja yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan nasional ini sesuai dengan tujuan negara yang terdapat didalam alinea keempat Pembukaan D 1945, yaitu membentuk suatu perintah Negara Indonesia yang lindungi segenap bangsa Indonesia seluruh tumpah darah Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.[[15]](#footnote-15)

Perlindungan hukum bagi tenaga merupakan perwujudan dan usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, tetapi filosofi yang ditetapkan oleh dibuat UU No. 13 Tahun 2003, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam konsiderans huruf d UU No. 13 un 2003, yang menentukan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pada pekerja atau buruh dan menjamin terhadap kesempatan serta perlakuan serta diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Wijayanto Setiawan dan Retno Kusumayanti, menjelaskan bahwa unsur perintah dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan harus kita tinggalkan, sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila kita wajib dan mampu menempatkan buruh pada kedudukan yang terhormat (sederajat dengan majikan ataupengusaha). Hubungan antara buruh dengan majikan ataupengusaha bukan atas dasar perintah tetapi merupakan partner atau mitra kerja untuk menghasilkan barang atau jasa.[[16]](#footnote-16) Pendapat tersebut didukung oleh Laica Marzuki, yang menyatakan bahwa buruh selaku subyek hukum penerima kerja (werknemer) adalah tidak berada di bawah perintah majikan, tetapi justru berkedudukan hukum sama dan sederajat dengan kedudukan hukum majikan sebagai layaknya pihak-pihak yang mengikat diri pada suatu perjanjian timbal balik. Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003, maka perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis (outsourcing). Dengan demikian, ada 2 (dua) bentuk outsourcing yaitu: outsourcing mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh pemborong pekerjaan dan outsourcing mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja. *Outsourcing pertama* mengenai pekerjaan yang konstruksi hukumnya ada main contractor yang mensubkan pekerjaan pada sub kontraktor. Sub kontraktor untuk melakukan pekerjaan yang disubkan oleh main contractor yang membutuhkan pekerja. Sub kontraktor merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan main contractor, sehingga ada hubungan kerja antara sub kontraktor dengan pekerjaannya;

Outsourcing kedua adalah penyediaan jasa pekerja/buruh yang harus memenuhi syarat sebagaimana dalam ketentuan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

* + - * 1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
				2. Dilakukandenganperintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
				3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
				4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Permasalahan yang terjadi pada semua perusahaan seringkali pada perjanjian kerja, kalau kita perhatikan isi ketentuan Pasal 57 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja outsourcing mempunyai dampak yang negatif dalam perlindungan pekerja. Banyak perusahaan yang merubah sistim kerjanya dari pekerja tetap yang mendasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu menjadi pekerja kontrak yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu outsourcing atau pemborongan kerja. Konstruksi hukum sistem outsourcing yang kedua ini diawali oleh suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan petusahaan pengguna jasa pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja diperusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja.

Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Misalnya untuk penempatan 100 orang pekerja, perusahaan pengguna membayar Rp.10.000.000, dan kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Konstruksi hukum seperti ini tidak jauh berbeda dengan sistem perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan sejumlah uang dan hal ini merupakan bentuk perbudakan moderen.

Pada sisi lain, outsourcing dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, tidak menjamin adanya job security dan tidak adanya kelangsungan pekerjaan seorang pekerja, karena seorang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti pada suatu saat hubungan kerjanya akan putus dan tidak akan bekerja lagi pada perusahaan pengguna, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di outsource dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Berbeda misalnya dengan pekerja tetap, yang akan tetap bekerja pada perusahaan, selama tidak diberhentikan karena adanya kesalahan yang dibuat atau karena telah melampaui batas usia bekerja. Dapat ikatakan bahwa perjanjian kerja outsourcing bertentangan dengan Pasal 7 ayat (2) UUD 1945, bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan outsourcing yang tercantum dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan tubungan kerja (PHK) dan hanya nemposisikan mereka sebagai sebuah komoditas. UU No. 13 Tahun 2003 tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

**C. PENUTUP**

Dalam praktik perjanjian kerja dengan sistem outsourcing tidak terdapat hubungan hukum antara tenaga kerja outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing; hubungan hukum tersebut hanyalah antara perusahaan pengguna jasa outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa outsourcing; dengan demikian tenaga kerja outsourcing tidak dapat menuntut perusahaan pengguna jasa outsourcing untuk memenuhi hak-hak yang sama dengan tenaga kerja tetap pada perusahaan pengguna jasa outsourcing sesuai dengan peraturan perusahaan. Perjanjian kerja dengan sistem outsourcing merupakan bentuk perbudakan yang dimoderenisasikan; hak-hak tenaga kerja dengan sistem outsourcing tidak dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan yang berlaku sekarang; terutama terkait dengan kelangsungan atau kontinuitas pekerjaan yang dilaksanakan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003.

Chandra Suwondo, Outsourcing: Implementasi di Indonesia, Elex Media Computindo, Jakarta, 2003.

F.X. Djumiadji, Perjanjian Pemborongan, Bina Aksara, Jakarta, 1987.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

I Wayan Nedeng, Outsourcing dan PKWT, Lembangtek, Jakarta.

Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, Pengantar Ilmu Hukum, Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum, Alumni, Bandung, 2000.

Mochtar Kusumaatmadja, Hukum, Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional, Bina Cipta, Bandung, 1995.

1. F.X. Djumiadji, Perjanjian Pemborongan, Bina Aksara, Jakarta, 1987. [↑](#footnote-ref-1)
2. Robert A. Nisbet, “Social Change and History, Aspects of the Western Theory of Evelopment”, London, Oxfort University Press, 1972 [↑](#footnote-ref-2)
3. Satjipto Rahardjo, Hukum dan Masyarakat, Angkasa, Bandung, 1980 [↑](#footnote-ref-3)
4. Wirawan, http:// www.pikiranrakyat.com, diakses tanggal 4 Oktober 2013) [↑](#footnote-ref-4)
5. Apindo “Outsource Dipandang Dari Sudut Perusahaan Pemberi Kerja”, http://wvw.apindo.or.id, diakses tanggal 4 Oktober 2010 [↑](#footnote-ref-5)
6. Sehat Damanik, Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan, DSS Publishing, Jakarta, 2006 [↑](#footnote-ref-6)
7. Sonhaji, “Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No.

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Majalah Masalah-masalah Hukum, Fakultas

Hukum Universitas Diponegoro, Volume 36 No. 2 April-Juni 2007 [↑](#footnote-ref-7)
8. I Wayan Nedeng, Outsourcing dan PKWT, Lembangtek, Jakarta [↑](#footnote-ref-8)
9. Pan Mohammad Faiz, “Outsourcing dan Tenaga Kerja”, http://jurnal hukum. blogspot.com,”

diakses tanggal 4 Oktober 2013 [↑](#footnote-ref-9)
10. Ibid [↑](#footnote-ref-10)
11. Chandra Suwondo, Outsourcing: Implementasi di Indonesia, Elex Media Computindo, Jakarta, 2003 [↑](#footnote-ref-11)
12. F.X. Djumiadji, Perjanjian Pemborongan, Bina Aksara, Jakarta, 1987. [↑](#footnote-ref-12)
13. Pan Mohammad Faiz, “Outsourcing dan Tenaga Kerja”, http://jurnal hukum. blogspot.com. [↑](#footnote-ref-13)
14. Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003 [↑](#footnote-ref-14)
15. Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan: (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”, http://zulfikarmmunri. blogspot.com diakses tanggal 4 Oktober 2013 [↑](#footnote-ref-15)
16. Retno Kusumayanti, “Pelaksanaan Outsourcing dalam Kaitannya dengan Perlindungan Hak

Pekerja”, http://s2.hukum.univpancasila.ac.id diakses tanggal 12 Oktober 2013 [↑](#footnote-ref-16)