

SKRIPSI

PENGATURAN HUKUM OUTSOURCING DALAM UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003



OLEH :

AMALIA FITRI

NIM. 030215477

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2007**

**PENGATURAN HUKUM OUTSOURCING DALAM
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003**

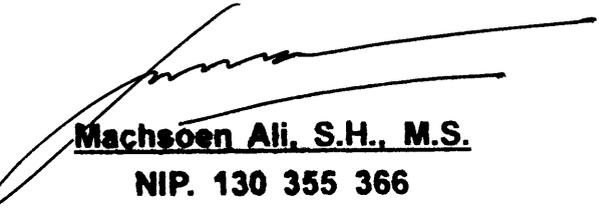
SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

OLEH :

AMALIA FITRI
NIM. 030215477

Dosen Pembimbing,



Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366

Penyusun,



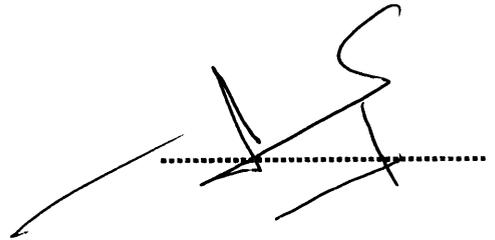
Amalia Fitri
NIM. 030215477

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2007**

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Kamis, tanggal 18 Januari 2007**

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



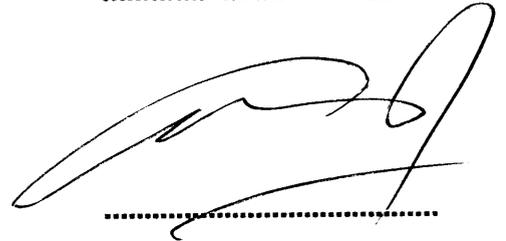
Anggota : 1. Machsoen Ali, S.H., M.S.



2. DR. M. Hadi Subhan, S.H., M.H.



3. Agus Sekarmadji, S.H., M.Hum.



Don't Judge the Book by It's Cover
Don't Make Promises that You Can't Keep

*Skripsi ini aku persembahkan untuk kedua orang
tuaKu, saudara – saudaraKu dan semua Teman -
temanKu*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrochmanirochim.....

Alhamdulillahirobbilalamin puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT karena kebesarannya penulis dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan di bidang Ilmu Hukum.

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali bantuan sehingga pada bagian ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Machsoen Ali, S.H.,M.S selaku Dekan Fakultas Hukum dan juga sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini;
2. Ibu Lanny Ramli, S.H.,M.Hum., Bapak Agus Sekarmadji,S.H.,M. Hum., dan Bapak DR. M. Hadi Subhan, S.H., M.H., selaku dosen penguji yang telah bersedia menguji skripsi ini sehingga bisa dinyatakan lulus;
3. Ibu Soelistyowati, S.H.,M.H, selaku Dosen Wali, seluruh dosen, dan semua pegawai Fakultas Hukum UNAIR
4. Kedua orang tuaku Bapak Fatchul Amin dan Ibu Indasah, yang telah memberikan kasih sayang dan doa-doa yang tidak pernah putus sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas penulisan skripsi ini;
5. Semua Kakakku Verdi Fachrudin, ST, Henry Aminuddin, SE, dan juga Sofia Lestari, ST yang telah memberikan masukan dan kritik yang membangun sehingga penulis bisa terus menjadi lebih baik lagi;
6. Kepada semua teman-temanku yang sudah menjadi Sarjana Mbak Diana Podjie, Mbak Yuli, Nia Nya', Putri Poo, Dini, dan Rheeaa yang selalu memberikan dorongan semangat dan bantuan yang sangat penulis butuhkan;
7. Semua teman-teman "serumahku" di Srikana 150 Lia Sheva, Pit_Rock, Riska, Dek Tika, Thea, Mbak Ganish(semangat terus) dan semua penghuni

kamar, yang masih ada maupun yang telah hilang, yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu terima kasih atas semua kenangan;

8. Teman-teman seperjuangan yang masih tersisa di kampus April, Ningrum, Ikma, David terus berjuang.....
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surabaya, 23 Januari 2007

Penulis

Amalia Fitri

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Lembar Motto.....	iv
Lembar Persembahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah.....	1
1.2. Penjelasan Judul.....	7
1.3. Alasan Pemilihan Judul.....	9
1.4. Tujuan Penulisan.....	10
1.5. Metode Penelitian.....	10
1.5.1. Pendekatan Masalah.....	10
1.5.2. Sumber Bahan Hukum.....	11
1.5.3. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum.....	11
1.5.4. Analisa Bahan Hukum.....	12
1.6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	12

BAB II HUBUNGAN HUKUM PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN OUTSOURCING

2.1. Pengertian Outsourcing.....	14
2.2. Pengaturan Outsourcing dalam Undang – undang No. 13 Tahun 2003.....	18

2.3. Syarat – syarat Melakukan Outsourcing.....	22
---	----

BAB III IMPLEMENTASI PERJANJIAN OUTSOURCING DALAM PRAKTEK

3.1. Pembagian Kegiatan Outsourcing.....	30
3.2. Masalah Hukum yang Terjadi Berkaitan dengan Outsourcing.....	37

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan.....	44
4.2. Saran.....	44

Daftar Bacaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadinya di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan outsourcing yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerja.

Pemanfaatan outsourcing sudah tidak dapat lagi dihindarkan dalam praktek kegiatan-kegiatan perusahaan apapun di Indonesia maupun di luar Indonesia. Salah satu kunci suksesnya suatu hubungan outsourcing adalah kesepakatan untuk membuat hubungan jangka panjang (*long term relationship*), tidak hanya kepada proyek jangka dekat. Alasan sederhana yang dapat dikemukakan adalah perusahaan penerima pekerjaan harus mengerti dan memahami proses bisnis dari perusahaan sehingga perusahaan pemberi pekerjaan juga menjadi sedikit tergantung pada perusahaan penerima pekerjaan atau

perusahaan outsource. Beberapa ahli ekonomi bahkan berpendapat bahwa outsourcing adalah suatu bentuk inovasi teknologi yang bisa dianalogikan dengan mesin dalam kegiatan produksi perakitan mobil. Saat ini *Ford Motor Company* telah menggantikan pekerja manusia dengan mesin karena mesin-mesin tersebut lebih murah dalam penggunaan jangka waktu yang lama, memproduksi barang atau produk dengan kualitas yang lebih baik, atau bahkan juga kombinasi keduanya. Motivasi suatu perusahaan untuk mengganti pekerja manusia dengan mesin adalah sama dengan motivasi suatu perusahaan untuk melakukan outsourcing, bisa diambil sebagai contoh jika ada suatu perusahaan melakukan outsourcing maka perusahaan tersebut mencoba untuk memaksimalkan kualitas produk dengan biaya yang lebih rendah karena outsourcing memungkinkan untuk menekan biaya-biaya meskipun kualitas meningkat sedikit atau bahkan tidak sama sekali, menaikkan produktivitas yang menaikkan juga keuntungan perusahaan.

Namun di Indonesia hal tersebut tidak mudah dilakukan karena banyaknya masalah dalam menentukan partner outsourcing. Di institusi pemerintah, seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN), pemilihan penyedia layanan harus dilakukan dengan melalui tender yang menimbulkan akibat, sulit untuk meramalkan pemenang tender. Demikian pula perpanjangan layanan mungkin harus ditenderkan lagi sehingga yang terjadi kemudian adalah sulitnya terjalin hubungan yang baik antara perusahaan BUMN sebagai perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan.

Setiap hal yang ada di dunia selalu mempunyai dua sisi yang meskipun bertolak belakang tetapi saling berkaitan begitu pula dengan kegiatan outsourcing

yang dilakukan oleh banyak perusahaan itu juga mempunyai dua sisi yaitu sisi yang dapat memberikan keuntungan baik pada perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima kerja maupun pihak lain yang memiliki hubungan ataupun tidak dengan dua perusahaan yang telah disebutkan diatas dan juga kerugian yang ditanggung baik oleh pihak pemberi kerja maupun perusahaan penerima kerja. Fakta bahwa banyak perusahaan-perusahaan yang melakukan kegiatan outsourcing mengindikasikan bahwa dalam banyak kasus outsourcing berhasil untuk menaikkan kualitas produk atau barang produksi, menurunkan biaya-biaya, dan mungkin juga sekaligus melakukan keduanya secara bersamaan.

Keuntungan-keuntungan yang didapat jika melakukan kegiatan outsourcing adalah :¹

1. Memotivasi tumbuhnya perusahaan baru (yang menerima jasa pemborongan dan jasa penyediaan tenaga kerja)
2. Menyerap tenaga kerja sehingga merupakan sebab langsung berkurangnya pengangguran
3. Perusahaan lebih professional karena terkonsentrasi untuk melakukan "*core business*"

Ber macam pendapat mengenai keuntungan melakukan outsourcing oleh suatu perusahaan juga banyak bermunculan baik dari ahli Indonesia maupun dari luar Indonesia. Pendapat lain mengenai keuntungan melakukan outsourcing adalah :

1. Penghematan biaya (*cost saving*)

¹ Machsoen Ali, "Outsourcing (menurut Undang-undang No. 13 / 2003)", Materi Kuliah Hukum Perburuhan

2. Perusahaan bisa memfokuskan kepada kegiatan utamanya (*core business*)

3. Akses kepada sumber daya (*resources*) yang tidak dimiliki oleh perusahaan

Satu lagi pendapat yang bisa dituliskan disini mengenai keuntungan melakukan outsourcing oleh suatu perusahaan adalah :²

1. Kemampuan untuk melakukan pembelian modal kependaian

Melalui outsourcing suatu perusahaan mempunyai kemampuan untuk menggunakan secara teknologi kecakapan tehnik atau ketrampilan dari organisasi yang lain. Hal ini membantu suatu perusahaan untuk menentukan atau menemukan syarat atau keperluan yang khusus yang mereka perlukan untuk melaksanakan target atau objek mereka

2. Kemampuan untuk fokus dalam kemampuan inti

Outsourcing memungkinkan perusahaan untuk mendelegasikan proyek yang non vital yang mereka butuhkan untuk memenuhi kewajiban mereka terhadap pihak lain. Hal ini pada akhirnya memberikan perusahaan dengan kemampuan untuk fokus pada inti kemampuan yang khusus dimana akan menolong menghasilkan keuntungan dalam jangka panjang. Jika suatu perusahaan telah mengalami suatu keuntungan jangka panjang dari kemampuan inti yang telah dibangun dengan baik maka perusahaan tersebut bisa dikatakan telah mencapai sebuah keuntungan dalam persaingan.

² <http://en.wikipedia.org/wiki/outsourcing>

3. Kemampuan untuk lebih baik dalam mengantisipasi pengeluaran-pengeluaran di masa yang akan datang

Perusahaan yang memilih untuk melakukan outsourcing mempunyai kemampuan untuk menentukan perhitungan yang tepat dalam hal biaya-biaya yang akan dikeluarkan. Sebelum suatu kontrak atas perjanjian outsourcing disetujui, perusahaan outsourcing akan meminta sebuah proposal yang berisi antara lain wilayah dari proyek yang akan dioutsourcing. Melalui proses tawar - menawar perusahaan yang akan melakukan outsourcing memiliki kemampuan untuk melakukan perkiraan atas biaya suatu proyek sehingga ketika tawaran-tawaran tersebut disetujui perusahaan telah memiliki suatu perhitungan yang tepat mengenai biaya-biaya yang akan dikeluarkan jika proyek tersebut dioutsourcingkan.

4. Kemampuan untuk mengeluarkan biaya lebih rendah

Secara keseluruhan outsourcing dilihat oleh banyak perusahaan sebagai taktik bisnis yang kuat yang pada akhirnya adalah pendekatan ekonomis untuk mengembangkan produk dan jasa.

Selain kebaikan atau keunggulan dari outsourcing seperti yang telah disebutkan di atas, banyak pula kerugian yang bisa ditimbulkan jika menggunakan sistem outsourcing ini. Kerugian yang ditimbulkan antara lain :

Karena pekerja yang direkrut melalui perusahaan outsourcing sering kali merasa bukan sebagai pegawai dari perusahaan yang melakukan outsourcing maka pelayanan yang diberikan akan sedikit asal-asalan, sehingga banyak yang

merasa bahwa pelayanan dari pegawai perusahaan memberikan pelayanan yang lebih baik.

Pendapat lain aspek negatif dari outsourcing adalah :³

1. mengurangi upah, syarat-syarat kerja dan kesejahteraan pekerja
2. tidak adanya jaminan kelangsungan hubungan kerja, karena outsourcing pada umumnya dilakukan berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sehingga berpotensi menimbulkan konflik.

Dari semua uraian mengenai semua kebaikan dalam outsourcing, Richard kartawijaya, General Manager & Director Operation PT. Motorola Indonesia Telecommunication berpendapat bahwa setidaknya ada enam alasan mengapa suatu perusahaan melakukan outsourcing :⁴

1. pengurangan biaya dari total bisnis atau *cost relative reduction*.
Dari sisi biaya, outsourcing memungkinkan mengatur pengeluaran secara lebih baik
2. munculnya dorongan agar teknologi diubah atau ditingkatkan.
Outsourcing juga membuka peluang akses terhadap munculnya keterampilan baru dengan tanpa harus mempertahankan orang.
3. mutu pelayanan (*quality of service*) terhadap pengguna harus terus meningkat. Dengan outsourcing diharapkan kualitas layanan bisa menjadi lebih baik

³ Ibid

⁴ <http://www.ebizzasia.com/0213-2003/specialnote,0213,01.html>

4. merger dan akuisisi yang terus menerus terjadi. Hal ini menyebabkan outsourcing menjadi pilihan yang bijaksana karena tidak terlalu berisiko
5. dengan melakukan outsourcing, memungkinkan perusahaan mengubah proses bisnis dalam organisasinya agar mampu merespon berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan dimana bisnis tersebut berkembang
6. outsourcing memungkinkan perusahaan bisa lebih fokus pada (*core business*) bisnis intinya sedang kegiatan lainnya yang mendukung telah dilakukan oleh pihak ketiga

Dari uraian latar belakang mengenai kegiatan outsourcing seperti yang telah disebutkan di atas dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan dalam skripsi ini :

1. Bagaimanakah pengaturan hukum outsourcing dalam tata hukum Indonesia?
2. Bagaimanakah implementasi perjanjian outsourcing di dalam praktek?

1.2. Penjelasan Judul

Skripsi ini mengambil judul Pengaturan Hukum Outsourcing dalam Undang – undang No. 13 Tahun 2003.

Pengaturan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa mengandung arti proses, cara, perbuatan mengatur.⁵

Kata hukum telah banyak ditulis artinya dalam banyak buku dan banyak pula para ahli yang mengemukakan pendapatnya. Salah satunya adalah Van Apeldoorn yang mengatakan selama 100 tahun terakhir belum ditemukan definisi hukum yang memuaskan semua pihak. Namun demikian, sebagai pegangan dapat dipilih satu dari sekian banyak perumusan seperti : keseluruhan kaidah (norma) nilai mengenai suatu segi kehidupan masyarakat, yang maksudnya mencapai kedamaian dalam masyarakat. Sifat utama hukum itu adalah keadilan dan kemanfaatan.⁶ Dalam Black's Law Dictionary menyebutkan :⁷

Law that which is laid down, ordained, or established. A rule or method according to which phenomena or actions co-exist or follow each other. Law in its generic sense is a body of rules of action or conduct prescribed by controlling authority, and having binding legal force

Kata outsourcing bukan merupakan suatu kata dalam bahasa Indonesia tetapi dalam praktek sehari – hari banyak yang mengalihbahasakan outsourcing dengan alih daya. Dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan pada khususnya pada Undang – undang No. 13 tahun 2003 tidak menyebutkan secara jelas tetapi banyak pendapat yang merumuskan berdasar pada Kitab Undang-undang Hukum Perdata Indonesia atau Burgerlijk Wetboek (BW) pasal 1601 b yang mengatur tentang perjanjian-perjanjian, pemborongan pekerjaan diartikan sebagai suatu

⁵ Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cet.2, Balai pustaka, Jakarta, 1989, hal.56

⁶ Andi Hamzah, Kamus Hukum, Cet.I, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, h.242-243

⁷ Black, Henry Campbell, Black's Law Dictionary, 6th ed., West Publishing Co., Minnesota, 1990, h.884

perjanjian dimana pihak yang kesatu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.

Undang – undang No.13 Tahun 2003 adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang berlaku sekarang di Indonesia

Maksud dari judul skripsi ini adalah memberikan kejelasan mengenai peraturan-peraturan yang mengatur mengenai outsourcing dalam tata hukum Indonesia sehingga memberikan kejelasan dan kepastian hukum apabila terjadi sengketa perburuhan terutama yang menyangkut mengenai kegiatan outsourcing.

1.3. Alasan Pemilihan Judul

Alasan utama penulis memilih judul untuk karya tulis ini adalah semakin kompetitifnya pasar maka semakin mendorong pengusaha untuk melakukan efisiensi dan penghematan di berbagai bidang dan salah satunya adalah dengan cara melakukan outsourcing. Para pelaku bisnis atau suatu perusahaan telah mengetahui bahwa akan mendapatkan lebih banyak keuntungan jika melakukan kegiatan outsourcing dalam perusahaannya.

Tetapi sayangnya semakin banyak pihak yang telah melakukan outsourcing tetapi pengaturan mengenai outsourcing sendiri belum memadai sehingga sering kali terjadi sengketa antara pekerja atau buruh dengan pelaku usaha ataupun dengan pihak perusahaan outsourcing dan yang sering terjadi adalah buruh sering di posisikan dalam keadaan yang tidak menguntungkan.

Keadaan tidak menguntungkan inipun terjadi pada perusahaan yang menggunakan jasa perusahaan outsourcing

1.4. Tujuan Penulisan

1. Tujuan penulisan dari skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan untuk meraih gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga
2. Memberikan kejelasan mengenai peraturan-peraturan yang bisa digunakan jika terjadi sengketa dalam outsourcing.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode pendekatan secara *statute approach* yang artinya mencari jawaban rumusan masalah dari peraturan perundang-undangan. Skripsi ini juga menggunakan metode *conceptual approach* yaitu melakukan pendekatan untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah dari konsep-konsep atau teori-teori yang ada baik dari pendapat ahli-ahli hukum perburuhan ataupun konsep-konsep yang diambil dari undang-undang perburuhan dan peraturan pelaksana yang berada di bawahnya (perundang-undangan)

1.5.2. Sumber Bahan Hukum

Karya tulis ini menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini terutama yang berkaitan dengan hukum perburuhan. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam skripsi ini terbagi menjadi dua bentuk yaitu bentuk tertulis dan bentuk tidak tertulis. Untuk yang menggunakan bentuk tertulis didapat dari kajian kepustakaan, literatur, makalah hasil seminar dan sumber-sumber yang lain yang terdapat hubungan dengan hukum perburuhan. Sedangkan untuk bahan hukum sekunder yang berbentuk tidak tertulis didapat dari wawancara dengan pihak-pihak yang ahli dalam menangani masalah-masalah hukum perburuhan.

1.5.3. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam karya tulis ini dalam hal prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder tertulis penulis menggunakan studi kepustakaan dengan menggunakan sistem kartu dimana dalam prosesnya dibuat tiga kartu yaitu kartu ikhtisar, kartu kutipan, dan kartu ulasan. Kartu ikhtisar yaitu kartu yang berisi mengenai ringkasan-ringkasan dari pemikiran pokok atau ringkasan intisari dari sebuah norma ditulis sedemikian rupa tanpa mengubah maksud dari pemikiran tersebut.

Kartu kutipan adalah kartu yang digunakan untuk menulis kutipan yang dianggap penting sesuai dengan aslinya. Sedangkan kartu ulasan berisi

tentang komentar kita, dari apa yang kita baca dalam bentuk kritik, saran, dan komentar.

Untuk bagian bahan hukum sekunder tidak tertulis untuk karya tulis ini penulis menggunakan teknik wawancara tidak tertulis dan tidak terstruktur.

1.5.4. Analisa Bahan Hukum

Dari kegiatan pengumpulan bahan hukum yang telah dilakukan maka dilanjutkan dengan usaha penganalisaan melalui sistem deskriptif analisis dan analisis dengan interpretasi sehingga dapat tergambar paparan permasalahan yang telah diuraikan secara sistematis dan saling berkaitan baik secara teoritis maupun praktek kemudian diakhiri dengan kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan solusi dari permasalahan yang ada.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematis

Bab pertama dalam skripsi ini merupakan penggambaran ruang lingkup dan media kerja dari obyek permasalahan kemudian meningkat pada suatu sistem penelitian yang akan dilakukan dengan cara pendekatan masalah dan metode kajian yang dirangkum dalam sebuah metode penelitian. Bab ini juga dilengkapi dengan sub bab yang berisi tentang sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum dan juga analisa bahan hukum.

Dalam bab dua akan diuraikan mengenai definisi outsourcing yang bersumber dari pendapat beberapa ahli dan dalam bab ini juga dibahas mengenai pengaturan hukum outsourcing dalam tata hukum Indonesia.

Dalam bab tiga dijelaskan mengenai pembagian dan macam dari outsourcing dan juga masalah-masalah hukum mengenai outsourcing yang sering timbul dalam praktek sehari-hari.

Sebagai akhir penulisan skripsi ini pada bab empat berisi kesimpulan akhir yang ditarik dari kesimpulan-kesimpulan tiap bab yang diharapkan sebagai jalan keluar atas permasalahan yang diangkat serta penyampaian saran pada pihak yang berkompeten atas praktek yang ada.

BAB II

HUBUNGAN HUKUM PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN OUTSOURCING

2.1. Pengertian Outsourcing

Suatu perusahaan dikatakan melakukan outsourcing jika perusahaan tersebut mentransferkan suatu proses kepada pihak lain. Kata kunci dari definisi outsourcing adalah perpindahan kontrol. Definisi ini memberikan perbedaan antara outsourcing dengan hubungan kerja dimana perusahaan pemberi kerja memegang kontrol dalam suatu proses yang dikerjakan atau dengan kata lain perusahaan pemberi kerja memerintahkan bagaimana perusahaan penerima pekerjaan melakukan suatu pekerjaan tetapi dalam outsourcing perusahaan pemberi kerja tidak memberi perintah tentang bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan tetapi memfokuskan pada bagaimana hasil yang ingin dicapai dimana proses untuk mencapai hasil tersebut sepenuhnya diserahkan pada perusahaan penerima pekerjaan. Outsourcing didefinisikan sebagai suatu proses yang mentransfer fungsi suatu bisnis termasuk didalamnya asset yang berupa tenaga kerja manusia atau yang berupa suatu pekerjaan diberikan kepada perusahaan lain diluar perusahaan pemberi kerja dengan tujuan menggunakan secara strategis sumber daya dari luar untuk melakukan pekerjaan yang dulunya merupakan pekerjaan yang dilakukan sendiri oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

Di dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai definisi kegiatan outsourcing ini sehingga pengertian yang pasti mengenai kegiatan ini belum dirumuskan dalam artian

definisi outsourcing secara hukum belumlah ada. Dalam praktek sehari – hari banyak praktisi yang mempersamakan kata outsourcing dengan alih daya. Tetapi telah banyak pula pendapat mengenai definisi outsourcing dari para ahli baik dibidang hukum maupun di bidang ekonomi. Salah satu pendapat adalah pendapat dari Chandra Suwondo yang ditulis dalam bukunya yang berjudul *Outsourcing, Implementasi di Indonesia* pada halaman 3 yaitu outsourcing pada hakekatnya merupakan pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing), dan hal-hal yang didelegasikan dalam outsourcing adalah suatu fungsi dan proses bisnis tertentu (misalnya: aplikasi komputer) untuk disisipkan dalam operasional bisnis perusahaan secara keseluruhan. Masih dalam buku yang sama juga terdapat pendapat lain mengenai definisi outsourcing yang dikeluarkan oleh Louis J. De Rose yang mendefinisikan outsourcing sebagai gabungan dari produk atau jasa yang saat ini sedang dilakukan atau diproduksi secara internal, tetapi menggunakan sumber-sumber luar dari penyedia jasa diluar perusahaan.⁶

Lain lagi pendapat yang diutarakan oleh H. Zukarnain Ibrahim S.H., MHum dalam tulisannya di dalam *Simbur Cahaya No. 27 Tahun X Januari 2005* bahwa di dalam Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah outsourcing. Tetapi pengertian outsourcing sendiri dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya menyatakan bahwa

⁶ Fifi Junita, “Aspek hukum perjanjian outsourcing dalam outsourcing penyedia jasa di bidang teknologi informasi”, *Yuridika*, No. 2, Vol. XIX, Maret – April 2004, h.146-147. dikutip dari Chandra Suwondo, *Outsourcing, implementasi di Indonesia*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003, h.3

outsourcing adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam tulisan yang sama juga terdapat pendapat mengenai definisi outsourcing yaitu pendapat dari Maurice F. Greaver II yang menyatakan :

“outsourcing is the act of transferring some of a company's recurring internal activities and decision rights to outside provider, as set forth in a contract is used, outsourcing goes beyond the use of consultants. As matter of practice, not only are the activities transferred, but the factor of production and decision rights often are, too. Factors of production are the resources that make the activities occur and include people, facilities, equipment, technology, and other asset. Decision rights are the responsibility for making decisions over certain elements of the activities transferred”.

Menurut Shreeveport Management Consultancy, outsourcing adalah : *“the transfer to a third party of the continous management responsibility for the provision of a service governed by a service level management”*. Pendapat lain yang patut dikutip mengenai definisi outsourcing ini adalah pendapat Rohi Senangun, Sekretaris FSPSI DPD Tingkat I Sumatera Selatan, yang menyebutkan bahwa pola perjanjian kerja dalam bentuk outsourcing secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum,

dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau pengerah tenaga kerja.⁷

Salah satu pendapat yang paling banyak dikemukakan mengenai definisi outsourcing didasarkan pada peraturan yang ada adalah pada Kitab Undang-undang Hukum Perdata khususnya pada pasal 1601 b yang mengatur perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang kesatu, pemborong, mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu.

Sebenarnya jika dipahami lebih lanjut mengenai definisi outsourcing yang disamakan dengan perjanjian pemborongan kurang tepat meskipun mempunyai persamaan yaitu perjanjian pemborongan pembangunan dapat disamakan dengan sistem kontrak biasa sama juga dengan outsourcing yang juga merupakan suatu kontrak. Pekerja/buruh dalam perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan pekerja harian lepas seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja NR : PER . 06 / MEN / 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas (PHL). Dilihat dari jangka waktu berlakunya perjanjian juga kurang tepat jika disamakan dengan perjanjian pemborongan bangunan karena perjanjian pemborongan bangunan akan berakhir antara pekerja dengan pengusaha apabila obyek perjanjian telah selesai dikerjakan. Misalnya pembangunan jembatan, dalam hal jembatan telah selesai maka masa bekerjanya pun menjadi berakhir kecuali jembatan tersebut belum selesai. Sedangkan dalam outsourcing masa

⁷ <http://journal.unsri.ac.id/detail.php?no=47>

bekerja akan berakhir sesuai dengan waktu yang telah disepakati antara pengusaha dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Pengertian dari sisi lain yaitu dari sisi perpajakan mengenai outsourcing bisa didasarkan dalam Surat Edaran Dirjen Pajak Nomor SE-05/PJ.53/2003 tanggal 8 Mei 2003 yang disebutkan bahwa outsourcing adalah kegiatan memberikan jasa dalam suatu bidang usaha, kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja pemberi jasa dengan disertai keterlibatan langsung tenaga kerja tersebut dalam pelaksanaannya

Jika dilihat dari pengertian bahasa Inggris secara umum, outsourcing berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Dari pengertian-pengertian diatas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai outsourcing yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B.

2.2. Pengaturan Outsourcing dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai outsourcing di dalam beberapa pasal yaitu pasal 64 sampai dengan pasal 66 meski dalam pasal – pasal tersebut tidak disebutkan kata outsourcing tetapi langsung membagi kegiatan outsourcing

menjadi dua kegiatan utama yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Sistematika pembagian pengaturan dalam pasal – pasal tersebut adalah pasal 64 mengatur mengenai kebolehan suatu perusahaan melakukan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Seperti telah disebutkan di atas bahwa dalam undang – undang kegiatan outsourcing langsung di bagi menjadi dua kegiatan yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pasal 65 mengatur tentang syarat – syarat untuk melakukan kegiatan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau pemborongan pekerjaan, baik syarat – syarat jenis pekerjaan, syarat perjanjian antar perusahaan maupun syarat – syarat lain yang ditentukan untuk mengatur pelaksanaan kegiatan pemborongan pekerjaan. Pasal 66 mengatur tentang kegiatan outsourcing yang berupa penyediaan jasa pekerja/buruh. Undang – undang tersebut juga didukung oleh peraturan pelaksana di bawahnya yaitu dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 yang selanjutnya disebut sebagai KEPMENAKER NO. 101 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 220/MEN/X/2004 yang selanjutnya disebut sebagai KEPMENAKER No.220. KEPMENAKER No. 101 mengatur tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh sedangkan KEPMENAKER No. 220 mengatur tentang Syarat – syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Tetapi ada suatu masalah yang perlu dicermati dan diperhatikan lebih lanjut mengenai outsourcing ini terutama mengenai ketentuan yang mengatur mengenai kegiatan outsourcing berupa penyediaan jasa pekerja/buruh yang terdapat pada undang – undang No. 13 Tahun 2003 pasal 66 ayat 2 huruf a yang menyebutkan bahwa mewajibkan adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tetapi didalam Undang – undang yang sama tidak mengharuskan adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Padahal banyak ahli terutama dalam bidang hukum perburuhan yang berpendapat akan pengertian perjanjian kerja salah satunya adalah Prof. R.Iman Soepomo, S.H. yang menerangkan perihal pengertian perjanjian kerja yaitu :⁸ “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.”

Selanjutnya mengenai pengertian perjanjian kerja, ada lagi pendapat Prof. Subekti, S.H. Beliau menyatakan dalam bukunya aneka perjanjian, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri – ciri ; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang

⁸ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cetakan 5, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, h.29

satu (majikan) berhak memberikan perintah – perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁹

Hal ini menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian bagi pekerja/buruh karena mereka merasa bahwa hubungan kerjanya dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dasar pemikiran ini menggunakan pasal 1 angka 15 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang berarti hal ini mengindikasikan bahwa pekerja hanya mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh padahal dalam melakukan pekerjaan sehari – harinya pekerja/buruh memenuhi unsur – unsur yang disebutkan dalam pasal dan angka yang sama yaitu pekerjaan, upah, dan perintah dengan perusahaan pemberi kerja. Pengaturan seperti ini menimbulkan kebingungan bagi pekerja/buruh dalam masalah sehari – hari seperti misalnya pekerja/buruh mengikuti peraturan perusahaan yang mana apakah peraturan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau peraturan perusahaan pemberi kerja. Hal ini juga bisa digunakan sebagai celah bagi pengusaha untuk melepaskan tanggung jawab terhadap pekerja/buruh dengan mendasarkan bahwa mereka tidak terikat hubungan kerja dengan pekerja/buruh tetapi hanya mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Hal lain yang juga menimbulkan ketidakpastian hukum adalah dalam pasal 66 ayat 1 diatur bahwa pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan

⁹ Ibid, h.30

proses produksi tetapi pada penjelasan pasal tersebut ditentukan bahwa pengusaha diperbolehkan untuk mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Bisa jadi peraturan ini yang dijadikan dasar bagi para pengusaha untuk mempekerjakan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan pokok padahal jika dikaji lebih dalam para pekerja outsourcing tersebut susah sekali untuk mendapatkan perlindungan hukum seperti misalnya jika pekerja tersebut bekerja di suatu perusahaan yang usaha pokoknya sangat berisiko tinggi maka pekerja tersebut akan tidak terlindungi dari resiko misalnya kecelakaan kerja dan lain sebagainya.

2.3. Syarat-syarat Melakukan Outsourcing

Meski banyak yang telah mengutarakan keuntungan jika suatu perusahaan melakukan outsourcing tetapi tidak mudah bagi suatu perusahaan untuk melakukan outsourcing, ada syarat – syarat yang harus dipenuhi jika suatu perusahaan akan melakukan outsourcing. Baik syarat – syarat mengenai jenis pekerjaan maupun syarat – syarat yang menyangkut perjanjian antar perusahaan yang melakukan kegiatan outsourcing. Syarat yang menyangkut mengenai perjanjian antar perusahaan adalah perjanjian tersebut harus dibuat tertulis seperti yang diatur dalam pasal 64 undang – undang No. 13 Tahun 2003.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh dengan

membuat perjanjian yang dibuat secara tertulis. Pihak utama dalam perjanjian tersebut adalah pihak penyedia jasa outsourcing atau sering disebut juga sebagai *outsourc provider* dan pihak yang kedua adalah pihak yang menerima/pemakai jasa outsourcing yang sering disebut juga dengan istilah customer. Dalam sistem hukum common law selain kedua pihak yang telah disebutkan diatas ada juga pihak yang terlibat dalam kontrak outsourcing tersebut yaitu *benchmarker*, *customer contract manager*, dan *project manager*. Dalam outsourcing, fungsi *benchmarker* untuk menyediakan informasi yang akurat dan terkini mengenai harga dan jasa dalam pasar yang kompetitif yang dapat dipakai sebagai acuan untuk adanya perubahan harga atau service yang diberikan selama jangka waktu perjanjian. Sedangkan fungsi dari kedua pihak yang disebutkan terakhir adalah sebagai *steering committee* dan senantiasa memantau kemajuan prestasi yang diberikan oleh pihak penyedia jasa outsourcing dan sengketa perselisihan yang muncul selama jangka waktu kontrak berlangsung.¹⁰

Pada dasarnya perjanjian outsourcing adalah salah satu bentuk perjanjian pemberian jasa yang bisa dihubungkan dengan pasal 1234 BW tentang jenis – jenis prestasi, maka bentuk prestasi dalam perjanjian outsourcing adalah untuk berbuat sesuatu dalam hal ini perusahaan penyedia jasa outsourcing adalah pihak yang berkewajiban untuk memberikan jasa di bidang tertentu kepada pihak perusahaan pemberi pekerjaan dengan disertai juga dengan ketentuan pengukuran (*standard*) kinerja yang telah ditentukan sedangkan pihak perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai kewajiban untuk membayar harga yang telah diperjanjikan

¹⁰ Fif Junita, “Aspek hukum perjanjian outsourcing dalam outsourcing penyedia jasa di bidang teknologi informasi”, Yuridika, No.2, Vol. XIX, Maret – April 2004, h.148

dan juga berkewajiban untuk membayar gaji atau upah dari pekerja/buruh jika perjanjian outsourcing tersebut merupakan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian outsourcing merupakan perjanjian obligatoir dan bersifat konsensuil yang berarti bahwa perjanjian ini lahir sejak detik tercapainya kesepakatan di antara para pihak maka lahir pula hak dan kewajiban mereka. Unsur kesepakatan merupakan salah satu syarat keabsahan pembentukan perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 BW. Kontrak outsourcing terbentuk berdasarkan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam pasal 1338 BW sehingga berdasarkan asas tersebut, para pihak bebas membuat perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan undang – undang, ketertiban umum, dan kesusilaan seperti diatur dalam pasal 1339 BW.

Syarat – syarat mengenai jenis atau bagian pekerjaan yang bisa dioutsourcingkan diatur dalam undang – undang No. 13 Tahun 2003 pasal 65 ayat

2. Syarat – syarat tersebut adalah :

1. pekerjaan tersebut merupakan bagian pekerjaan yang dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
2. pekerjaan yang diserahkan merupakan bagian dari kegiatan penunjang perusahaan sehingga kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung
3. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari perusahaan pemberi pekerjaan.

Syarat – syarat di atas bersifat atau berlaku secara kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat dioutsourcingkan.

Syarat – syarat selanjutnya adalah perusahaan penerima pekerjaan haruslah perusahaan yang berbadan hukum. Ketentuan ini diharuskan dan diperlukan karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban terhadap hak – hak pekerja/buruh sebagaimana seharusnya sehingga pekerja menjadi terlantar. Oleh karena itulah mengapa syarat ini sangat penting dan diharuskan agar tidak bisa menghindar dari tanggung jawab.

Syarat yang mengatur tentang perlindungan kerja juga diatur dalam pasal yang sama. Perlindungan kerja dan syarat – syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerjaan sekurang – kurangnya sama dengan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini diatur dimaksudkan agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja/buruh baik di perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan penerima pekerjaan karena pada hakekatnya mereka bekerja untuk bersama - sama mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi syarat – syarat kerja, upah, perlindungan kerja yang lebih rendah.

Syarat yang mengatur tentang perjanjian hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan adalah harus dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT) atau merupakan perjanjian kerja tetap bukan pekerja kontrak. Akan tetapi dapat pula dilakukan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) atau kontrak jika telah memenuhi semua persyaratan baik persyaratan formal maupun persyaratan materiil sebagaimana diatur dalam pasal 59 Undang – undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian hubungan kerja pada outsourcing tidak selalu dalam bentuk PKWT atau kontrak.

Syarat – syarat yang disebutkan di atas merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi suatu perusahaan jika ingin melakukan kegiatan outsourcing berupa pemborongan pekerjaan.

Pasal 66 undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur tentang syarat – syarat mengenai kegiatan outsourcing yang kedua yaitu perusahaan penyedia jasa pekerja. Dalam ayat 1 diatur mengenai larangan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa untuk dipekerjakan atau untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi perusahaan pengguna jasa karena memang telah ditentukan bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja hanya boleh mengerjakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Syarat – syarat untuk kegiatan penyediaan jasa pekerja/buruh adalah sebagai berikut :

1. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Hal ini yang menimbulkan keresahan seperti yang telah diterangkan di atas karena tidak adanya ketentuan mengenai

- adanya perjanjian kerja yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna jasa
2. perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Hubungan kerja yang berlaku dalam perjanjian kerja tersebut adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam pasal 59 undang – undang No. 13 Tahun 2003 dan atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak
 3. perjanjian upah dan kesejahteraan, syarat – syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Syarat ini juga berpotensi untuk menimbulkan keresahan karena perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh padahal pekerja/buruh sehari – hari dalam melakukan pekerjaan di perusahaan pemberi kerja, jika misal terjadi perselisihan mengenai upah yang tidak sesuai pekerja/buruh akan mengalami kebingungan akan menuntut kepada siapa karena yang mengeluarkan upah atau gaji mereka adalah perusahaan pemberi kerja.
 4. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus dibuat dalam bentuk tertulis dan wajib memuat pasal – pasal sebagaimana diatur dalam undang – undang No.13 Tahun 2003.

5. perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh haruslah perusahaan yang berbentuk badan usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Ketentuan lain mengenai outsourcing diatur dalam Kitab Undang – undang Hukum Perdata buku ketiga bab 7A bagian keenam tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan, yaitu :¹¹

1. pemborongan pekerjaan adalah, perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan
2. dalam perjanjian pekerjaan tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemborong dengan perusahaan yang memborongkan sebab dalam perjanjian tersebut tidak ada unsur “upah” sebagai salah satu syarat adanya hubungan kerja. Jadi yang ada harga borongan
3. hubungan antara pemborong dengan yang memborongkan adalah hubungan perdata murni sehingga jika terjadi perselisihan maka penyelesaiannya dilaksanakan melalui Pengadilan Negeri
4. perjanjian/perikatan yang dibuat secara sah oleh pemborong dengan yang memborongkan pekerjaan tunduk pada KUH Perdata Indonesia (BW) pasal 1338 jo pasal 1320 yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang – undang bagi mereka yang membuatnya
5. untuk sahnya suatu perjanjian/perikatan harus dipenuhi 4 syarat yaitu:
 - a. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
 - b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan
 - c. suatu hal tertentu
 - d. suatu sebab yang diperbolehkan
6. dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dapat diperjanjikan bahwa :
 - a. pemborong hanya untuk melakukan pekerjaan
 - b. pemborong juga akan menyediakan bahan – bahannya

¹¹ <http://journal.unsri.ac.id/detail.php?no=47>

7. dalam hal pemborong juga harus menyediakan bahan – bahannya dan hasil pekerjaannya kemudian karena apapun musnah sebelum diserahkan maka kerugian tersebut dipikul oleh pemborong kecuali yang memborongkan lalai untuk menerima hasil pekerjaan tersebut
8. dalam hal pemborong hanya harus melakukan pekerjaan dan hasil pekerjaan tersebut musnah maka pemborong hanya bertanggung jawab atas kemusnahan tersebut sepanjang hal itu terjadi karena kesalahan pemborong
9. jika hasil pekerjaan diluar kelalaian dari pihak pemborong, musnah sebelum penyerahan dilakukan dan tanpa adanya kelalaian dari pihak yang memborongkan untuk memeriksa dan menyetujui hasil pekerjaan tersebut maka pemborong tidak berhak atas harga yang dijanjikan kecuali jika barang itu musnah karena bahan – bahannya ada cacatnya
10. jika pekerjaan yang diborongkan dilakukan secara potongan atau ukuran, maka hasil pekerjaan dapat diperiksa secara sebagian demi sebagian
11. perjanjian pemborongan pekerjaan berakhir karena meninggalnya pemborong
12. jika pemborong meninggal dunia maka yang memborongkan pekerjaan wajib membayar kepada ahli waris pemborong hasil pekerjaan yang telah selesai dan harga bahan bangunan yang telah diselesaikan menurut perbandingan dengan harga yang telah diperjanjikan asal hasil pekerjaan itu atau bahan bangunan tersebut ada manfaatnya bagi pihak yang memborongkan
13. pemborong bertanggung jawab atas tindakan pekerja yang dipekerjakan
14. pekerja yang memegang barang milik orang lain untuk mengerjakan sesuatu pada barang itu berhak menahan barang tersebut sampai biaya dan upah dibayar seluruhnya, kecuali telah dikeluarkan tanggungan secukupnya

BAB III

IMPLEMENTASI PERJANJIAN OUTSOURCING DALAM PRAKTEK

3.1. Pembagian Kegiatan Outsourcing

Seperti yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya bahwa outsourcing atau alih daya pada hakekatnya adalah penyerahan sebagian dari pekerjaan dari suatu perusahaan yang dimana kegiatan tersebut pada awalnya merupakan pekerjaan yang dilakukan sendiri oleh perusahaan tersebut tetapi karena alasan efisiensi baik tenaga kerja maupun efisiensi biaya dan juga karena alasan yang menguntungkan lainnya maka pekerjaan tersebut akhirnya diserahkan sebagian kepada perusahaan lain di luar perusahaan itu sendiri. Meskipun dalam Undang – undang No. 13 Tahun 2003 khususnya pengaturan dalam penjelasan pasal 66 disebutkan bahwa kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah 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 tetapi dalam praktek seiring dengan perkembangan maka jenis pekerjaan yang dioutsourcingkan bertambah banyak pula. Jenis pekerjaan tersebut antara lain dalam bidang perbankan adalah penawaran deposito atau kartu kredit, dalam bidang promosi contohnya adalah pekerjaan data entry alamat pelanggan, dalam bidang informasi teknologi pekerjaan mencakup penyewaan dan pemeliharaan computer, pembuatan program dan sebagainya. Yang paling marak dilakukan

sekarang dalam berbagai bidang adalah pekerjaan yang berbentuk *call center* karena selain memiliki fungsi sebagai salah satu akses antara perusahaan dengan para pelanggannya, lebih lanjut peran *call center* sebagai sebuah medium komunikasi, interaksi, dan transaksi dengan harapan akan terjadi relasi yang intensif antara perusahaan dengan pelanggan sehingga pelanggan diharapkan dapat terpuaskan dengan kecepatan, keakuratan, kefleksibelan dan kehandalan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan yang pada akhirnya akan menciptakan pelanggan yang loyal. Dengan fungsi yang begitu penting banyak perusahaan yang menggunakan jasa perusahaan outsourcing untuk melakukan pekerjaan ini. Terkait dengan kerangka manajemen outsourcing, sebuah perusahaan yang tidak memiliki *core competence* dalam membangun sebuah *call center* yang efektif, lebih baik bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa *call center* yang handal melalui mekanisme outsourcing.¹¹

Pendapat lain mengenai outsourcing adalah bahwa outsourcing adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lainnya dalam dua bentuk yaitu mengerahkan dalam bentuk pekerjaan dan pemberian pekerjaan oleh pihak satu dalam bentuk jasa tenaga kerja. Contoh kegiatan mengerahkan dalam bentuk pemberian pekerjaan adalah PT. Semen Gresik sebagai perusahaan yang bergerak dibidang produksi semen jika PT. Semen Gresik memberikan pekerjaan berupa pengantongan semen kepada perusahaan lain maka dalam hal ini PT. Semen Gresik selaku perusahaan pemberi kerja karena menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain. Contoh kegiatan outsourcing yang berupa

¹¹ <http://www.ebizzasia.com/0107-2003/q&a.0107.htm>

pemberian pekerjaan dalam bentuk jasa tenaga kerja adalah PT. Unilever Indonesia mempekerjakan tenaga – tenaga ahli di bidang informasi teknologi untuk menangani pekerjaan di bidang tersebut yang untuk suatu perusahaan sangatlah penting untuk saat ini.

Dalam pengaturan Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pembagian kegiatan outsourcing atau penyerahan sebagian pekerjaan tersebut dibagi menjadi dua kegiatan utama yaitu melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Kegiatan pemborongan pekerjaan diatur lebih lanjut dalam KEPMENAKER No. KEP. 220/MEN/X/2004 tentang syarat – syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang selanjutnya dalam skripsi ini akan disebut sebagai Kepmenaker No. 220.

Pengaturan dalam Kepmenaker No. 220 adalah peraturan yang merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai outsourcing. Seperti pengaturan dalam pasal 1 angka 3 ditentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, jadi pengertian mengenai pekerja lebih khusus tentang pekerja yang bekerja dalam perusahaan pemborongan pekerjaan. Pada pasal yang sama angka 2 dijelaskan bahwa perusahaan penerima pemborongan pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan. Dalam pasal ini perusahaan penerima pemborongan pekerjaan tidak diharuskan berbentuk badan hukum tetapi dalam pasal 3 ayat 1 menyebutkan bahwa perusahaan penerima pemborongan

pekerjaan harus berbentuk badan hukum tetapi ada beberapa pengecualian yang diatur dalam ayat 2 pasal yang sama. Pada ayat selanjutnya mengatur tentang penyerahan pekerjaan dari perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kepada perusahaan lain yang memperbolehkan perusahaan penerima pekerjaan tersebut tidak berbentuk badan hukum tetapi ada konsekuensi yang timbul yaitu jika perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang tidak berbentuk badan hukum tidak melaksanakan kewajibannya memenuhi hak – hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja maka perusahaan penerima pekerjaan pemborongan yang berbentuk badan hukum yang bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban tersebut, hal ini telah diatur dalam ayat 4 pasal 3 Kepmenaker No. 220.

Dalam Kepmenaker yang sama pasal 4 ayat 1 yang berbunyi :

Dalam hal di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum

Pada intinya mengatur mengenai kebolehan suatu perusahaan pemberi pekerjaan untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang tidak berbentuk badan hukum. Tetapi ada satu hal yang kurang jelas mengenai definisi kata daerah karena tidak diterangkan lebih lanjut kata daerah tersebut dalam lingkup suatu kabupaten, kecamatan, atau provinsi.

Syarat – syarat mengenai jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang diatur dalam pasal 65 ayat 2 undang – undang Ketenagakerjaan diatur lebih lanjut dan lebih rinci dalam pasal 6 Kepmenaker ini seperti misalnya syarat pekerjaan yang boleh diserahkan dilakukan secara terpisah baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan. Pasal 6 ini juga mengatur mengenai kewajiban perusahaan pemberi pekerjaan untuk membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan dan berdasarkan alur kegiatan tersebut perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis – jenis pekerjaan yang utama dan penunjang serta melaporkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, tetapi dalam pengaturan selanjutnya tidak disebutkan sanksi yang bisa dikenakan jika tidak melaporkan ke instansi tersebut.

Mengenai pengaturan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di atur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dalam Kepmenaker No. 101 pasal 1 angka 4 disebutkan bahwa pengertian dari perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 2 dari Kepmenaker No. 101 ini pada ayat 1 mengatur mengenai ketentuan bahwa untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memiliki ijin operasional yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di dalam lingkup wilayah kabupaten/kota

domisili perusahaan penyedia jasa yang bersangkutan. Ayat 2 mengatur mengenai syarat – syarat administrasi yang harus dipenuhi untuk menyampaikan permohonan ijin operasional. Syarat – syarat tersebut adalah melampirkan :

- a. Copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi;
- b. Copy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
- c. Copy SIUP;
- d. Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Syarat – syarat seperti yang tersebut diatas berlaku secara kumulatif.

Pada pasal yang sama ayat 3 mengatur mengenai keharusan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di wilayah domisili perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut berada untuk menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi persyaratan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan diterima tetapi dalam pengaturan selanjutnya tidak menyebutkan mengenai apa yang akan terjadi jika ijin operasional tersebut belum diterbitkan. Pasal selanjutnya mengatur mengenai masa berlaku dan wilayah berlaku dari ijin operasional tersebut.

Pasal 4 Kepmenaker No. 101 mengatur mengenai kewajiban perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja untuk membuat perjanjian tertulis yang didalamnya sekurang – kurangnya memuat mengenai jenis pekerjaan, penegasan bahwa hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan

perusahaan penyedia jasa pekerja, dan juga penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis – jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dalam hal ini seharusnya dijelaskan lebih lanjut apakah pengertian menerima adalah mempekerjakan sebagai pekerja/buruh dalam perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau hanya menerima sebagai pekerja di dalam perusahaan pemberi pekerjaan. Pasal 5 Kepmenaker yang sama mengatur mengenai keharusan untuk mendaftarkan perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan. Jika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan yang wilayahnya berada pada dua atau lebih kabupaten/kota dalam satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi. Jika perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melakukan pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial. Pendaftaran perjanjian tersebut juga harus melampirkan draft perjanjian kerja. Pasal 6 mengatur mengenai kewajiban instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk melakukan penelitian atas perjanjian tersebut dan jika telah memenuhi ketentuan sebagaimana yang telah ditentukan, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

menerbitkan bukti pendaftaran. Jika terdapat ketentuan yang tidak sesuai dengan yang disyaratkan maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan membuat catatan pada bukti pendaftaran bahwa perjanjian tidak sesuai dengan yang telah ditentukan. Ketentuan ini tidak dilengkapi dengan sanksi yang bisa dikenakan jika perjanjian tidak sesuai dengan yang telah ditentukan jadi banyak perusahaan pemberi pekerjaan yang mempekerjakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya bukan jenis pekerjaan yang akan dilakukan. Pasal 7 dari Kepmenaker ini mengatur mengenai sanksi jika perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh tidak didaftarkan. Sanksi yang dikenakan adalah pencabutan ijin operasional dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan setelah mendapat rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, jika ijin operasional dicabut maka hak – hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

3.2. Masalah Hukum yang Terjadi Berkaitan dengan Outsourcing

Masalah – masalah hukum yang sering terjadi dalam praktek kegiatan outsourcing muncul dalam hal yang paling sederhana dalam berkegiatan sehari – hari sampai pada masalah perlindungan hak – hak pekerja/buruh.

Masalah sederhana yang ditanyakan oleh pekerja/buruh dalam kehidupan sehari – hari misalnya adalah sering pekerja merasa bingung peraturan perusahaan mana yang berlaku atas mereka apakah peraturan perusahaan pemberi kerja atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau juga pertanyaan mengenai apakah

pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh boleh masuk sebagai anggota serikat buruh yang ada pada perusahaan pemberi kerja, meskipun terdengar sederhana tetapi membutuhkan penyelesaian juga. Dari masalah mengenai peraturan perusahaan mana yang berlaku maka bisa disimpulkan bahwa peraturan perusahaan yang berlaku adalah peraturan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh karena pekerja/buruh secara tertulis hanya mempunyai ikatan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sedangkan persoalan mengenai apakah boleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja menjadi anggota serikat pekerja/buruh dalam perusahaan pemberi kerja, didasarkan pada ketentuan baik pada Undang – undang mengenai Serikat pekerja/buruh maupun pada Undang – undang Ketenagakerjaan tidak merinci secara jelas mengenai hal ini sehingga jika dilihat dari sisi perjanjian yang telah dibuat antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh maka pekerja/buruh tidak bisa menjadi anggota serikat pekerja/buruh dari perusahaan pemberi kerja karena antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja tidak ada perjanjian yang berarti juga tidak ada hubungan hukum.

Masalah yang berkaitan dengan urusan perizinan adalah jika perusahaan outsourcing tidak mempunyai izin yang lengkap dalam hal pendirian perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya maka jika perusahaan penerima kerja tidak memiliki izin – izin yang telah ditentukan maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan outsourcing beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja karena

syarat – syarat dalam hal perizinan untuk pendirian perusahaan outsourcing bersifat kumulatif.

Masalah hukum yang paling serius adalah mengenai perlindungan dan hak – hak pekerja/buruh. Seperti yang telah diatur dalam Undang – undang Ketenagakerjaan dalam hal pemutusan hubungan kerja, mengenai hal ini para tenaga kerja/buruh yang direkrut secara outsourcing senantiasa dibayang – bayangi ketidaknyamanan kerja. Hal ini karena kemungkinan perusahaan pengguna tenaga kerja outsourcing melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), meski tanpa alasan yang jelas. Ketidaknyamanan kian terasa sejalan dengan tindakan perusahaan semena – mena tidak berkonsekuensi hukum yang pasti, yang tentu terhindar dari sejumlah akibat (kerugian materiil). Di sisi lain, para tenaga kerja outsourcing merasa sangat tidak nyaman selama bekerja sejalan dengan fitrah manusia yang tidak lepas dari kealpaan, dimana kekhilafan dapat dijadikan senjata untuk memutuskan hubungan kerja kapanpun perusahaan mau. Jika pada akhirnya perusahaan pemberi kerja memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka harus melalui permohonan penetapan yang diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan biasanya jika lembaga tersebut menyetujui pemutusan hubungan kerja tersebut pengusaha dapat diwajibkan untuk membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Ketentuan

mengenai besarnya uang pesangon dikaitkan dengan lama bekerja diatur dalam pasal 156 ayat 2 Undang – undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :¹²

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun.....1 bulan upah
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun...2 bulan upah
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun...3 bulan upah
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun...4 bulan upah
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun...5 bulan upah
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun...6 bulan upah
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun....7 bulan upah
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun....8 bulan upah
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih9 bulan upah

sedangkan mengenai uang penghargaan masa kerja didasarkan pada masa kerja diatur dalam pasal 156 ayat 3 undang – undang yang sama adalah sebagai berikut:¹³

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun.....2 bulan upah
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun.....3 bulan upah
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun...4 bulan upah
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun.....5 bulan upah
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun.....6 bulan upah
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun.....7 bulan upah

¹² Machsoen Ali, “*Perselisihan Perburuhan dan Mekanisme Penyelesaiannya*”, Materi Kuliah Hukum Perburuhan

¹³ <http://journal.unsri.ac.id/detail.php?no=47>

- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun.....8
bulan upah
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih.....10
bulan upah

Uang penggantian hak dalam undang – undang yang sama pasal 156 ayat 4

meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal – hal lain ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Jika dikaitkan dengan perjanjian kerja outsourcing maka pengaturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja atau uang penggantian hak akan sulit untuk diwujudkan meskipun sebagian ketentuan tersebut bisa diwujudkan tetapi tetap saja pekerja/buruh akan merasa dirugikan karena dalam praktek outsourcing masa kerja bervariasi mulai 6 bulan, 1 tahun, dan 2 tahun sehingga untuk uang pesangon maksimal uang pesangon yang diterima pekerja adalah sebesar upah 2 bulan bekerja. Begitu juga dengan uang penghargaan masa kerja tidak mungkin didapat oleh pekerja outsourcing karena pekerja yang di PHK minimal telah bekerja 3 tahun untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 2 bulan upah, sedangkan uang penggantian hak seperti biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja

sangat jarang untuk didapat oleh pekerja apalagi jika pekerja tersebut jenis pekerjaannya tidak memerlukan keahlian khusus.

Hak pekerja lain yang patut untuk dipertanyakan adalah hak jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang dalam praktek, pekerja outsourcing pada PT. Jamsostek mencantumkan hak untuk mendapatkan jaminan dari 4 program jamsostek, yaitu program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan tabungan hari tua, dan program jaminan pemeliharaan kesehatan. Namun yang menjadi pertanyaan tentang hak terhadap program jaminan tabungan hari tua. Sebab perjanjian kerja outsourcing waktunya paling lama 2 tahun. Begitu juga dengan hak tabungan pensiun yang akan sulit untuk didapatkan oleh pekerja outsourcing, walaupun mereka selalu memperpanjang perjanjian dari waktu ke waktu.¹⁴

Mengenai masa kerja juga banyak yang melakukan kecurangan untuk menyimpangi ketentuan yang ada yaitu pasal 59 ayat 4 Undang – undang Ketenagakerjaan. Seperti contohnya telah ditentukan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun tetapi dalam praktek sering kali saat masa perjanjian waktu tertentu sudah habis pengusaha memerintahkan kepada pekerja untuk mengajukan surat pengunduran diri untuk selanjutnya melalui proses yang sama untuk penerimaan pekerja tetapi sebenarnya pekerja tersebut telah dijanjikan akan tetap diterima yang kemudian akan dibuat perjanjian kerja baru sehingga

¹⁴ Ibid

pengusaha tidak perlu mengangkat pekerja/buruh tersebut menjadi pekerja tetap. Seperti itulah gambaran permasalahan yang sering terjadi dan dilakukan dalam lingkup kegiatan outsourcing. Meskipun tidak semua merupakan masalah hukum tetapi dalam menjawab permasalahan yang menyangkut hukum harusnya peraturan yang ada bisa menjawab semua permasalahan bukannya memunculkan persoalan baru.

BAB IV

PENUTUP

4.1. KESIMPULAN

Dari uraian dan penjelasan yang telah dijabarkan dalam beberapa bab dan sub bab sebelumnya maka bisa diambil suatu kesimpulan, yaitu :

1. Dalam Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal – pasal yang mengatur mengenai outsourcing adalah pasal 64, pasal 65, dan pasal 66 yang pada intinya mengatur larangan pekerja dari perusahaan outsourcing untuk mengerjakan pekerjaan pokok dari perusahaan pemberi kerja.
2. Dalam Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal – pasal yang mengatur mengenai outsourcing hanyalah mengatur seputar hak dan kewajiban antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan perusahaan pengguna jasanya sementara landasan hukum yang mengatur mengenai perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan tidak ada.

4.2. SARAN

Dari kesimpulan yang telah disusun diatas maka saran – saran yang bisa di berikan adalah :

1. Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebaiknya mengatur mengenai hal – hal yang lebih melindungi pekerja/buruh dari perusahaan outsourcing karena dari berbagai aspek pekerja/buruh dalam posisi yang lemah dan kurang terlindungi

2. **Dibuat suatu peraturan pelaksana yang didalamnya menyebutkan secara tegas tentang kualifikasi dari suatu pekerjaan tambahan/penunjang bagi pekerja/buruh outsourcing**

Daftar Bacaan

BUKU

- Black, Henry Campbell, *Black's Law Dictionary*, 6th ed., West Publishing Co., Minnesota, 1990
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet. V, 2004
- Hamzah Andi, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, Cet. I, 1986
- Tambusai Muzni, *Outsourcing*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, Seri Pembinaan Hubungan Industrial, 2005
- Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai pustaka, Jakarta, Cet. 2, 1989

Peraturan PerUndang-undangan

- Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Tentang *Ketenaga Kerjaan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara No.4279
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.220/MEN/X/2004, Tentang *Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain*,
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004, Tentang *Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh*,

Lain-lain

- Ali, Machsoen, *Perselisihan Perburuhan dan Mekanisme Penyelesaiannya*, Materi Kuliah
- _____, *Outsourcing (Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003)*, Materi Kuliah

Junita, Fifi, *Aspek Hukum Perjanjian Outsourcing Penyedia Jasa di Bidang Teknologi Informasi*, Yuridika, Vol. 19, Surabaya, 2004

www.ebizzasia.com

www.en.wikipedia.org/wiki/outsourcing

www.journal.unsri.ac.id