

**ANALISIS HUKUM PENYEDIAAN TENAGA KERJA OUTSOURCING  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN  
NOMOR 13 TAHUN 2003**

**M. NOORDIANSYAH  
NPM. 16810518**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaturan penyediaan tenaga kerja Outsourcing di Indonesia, dan mengetahui perlindungan hukum tenaga kerja Outsourcing berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif; suatu penelitian yang berdasarkan pada penelitian kepustakaan guna memperoleh data sekunder di bidang hukum. Digunakannya metode penelitian hukum normatif berupa studi kepustakaan adalah untuk mendapatkan atau menggali asas-asas, norma konsep, teori, dan pendapat hukum yang relevan dengan masalah penelitian, menggunakan cara inventarisasi dan mempelajari bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tertier.

Hasil penelitian menyatakan bahwa pengaturan-pengaturan mengenai *outsourcing* dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini mengalami perkembangan dari pengaturan yang terdapat dalam KUHPerduta, dimana berawal dari persewaan pelayan dan pekerja yang dimasukkan kedalam buku III KUHPerduta dimana jasa pelayan atau pekerja disamakan dengan harta. Dengan pengaturan pada undang-undang, tujuan pengaturan lebih ke arah pada aspek manusia atau perlindungan terhadap pekerja. Adapun pengaturan dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu: a. Jenis- Jenis *Outsourcing* (pasal 64), b. Pembatasan Kegiatan *Outsourcing* (pasal 65), c. Persyaratan Formal *Outsourcing* (pasal 65 ayat (1), (6), (7)). Secara yuridis berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 maupun undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi penjelasan kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada dasarnya sudah dapat melindungi para tenaga kerja *outsourcing*.

Kata Kunci: *Analisis Hukum, Tenaga Kerja, Out Sourcing, Undang-Undang Ketenagaan*

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja mempunyai posisi yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional sehingga diperlukan sebuah pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Pada masa sekarang, sangat banyak terjadi masalah-masalah yang timbul dari suatu hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan.

Pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi kepentingan para pihak, baik kepentingan pekerja/buruh maupun pengusaha. Pemerintah berusaha mengakomodir kepentingan kedua belah pihak, dari pihak pekerja Undang-undang ini memberikan perlindungan dengan menjamin hak-hak pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.

Sistem *outsourcing* telah membuka peluang munculnya perusahaan baru di bidang jasa *outsourcing*, dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing*. Sistem *outsourcing* ditujukan untuk mengatasi beberapa permasalahan perekonomian 7 oleh karena itu, pekerjaan yang di *outsourcing* bukanlah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan inti bisnis perusahaan, melainkan pekerjaan penunjang (staff level ke bawah), meski terkadang ada juga posisi manajerial yang di *outsourcing*, namun tetap saja hanya untuk pekerjaan dalam waktu tertentu.

## PEMBAHASAN

Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). *Outsourcing* awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan.

Perusahaan penyedia pekerja/buruh harus memenuhi syarat sebagai berikut:

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

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat

peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. “hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan”.

Perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja/buruh yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan/pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya. Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan”.

## **KESIMPULAN**

Secara yuridis berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 maupun undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi penjelasan kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada dasarnya sudah dapat melindungi para tenaga kerja *outsourcing*.

## **REFERENSI**

Asikin, Zainal dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006)

Abdul hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.(Bandung: PT . Citra Aditya Bakti, 2009)

Damanik, Sehat , *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa*.,( Jakarta: DSS Publising, Jakarta, 2006)

G.Karta Sapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, ( Jakarta: Bina Aksara)

*Kitab Undang Undang Hukum Perdata (burgerlijk wetboek)*, diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrosudibio, cetakan. 8, (Jakarta :Pradnya Paramita, 1976)

Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenakerjaan Indonesia; Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007)

Sinaga, Marsen, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia; Tinjauan Hukum Kritis atas Undang-Undang PPHI*, (Yogyakarta: Perhimpunan Solidaritas Buruh, 2006)

Sonhaji, *Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Majalah Masalah-Masalah Hukum Vol. 36 No. 2 April-Juni 2007)

Suwondo, Chandra, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elex Media Computindo)

Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Penerbit Intermasa, 1990)

Priambada, Komang, *outsourcing Versus Serikat Pekerja*, (Jakarta: Alih Daya Publishing, 2008)

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

### **Internet:**

<http://angkringanindustrialrelation.blogspot.com/>

<http://jurnalhukum.blogspot.com>,

<http://ejournal.unesa.ac.id/>,