

TINJAUAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI INDONESIA

TRIA MEINDAR ASTUTI
NPM. 16.81.0691

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui eksistensi tenaga kerja *outsourcing* dalam kajian hukum positif di Indonesia, dan mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif; suatu penelitian yang berdasarkan pada penelitian kepustakaan. Metode penelitian hukum normatif, dilakukan untuk menggali asas, norma, teori dan pendapat hukum yang relevan dengan masalah penelitian melalui inventarisasi dan mempelajari bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tertier.

Outsourcing secara langsung tidak ditemukan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini secara eksplisit tidak memuat istilah *outsourcing*, namun dalam prakteknya ada, yakni pemberian pekerjaan dalam 2 (dua) bentuk: pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja atau buruh. Pasal 64 Undang-undang ini lebih merupakan pilihan bebas, maka pemanfaat *outsourcing* bukan sesuatu yang wajib melainkan terserah pada perhitungan untung-rugi pengusaha. Titik-berat yang pertama terletak pada produk kebendaan, sedangkan yang kedua, orang-perorangan yang jasanya dibutuhkan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain ini dibuat untuk memenuhi perintah Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Permenakertrans ini tidak merinci secara tegas jenis badan hukum apa saja yang diizinkan dalam usaha ini. Agar dapat melayani penyediaan jasa pekerja atau buruh, maka perusahaan dimaksud harus memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh. Adapun perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* yang diberikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya mencakup 2 (dua) hal yaitu masa sebelum bekerja dan masa selama bekerja.

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

PENDAHULUAN

Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang isinya menyatakan bahwa *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.

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu. Dasar dari *outsourcing* yaitu Pasal 64 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dalam perkembangannya sistem ini sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan produksinya, Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* sebenarnya adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah dan belum diidentifikasi sebagai strategi bisnis.¹

Outsourcing sebenarnya adalah sistem yang sudah diterima secara global di negara-negara lain, akan tetapi disebabkan kurangnya pengawasan pemerintah membuat banyak perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* melenceng dari aturan semestinya, *outsourcing* dipakai perusahaan sebagai jalan keluar untuk mengurangi upah buruh, sehingga mengarah ke perbudakan modern. Dalam memulai hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan haruslah membuat suatu perjanjian kerja guna mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya, hal seperti ini sangatlah bermanfaat bagi pekerja *outsourcing* agar untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerjaannya. Keberadaan hukum ketenagakerjaan sangat strategis dan mendasar, hal ini terjadi karena muatannya bukan hanya teknis semata, tetapi juga penuh dengan muatan sosial, ekonomi, dan politik yang juga berkaitan dengan masalah hak asasi manusia.²

Pelaksanaan *outsourcing* dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan; terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Namun demikian, pada dasarnya praktek *outsourcing* tidak dapat dihindari oleh pengusaha apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan pengusaha dengan berlakunya Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendapat legalisasi memberlakukan praktek *outsourcing* tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh undang-undang.

¹ Sehat Damanik, *Op. Cit*, hlm 2

² Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, hlm 4.

Persoalan hukum dalam pelaksanaan outsourcing antara lain disebabkan oleh adanya perbedaan kepentingan oleh para pihak. Pada praktek outsourcing, terdapat tiga pihak yang berhubungan hukum yaitu perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima kerja dan pekerja outsourcing itu sendiri. Kepentingan ketiga pihak dalam outsourcing tersebut berbeda-beda. Pemberi kerja mengharapkan kualitas barang atau jasa yang tinggi dengan harga yang serendah-rendahnya. Sedangkan penerima pekerjaan mengharapkan kualitas barang atau jasa yang terendah dengan harga yang tertinggi. Pada sisi lain, pengusaha mengharapkan pekerja agar melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk menghasilkan produksi yang maksimal, sebaliknya pekerja mengharapkan kerja yang ringan dengan penghasilan atau upah yang tinggi.³

Dilihat dari segi aspek sosial ekonomi, pekerja lebih rendah dari pengusaha, maka untuk menghindari perbuatan kesemena-menaan dari pengusaha, diperlukan peraturan yang mengatur perlindungan kerja. Perlindungan kerja adalah salah satu hak pekerja dan juga merupakan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan.

Perlindungan kerja aspek teknis yaitu perlindungan kerja yang bertujuan agar pekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Perlindungan kerja sistem *outsourcing* itu harus dimulai sejak adanya perjanjian kerja, yang mengakibatkan terjadinya hubungan kerja antara pekerja *outsourcer* dengan perusahaan *outsourcing*. Perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang dibidang ketenagakerjaan, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 51 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003.

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.⁴ Perusahaan penyedia pekerja/buruh harus memenuhi syarat sebagai berikut:⁵

- (a) Adanya hubungan kerja pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (b) 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.
- (c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, tujuan hukum ketenagakerjaan itu adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha.⁶ Upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyedia jasa (*outsourcing*) harus dilaksanakan secara maksimal,

³Sehat Damanik, *Op. cit*, hlm .95.

⁴ Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm 188.

⁵ *Ibid.* hlm 191

⁶ Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 4

mengingat dalam praktik *outsourcing* terjadi hubungan kerja segi tiga yang melibatkan perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pekerjaan dan tenaga kerja. Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan penerima pekerjaan, sementara perusahaan penerima pekerjaan sendiri memperoleh keuntungan dari selisih antara upah/jasa yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan dengan upah yang dibayarkan oleh perusahaan penerima pekerjaan kepada tenaga kerja.

Terkait dengan melindungi tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*), Pemerintah pada dasarnya berwenang untuk mengambil langkah-langkah seperti:

- a. Melakukan intervensi dalam hubungan kerja guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial.
- b. Mengawasi dan mengambil tindakan yang tegas terhadap segala bentuk eksploitasi tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*).
- c. Mengawasi penerapan norma kerja dan norma K3 dalam praktik *outsourcing*, sehingga ada jaminan dari pengusaha untuk selalu memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi tenaga kerja
- d. Menciptakan keteraturan dalam bisnis *outsourcing*, dengan memaksa pengusaha agar mematuhi ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Hak-hak seperti di atas merupakan hak-hak dasar pekerja/buruh yang tidak semuanya diperoleh pekerja/buruh *outsourcing*. Pengusaha *outsourcing* lebih memfokuskan diri pada prinsip bisnis yang berlebihan tanpa memperhatikan pekerja/buruh sebagai faktor produksi, sehingga tingkat motivasi pekerja/buruh *outsourcing* sangat rendah dalam bekerja, padahal dalam Teori Motivasi Eksternal disebutkan suatu kebutuhan harus terpenuhi apabila ingin menumbuhkembangkan motivasi kerja. Sebagai bagian dari suatu organisasi perusahaan, pengusaha seharusnya mampu memberikan suasana yang nyaman bagi pekerja/buruh di perusahaannya, Mary Parker Follet mengatakan “Pekerja dan manajemen mempunyai kepentingan yang sama sebagai anggota organisasi yang sama walau ada perbedaan semu antara manajer dan bawahan (pemberi perintah dan pelaksana perintah) menutupi hubungan alami ini”.⁷

Munculnya kesan negatif atas legalisasi *outsourcing*, bermuara pada perlakuan pengusaha yang tidak adil dan layak terhadap pekerja/buruh sehingga menimbulkan suasana yang tidak nyaman. Nyatanya pengusaha selalu menghendaki hasil kerja yang maksimal tetapi tidak menjalin hubungan yang harmonis dan manusiawi dengan pekerja/buruh mereka. Menurut Oliver Sheldon manajemen pada umumnya wajib memperlakukan para pekerjanya secara adil dan layak, dengan demikian harus ada hubungan manusiawi dalam mengelola sebuah perusahaan⁸, artinya “suatu perusahaan dapat bekerja secara efisien dan tetap hidup hanya kalau tujuan organisasi dan kebutuhan

⁷ James A.F.Stoner, 1990, *Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, hlm.46

⁸ *Ibid*, hlm 47

perorangan yang bekerja pada organisasi itu dijaga seimbang”.⁹ Keseimbangan antara tujuan perusahaan dan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dapat terlaksana apabila pengusaha memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh dengan menerapkan Norma Kerja maupun Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan, “perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja”.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, yakni untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha. Upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* harus dilaksanakan secara maksimal, mengingat dalam praktik *outsourcing* terjadi hubungan kerja segi tiga yang melibatkan perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pekerjaan dan tenaga kerja. Perlindungan hukum hak-hak tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan perlindungan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disamakan dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja lain, yaitu: 1). Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6); 2). Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12); 3). Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31); 4). Hak atas Kepastian dalam Hubungan Kerja (Pasal 50 s.d.Pasal 66), 5). Hak atas Waktu Kerja Waktu Istirahat, Cuti, Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 77 s.d Pasal 85); 6). Hak berkaitan dengan pengupahan, Jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d Pasal 101); 7). Hak mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta Hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d Pasal 87); 8). Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104); 9). Hak mogok kerja (Pasal 137 s.d Pasal 145); 10). Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (Pasal 156). Implementasi perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* yang diberikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan hanya mencakup 2 (dua) hal yaitu masa sebelum bekerja dan masa selama bekerja. Adapun dalam Pasal 28 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Pasal 29 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 berbunyi : “Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu hak-hak yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat : a). jaminan kelangsungan bekerja, b). jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan, c). jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.”

⁹ *Ibid*

REFERENSI

Buku

- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- , 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan Dan Pelaksanaan)*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Asri Wijaya, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika
- Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, 1994, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika
- Djumadi, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Fazlur Rahman, 1995, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf
- F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhandan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara
- F.X Djumialdi, 2010, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Sinar Grafika
- H. Salim, HS, 2005, *Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika
- H. Salim, HS, 2008, *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding*, Jakarta: Sinar Grafika
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Iman Soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan
- Komang Priambada, 2008, *Outsourcing Versus Serikat Pekeja*, Jakarta: Alih Daya Publishing
- Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita
- Much Nurahcmad, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta: Visimedia
- M. Ma'ruf Abdullah, 2011, *Wirausaha Berbasis Syari'ah*, Banjarmasin: Penerbit Antasari Press
- Sendjun H. Manulang, 1988, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta

Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing

Sentanoe Kertonegoro, 1999, *Gerakan Serikat Pekerja, Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Berkembang*, Yayasan TKI Indonesia, 1999.

Sentanoe Kertonegoro, 1999 *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.

Soedardji, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 2003, *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta,

Suwarto, 2003, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia,

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Kitab Undang-undang hukum Pidana

Undang-undang No. 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang No. 03 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 Ttg Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan

Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2008 : Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit.

Peraturan Pemerintah No.76 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun. 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja

Keppres No. 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

Kepres No. 29 Tahun 1999 Tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.